

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN UD. KARYA BERSAMA

Ni Luh Nela Sintiya Dewi¹, Anak Agung Dwi Widyan², Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: luhnelasintya@gmail.com

Abstract

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada UD. Karya Bersama. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan pada UD. Karya Bersama. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Semakin baik kompensasi yang ada pada UD. Karya Bersama maka semakin baik pula semangat kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Semakin meningkat komunikasi yang ada di UD. Karya Bersama maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di UD. Karya Bersama maka semakin baik pula semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Karyawan

Abstrak

The success of an organization, both large and small, is not solely determined by the available natural resources, but is largely determined by the quality of human resources (HR) who play a role in planning, implementing and controlling the organization concerned. Therefore, every company is required to be able to manage its human resources well. This study aims to determine the effect of compensation, communication and job satisfaction on employee morale. This research was conducted at UD. Joint Work. The sample in this study were 34 employees at UD. Joint Work. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that compensation has a positive and significant effect on employee morale at UD. Joint Work. The better the compensation in UD. Karya Bersama, the better the employee morale. Communication has a positive and significant effect on employee morale at UD. Joint Work. The communication is increasing at UD. Karya Bersama will increase employee morale. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee morale at UD. Joint Work. The better job satisfaction in UD. Joint work, the better the employee morale.

Keywords: Compensation, Communication, Job Satisfaction, Employee Morale

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Benjamin dkk., 2017). Menurut Mangkunegara (2018) sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin dkk., 2017).

Semangat kerja karyawan merupakan salah satu indikator untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2018). Menurut Tohardi (2017) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi guna meningkatkan semangat kerja karyawan adalah kompensasi (Asmawi, 2017). Menurut Wibowo (2017) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai kompensasi yaitu menurut Mulyana dan Kartika (2020), Perwira (2020), Kurnia (2022), Widani (2018) serta Supriyati, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Syafrizal (2021) dan Wulandari (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut (Wilson, 2020). Menurut Sutrisna (2017) mengemukakan komunikasi akan efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan pihak lain terangsang untuk berpikir atau melakukan sesuatu, semakin baik komunikasi kerja di dalam suatu perusahaan, akan semakin baik penyampaian informasi kerja kepada karyawan dengan demikian dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai komunikasi yaitu menurut Bangun, dkk (2021), Sari, dkk (2021), Sugara (2020), Budiasa (2022) serta Astari, dkk (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Aswad, dkk (2017) dan Sa'adah (2020) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat menentukan meningkatnya semangat kerja adalah kepuasan kerja karyawan, yang merupakan fenomena yang sering dijumpai pada suatu perusahaan dan kepuasan kerja karyawan juga harus menjadi perhatian dari perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat, hal itu sangat berdampak positif bagi perusahaan karena memberikan manfaat-manfaat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Veriyani & Prasetyo, 2018). Menurut Robbin & Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya sementara orang yang tingkat rendah memiliki persepsi negatif.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja yaitu menurut Nurbudiyani (2017), Rahman (2017),

Andari dan Aristana (2021), Hakim, dkk (2022), Widyani dan Saraswati (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Yusuf (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

UD. Karya Bersama merupakan perusahaan bergerak di bidang industri kayu dan berlokasi di Jalan Raya Gulingan Tengah, Mengwi, Badung. Berdasarkan data target dan realisasi penjualan pada UD. Karya Bersama tahun 2017-2021, dimana adanya penjualan yang berfluktuasi dari tahun 2017-2021. Pada tahun 2017 pencapaian target penjualan 163%, tahun 2018 pencapaian target penjualan 123%, tahun 2019 sampai dengan 2021 pencapaian target penjualan menurun 60%, 41% dan 60%.

Dari hasil wawancara terhadap pemilik UD. Karya Bersama, penurunan realisasi penjualan disebabkan adanya pandemi Covid-19 dan adanya faktor semangat kerja karyawan yang menurun. Menurut keterangan pemilik UD. Karya Bersama, karyawan dinilainya kurang bersemangat pada saat bekerja seperti banyaknya karyawan yang menunda pekerjaan atau tidak bekerja secara cekatan, seringkali karyawan tidak fokus dalam proses produksi sehingga kurang optimalnya pemakaian bahan baku, kurangnya pemeliharaan mesin dan mengakibatkan terhambatnya proses produksi, terdapat banyak produk yang tidak layak produksi (*reject*) yang menyebabkan pemborosan bahan baku.

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) *Goal Setting Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal Setting Theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prestasi kerja (kinerja) dengan tujuan yang ditetapkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami bahwa tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh gagasan (pemikiran) dan niat seseorang. Tujuan dilihat sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Matana, 2017). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* menunjukkan bahwa semangat karyawan akan tercapai

apabila tujuan yang diinginkan dicapai, sedangkan variabel kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan semangat kerja karyawan tercapai sehingga karyawan memiliki prestasi kerja (kinerja).

2) *Semangat kerja*

Menurut Nitisemito (2016), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

3) *Kompensasi*

Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Rivai dan Sagala (2017) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

4) Komunikasi

Menurut Achmad (2017) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan maupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

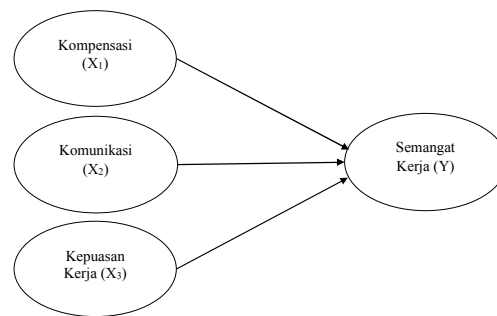
5) Kepuasan Kerja

Menurut Suwarno dan Priansa (2017), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

6) Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.
- H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Perusahaan UD. Karya Bersama, yang beralamat di Jalan Gulingan Tengah, Mengwi, Badung. Objek penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan total sampel adalah 34 orang karyawan pada UD. Karya Bersama. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

1) Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, komunikasi, kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kompensasi sebesar 0,778, komunikasi sebesar 0,860, kepuasan kerja sebesar 0,907, dan semangat kerja karyawan sebesar 0,919. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Kompensasi sebesar 0,731, komunikasi sebesar 0,660 dan kepuasan kerja sebesar 0,701. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2,904	1,251		-2,321	0,027
Kompensasi	0,348	0,149	0,257	2,340	0,026
Komunikasi	0,154	0,066	0,152	2,332	0,027
Kepuasan Kerja	0,504	0,082	0,631	6,130	0,000
R					0,959
R Square					0,920
Adjusted R Square					0,912
F Statistic					114,783
Signifikansi uji F					0,000 ^a

Sumber: Data di olah (2021)

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama secara parsial dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Dari hasil tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -2,904 + 0,348X_1 + 0,154X_2 + 0,504X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a) $a = -2,904$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari kompensasi (X1), komunikasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) sama-sama nol (0), maka semangat kerja karyawan (Y) pada UD. Karya Bersama akan meningkat sebesar -2,904 satuan.
- b) $b_2 = +0,154$ berarti apabila komunikasi (X2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka semangat kerja karyawan (Y) naik sebesar 0,154 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.
- c) $b_3 = +0,504$ berarti apabila kepuasan kerja (X3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kompensasi (X1) dan komunikasi (X2) tidak mengalami perubahan maka semangat kerja karyawan (Y) naik sebesar 0,504 satuan. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,956. Besarnya nilai R 0,959 ini berada di antara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,912 atau sebesar 91,2%. Hal ini berarti

variasi hubungan kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama adalah sebesar 91,2% sedangkan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 114,783 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

5) Uji F

Berdasarkan tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,340 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,026 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b) Nilai thitung untuk variabel komunikasi sebesar 2,332 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,027 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 6,130 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompensasi yang ada pada UD. Karya Bersama maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyana dan Kartika (2020), Perwira (2020) dan Supriyati, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komunikasi yang ada di UD. Karya Bersama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komunikasi akan efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan pihak lain terangsang untuk berpikir atau melakukan sesuatu, semakin baik komunikasi kerja di dalam suatu perusahaan, akan semakin baik penyampaian informasi kerja kepada karyawan dengan demikian dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bangun, dkk (2021), Sari, dkk (2021) dan Astari, dkk (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepuasan kerja yang ada di UD. Karya Bersama maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, yang

dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurbudiyani (2017), Rahman (2017), Andari dan Aristana (2021), Hakim, dkk (2022), Widayani dan Saraswati (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

- a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Semakin baik kompensasi yang ada pada UD. Karya Bersama maka semakin baik pula semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Semakin meningkat komunikasi yang ada di UD. Karya Bersama maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di UD. Karya Bersama maka semakin baik pula

semangat kerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

2) Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada UD. Karya Bersama. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.
- c) Kesibukan dari karyawan UD. Karya Bersama yang tetap mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan penyebaran kuesioner menjadi tidak efisien, yang menyebabkan peneliti harus beberapa kali menemui responden. Saran untuk peneliti selanjutnya agar memastikan waktu wawancara.

3) Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Disarankan agar pimpinan UD. Karya Bersama selalu tepat waktu dalam melakukan pembayaran gaji karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.
- b) Disarankan agar pimpinan UD. Karya Bersama memberikan pesan secara detail dan tidak terburu-buru agar karyawan mampu memahami isi pesan yang disampaikan pimpinan, sehingga tidak terjadi miss-communication dan dapat meningkatkan semangat

- kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.
- c) Disarankan agar pimpinan UD. Karya Bersama memberikan arahan agar karyawan selalu taat dengan peraturan di tempat kerja, kemudian menegur dan memberikan sanksi tegas terhadap karyawan apabila kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari, N. L. G. R., & Aristana, I. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 3(1), 95-104.
- Astari, A., Ramadhan, A. R., & Sapruwan, M. (2022). Kompensasi dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Semangat Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 31-42.
- Aswad, A., Gani, M., Kadir, F. A., Jannah, N., & Ganda, H. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 1(2), 41-48.
- Achmad, A. W., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada RS Aisyiyah Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1-13.
- Bangun, R., Waruwu, K., & Paramita, P. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 268-283.
- Benjamin, ddk., (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61.
- Hasibuan, SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mulyana, T., & Kartika, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Unit Pelayanan Teknis Puskesmas Pasundan. *Prismakom*, 17(2), 44-51.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurbudiyani, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, 16(1), 7-13.

Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.

Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98-105.

Rahman, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Kabupaten Tabalong. *Jurnal PubBis*, 1(1), 124-142.

Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sa'adah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Anyar Makmur Jombang). *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 3(5), 40-44.

Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta. *Journal Research of Management (JARMA)*, 3(1), 1-7.

Supriyati, S., Darham, D., Roni, K. A., & Monika, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. *Jurnal Administrasi Sosial dan*

Humaniora, 4(1), 103-112.

Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258-1266.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Suwarno Dan Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Widyani, A. A. D., Saraswati, N. P. A. S., Hen, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. *EMAS*, 3(1), 12-20.

Wulandari, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dazzle Accessories Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 3(3), 8-13.

Yusuf, A. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 33-45.