

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI
PT. HERO SUPERMARKET. TBK, CABANG SUPERDOME SEMARANG**

Nama : Avreilistia Dewi Sari
NIM : EM.11.1.0612
Jurusan : Ekonomi Manajemen Universitas Pandanaran Semarang
Dosen Pembimbing : 1. Patricia Dhiana Paramita, SE, MM
2. Leonardo Budi Hasiholan, SE, MM

ABSTRACT

Morale is a situation that reflect the mental state or behavior of individuals who pose happy atmosphere which will encourage each individual to do their work been set. Many factors are thought to affect employee morale in the work include supervision, compensation and non-physical work environment. This research aims to determine the effect of supervision, compensation and non-physical work environment together on employee morale at PT. Hero Supermarket Tbk Branch Superdome Semarang.

The population in this study were all employees of PT. Hero Supermarket Tbk Branch Superdome Semarang as many as 164 people. The sample used in this study as many as 62 people. The sampling technique used convinance sampling. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the analysis of data it can be concluded, there is a significant positive effect on morale among supervision, it is proved $t(2,558) > t \text{ table}(1,671)$ or $\text{sig } t(0,013) < 0,05$, thus H1 accepted. There is a significant positive effect on the morale of compensation, it is proved $t(3,037) > t \text{ table}(1,671)$ or $\text{sig } t(0,004) < 0,05$, thus H2 diterima. There is a significant positive effect among non-physical work environment on morale, this is evidenced $t(2,507) > t \text{ table}(1,671)$ or $\text{sig } t(0,015) < 0,05$, thus H3 diterima. There is a significant positive effect between supervision, compensation and non-physical work environment together on morale, this is evidenced $F \text{ count}(39,742) > F \text{ table}(2,764)$ or $\text{sig } F(0,000) < 0,05$, thus H4 diterima. The coefficient of determination is equal to 0,656 which means that the variation changes affected morale supervision, compensation and non-physical work environment by 65,6%, while the remaining 34,4% is influenced by other factors beyond the research.

Keywords: Monitoring, Compensation, Non Physical Work Environment, Morale

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Dalam mewujudkan semangat kerja, pengelolaan atas tenaga kerja menjadi bagian yang strategis dan menentukan bagi organisasi. Artinya pada satu sisi karyawan harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, dilain pihak kegiatan perusahaan juga harus dapat memperhatikan kepentingan karyawan dan kebutuhan yang diinginkan karyawan atau organisasi dengan karyawan sudah merupakan komunitas yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Mengingat begitu pentingnya pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap peningkatan semangat kerja karyawan, menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Superdome Semarang. Dalam hal ini karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Superdome

Semarang adalah sebagai objek penelitian peneliti.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang, kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut seberapa besar pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik karyawan terhadap semangat kerja karyawan PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan.

Menurut Harahap (2001:14), pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan

mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

2.2 Kompensasi

Simamora (2004:15) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Handoko (2003:31) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

2.3 Lingkungan kerja non fisik

Menurut Kartono (2002:18) lingkungan kerja adalah kondisi materiil dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Simamora (2004:81) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi.

Lingkungan kerja non fisik, yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Hubungan dalam organisasi banyak berkait dengan rentang kendali yang diperlukan organisasi karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki manusia yang dalam hal ini adalah para atasan

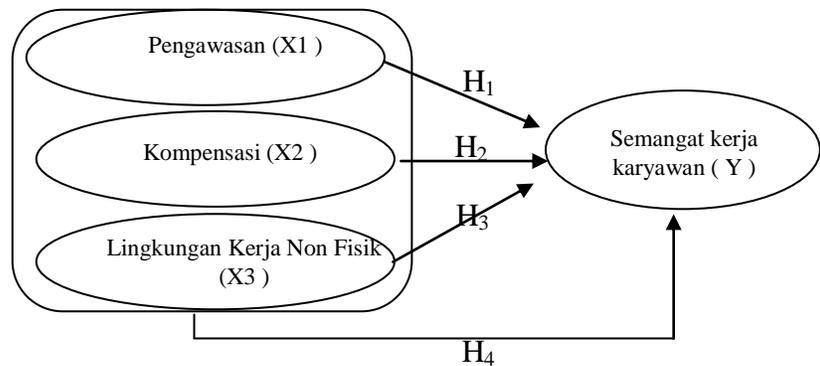
2.4 Semangat kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan

demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 2005:136). Semangat kerja adalah sikap dari individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Moekijat 2007:66).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

H₁ : Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang.

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang

H₃ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang

H₄ : Pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.417	1.315		1.838	.071
	Pengawasan	.260	.101	.318	2.558	.013
	Kompensasi	.295	.097	.300	3.037	.004
	Ling Kerja Non Fsk	.306	.122	.311	2.507	.015

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang sebanyak 164 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convinance sampling*. Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara Analisis Kuantitatif.

Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang di peroleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan Uji F

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini .

Tabel 1 Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y = 2,417 + 0,260 X_1 + 0,295 X_2 + 0,306X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan, Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap terhadap semangat kerja

4.2 Pengujian Hipotesis-Uji t

1. Pengujian Hipotesis Pengawasan Terhadap Semangat kerja Dari hasil perhitungan t-hitung (2,558) > t-tabel (1,67065) atau sig t 0,013 < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novianingsih (2013)). Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya pengawasan pada karyawan PT. Hero Supermarket, Tbk Cabang Superdome Semarang ditunjukkan untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan yang dilakukan, mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan. Selain itu pengawasan dilakukan agar dapat meningkatkan kelancaran operasi perusahaan. Pelaksanaan pengawasan pada karyawan sangat penting dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses. Dengan demikian pimpinan tidak boleh mengabaikan pengawasan dalam setiap aktivitas organisasi karena sifat pengawasan adalah melakukan koreksi atau perbaikan terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.
2. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Semangat kerja Dari hasil perhitungan t-hitung (3,037) > t tabel (1,67065) atau sig t 0,004 < 0,05, dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara Kompensasi terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novianingsih (2013), Putra (2013), dan penelitian Danti (2014).

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan selama ini dianggap sudah sesuai dengan produktivitas dan biaya hidup karyawan sehari-hari sehingga semangat kerja karyawan meningkat. Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan pemberian kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan seiring dengan perkembangan perusahaan saat ini. agar nantinya tidak terjadi perpindahan karyawan ke perusahaan lain akibat ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

3. Pengujian Hipotesis Lingkungan kerja non fisik Terhadap Semangat kerja Dari hasil perhitungan t hitung (2,507) > t tabel (1,67065) atau sig t (0,015) < 0,05, dengan demikian H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anawar (2013). Lingkungan kerja yang baik akan

mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam berkewajiban . selain itu, ruangan yang tertata baik misalnya akan memudahkan komunikasi antar para karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi semangat kerja

4.3 Pengujian Hipotesis-Uji F

Dari hasil perhitungan F hitung (39,742) > F tabel (2,764) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan, Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja, hal ini dikarenakan semangat kerja yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik pengawasan, Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik

4.5 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,656 yang berarti variasi perubahan semangat kerja dipengaruhi pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian seperti gaya kepemimpinan dan komunikasi.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan terhadap semangat kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai Nilai koefisien regresi pengawasan (b_1) sebesar 0,260 dan t hitung (2,558) > t tabel (1,671) atau sig t 0,013 < 0,05, dengan demikian H1 diterima
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai Nilai koefisien regresi kompensasi (b_2) sebesar 0,295 dan t hitung (3,037) > t tabel (1,671) atau sig t (0,004) < 0,05, dengan demikian H2 diterima
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja non fisik (b_3) sebesar 0,306 dan t hitung (2,507) > t tabel (1,671) atau sig t (0,015) < 0,05, dengan demikian H3 diterima
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (39,742) > F tabel (2,764) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H4 diterima
5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,656 yang berarti variasi perubahan semangat kerja dipengaruhi pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

5.2 Saran

1. Dapat lebih memperhatikan pelaksanaan pengawasan dengan melakukan peninjauan langsung oleh atasan sehingga dapat dengan segera mengetahui kesalahan atau pelanggaran yang terjadi dan dapat diambil tindakan koreksi. Selain itu juga instansi harus bertindak tegas dalam hal pemberian sanksi terhadap kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sanksi-sanksi tersebut seharusnya dapat dibedakan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih dapat bersemangat dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan cara pimpinan bisa lebih komunikatif terhadap bawahannya sehingga dalam menerima maupun melaksanakan tugas karyawan merasa gembira

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Persepsi responden yang disampaikan secara tertulis dalam bentuk instrument kuesioner mungkin mempengaruhi validitas hasil dan dalam pengisian kuesioner tidak didampingi, sehingga responden kurang mengetahui apabila jawaban tidak sesuai dengan skala ukuran yang sebenarnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.

3. Hasil Penelitian ini hanya bisa dipakai untuk jangka waktu kurang dari 5 tahun ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2001, *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*,. Liberty, Yogyakarta
- Chandrasekar, 2011, *Workplace Environment and its Impact on Organizational Performance in Public Sektor Organisations*, International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, Vol. 1 Issue 1 January 2011.
- Danti, 2014, *Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9 No. 2 April 2014.
- Ernie dan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Penerbit : Prenada Media Jakarta
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Undip, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*,. BPFE, Yogyakarta
- Harahap, Sofyan Syafri, 2001,. *Manajemen Kontemporer*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2002, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Perada, Jakarta.
- Marpaung, 2013, *Persepsi Tenaga Kerja Tentang SMK3 dan Pedoman Penerapan SMK3 di PT Inalum Kuala Tanjung Tahun 2005*. (di akses pada bulan Maret 2013) (<http://repository.usu.ac.id>).
- Mathis, Robert L, dan H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Jimmy Sadeli. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Moekijat.2007. *Prinsip- prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Alumni, Bandung
- Nawawi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S., 2005, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Novianingsih, Diah, 2013, *Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 1 Nomor 1 Oktober 2013
- Paryudi & Ardana, 2014, *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Tish Sukawati Gianyar*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Putra, 2013, *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali
- Siagian. S.P., 2006, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Simamora, Hery, 2004, *Manajemen Sumber Daya dan Manusia*, Penerbit STIE, Yogyakarta

- Sutikno, Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*, Holostica, Lombok
- Umar, Husein, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wursanto, 2003, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta