

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA KARYAWAN

**Putu Gidion Alfa Diana¹
Made Subudi²**

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: buildinglabourteam@yahoo.com / telp: +6287860961313
Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dijaga oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur atau *path analysis* dengan banyaknya responden berjumlah 61 orang karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan serta semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: komunikasi, kompensasi, semangat kerja, kinerja.

ABSTRACT

Human resources are an important asset that must be maintained by the company. The purpose of this study was to determine the influence of communication and compensation to employee morale and performance. Analysis technique used is the path analysis with the number of respondents totaled 61 employees. Results of this study declare that communication and compensation a positive and significant effect on morale and employee performance and morale positive and significant impact on employee performance.

Keywords: communication, compensation, morale, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Bechtold (2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan.

Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah (Zendy, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik.

Semangat kerja dan kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Yuniari dan Waisnawini (2009) mendapatkan hasil bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi, Chairunnisah (2012). Komunikasi adalah perpindahan informasi dan arti dari satu pihak kepada pihak lain melalui penggunaan simbol bersama,

Thomas dan Scott (2009:220). Komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

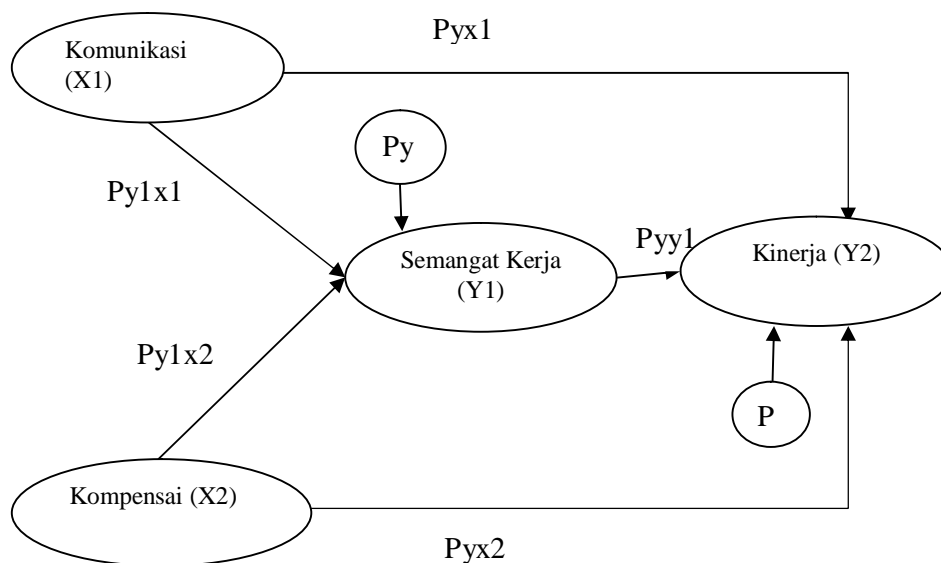
Penelitian ini dilakukan pada Auto 2000 Tabanan. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah-masalah yang berkaitan dengan semangat kerja dan kinerja karyawan pada Auto 2000 Tabanan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, ada beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Masalah-masalah tersebut antara lain karyawan merasa kurang puas akan besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan yang satu dengan yang lain masih kurang baik, dan disiplin kerja karyawan yang masih kurang dalam hal pengerjaan tugas dan kehadiran atau absensi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Auto 2000 Tabanan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Auto 2000 Tabanan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Tabanan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Tabanan dan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Tabanan.

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Gambar 1: Kerangka Penelitian



Sumber: Teori dan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel *intervening*. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Auto 2000 Tabanan yang berjumlah 61 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik ini digunakan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Instrument penelitian untuk mengumpulkan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur.

Analisis jalur dalam penelitian ini terdiri dari lima langkah yaitu merumuskan hipotesis dan persamaan struktural, menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi, menghitung koefisien jalur secara keseluruhan, menghitung koefisien jalur secara individu atau parsial dan yang terakhir meringkas dan menyimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen yang telah dilakukan menyatakan seluruh item instrumen pada penelitian valid karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih dari 0,30. Hasil Uji Reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih dari 0,6.

2) Hasil Analisis Jalur

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Jalur Sub-Struktur 1

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,782	,934		1,908	,061
	Komunikasi	,257	,093	,321	2,762	,008
	Kompensasi	,455	,119	,444	3,820	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa besar pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan adalah 0,321 dengan dan besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan adalah 0,444. Berdasarkan nilai yang diperoleh tersebut maka dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan serta kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur 2

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,520	,853		-,610	,544
	Komunikasi	,227	,088	,164	2,586	,012
	Kompensasi	,356	,118	,201	3,019	,004
	Semangat Kerja Karyawan	1,170	,116	,678	10,056	,000

^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat besarnya nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel komunikasi, kompensasi dan semangat kerja adalah 0,164, 0,201 dan 0,678. Nilai tersebut menyatakan bahwa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah 16,4 persen, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 20,1 persen dan besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan 67,8 persen.

Tabel 3
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y1	Total
X1→Y1	0,321	-	0,321
X2→Y1	0,444	-	0,444
X1→Y2	0,164	0,2176	0,3872
X2→Y2	0,201	0,3010	0,502
Y1→Y2	0,678	-	0,678

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka dapat dilihat besarnya pengaruh pada masing-masing variabel baik pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui semangat kerja adalah 0,2176 dan besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui semangat kerja adalah 0,3010. Besar pengaruh totalnya adalah 0,3872 dan 0,502. Hal ini berarti apabila komunikasi yang dilakukan pada perusahaan telah baik dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan karyawan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Auto 2000 Tabanan, dengan nilai sebesar 32,1 persen, yang artinya 32,1 persen semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Auto 2000 Tabanan, dengan nilai sebesar 44,4 persen, yang artinya 44,4 persen semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi.
- 3) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Tabanan, dengan nilai sebesar 16,4 persen.
- 4) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Tabanan, dengan nilai sebesar 20,1 persen.
- 5) Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Tabanan dengan nilai sebesar 67,8 persen.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah :

- 1) Untuk memperoleh semangat kerja dan kinerja karyawan yang baik, maka variabel yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah variabel komunikasi yaitu dengan cara meningkatkan komunikasi atau pertemuan antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan pada divisi yang satu dengan divisi lainnya.
- 2) Kompensasi yang diberikan secara umum sudah memuaskan namun perlu diperhatikan mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan jabatannya sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Bechtold Mark. 2010. Improving Worker Morale Through The Use of Appreciative Inquiry. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), pp: 25-30.
- Chairunnisah, Siti. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat). *Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma*.
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Thomas S. Batman, Scott A. Snell. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Salemba Empat. Jilid 2 Edisi Ketujuh.
- Yuniari Made, Teni Waisnawini Luh Gede. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua,5(2),h:144-152. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Zendy Pranata. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan LPD Desa Adat Kuta. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar*.