

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT**

Oleh
Wahyu Ningsih
Pembimbing : Machasin dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economy Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail :wahyuarlyningsih@gmail.com

***Effect of Compensation, Work Environment and supervision of Employee Morale
Production Department PT.Tirta SariSurya Rengat.***

ABSTRACT

The purpose of this study to analyzed the extent of the effect of compensation, work environment and supervision of morale on PT.Tirta Sari Surya Rengat. While the techniques of data analysis in this study the authors used quantitative descriptive method with the help of SPSS (statistical package of social science). Based on the results of data analysis known that compensation, work environment and supervision significant effect on employee morale in the production of PT.Tirta Sari Surya Rengat. The third independent variable is the dominant influenced either partially nor simultaneously on employee morale at PT.Tirta Sari Surya Rengat. Based on these results the authors suggest for the company to pay attention to the success of compensation as wages / salaries, incentives, benefits, social security, leave, and give rewards to employees who are competent, and able to create a comfortable working atmosphere. Other contributing factors to be aware of the company is working environment such as working environment, cleanliness of the workplace, tools memadahi work equipment, the atmosphere of the work area, as well as oversight of the work such as setting a standard size work, measuring the implementation of activities, benchmarking implementation of the standard deviation analysis and taking corrective action so that employees are more eager to run the job in order to realized a positive productivity PT.Tirta Sari Surya Rengat.

Keywords: Compensation, Work Environment, Supervision and, morale employee

A. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai pengerak organisasi. untuk mencapai suatu keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor manusianya. manusia

mempunyai kemampuan yang dapat digunakan untuk mengelola organisasi tersebut. Sehingga arah dan tujuan organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

PT Tirta Sari Surya merupakan salah satu bentuk industri yang bergerak dibidang

penampungan dan pengolahan Bahan Olahan Karet Rakyat (BOKAR). Industri karet ini tergolong industri yang berkaitan dengan teknologi dalam menghasilkan bahan mentah yang berkualitas untuk industri yang menghasilkan produksi seperti ban dan lain sebagainya.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya, sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mengolah bahan olahan karet rakyat tentunya kompensasi menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam pendorong semangat kerja dimana Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya akan terjaga agar karyawan tidak berpindah tempat kerja. dengan demikian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan

Disamping kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja lingkungan kerja juga mempengaruhi suatu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. dimana Lingkungan kerja di PT Tirta Sari Surya dalam mengolah bahan olahan karet rakyat menghasilkan limbah industri yang

kurang baik, dimana bau dari hasil pembakaran karet menghasilkan bau yang mencemari lingkungan seperti udara Yang tanpa di imbangi dengan ventilasi untuk sirkulasi udara yang baik dan juga peralatan pekerjaan yang kurang memenuhi standar, seperti penggunaan masker yang tidak sesuai standar, bau yang sangat khas membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Adapun kenyataan yang penulis dapat dari wawancara karyawan lingkungan kerja di PT.Tirta Sari Surya tidak sesuai dengan yang diinginkan atau diharapkan oleh para karyawan . dimana peralatan kerja di PT.Tirta Sari Surya kurang memadai seperti septi penggunaan masker dan limbah dari karet tersebut mengganggu kenyamanan dari karyawan itu sendiri, selain itu penerangan untuk melakukan aktivitas produksi juga minim fasilitasnya sehingga karyawan kurang memiliki semangat kerja yang tinggi yang diakibatkan produktivitas kerja menurun. Sebagai hasil pengamatan data diatas dapat diketahui fenomena pengawasan yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan baik dari hari kerja maupun produksinya
2. Pengawasan selalu dilakukan setelah terjadinya penyimpangan artinya belum melakukan pengawasan untuk tindakan mencegah sebelum terjadi penyimpangan tersebut, disini dapat dilihat dari mandor pada saat penerimaan serta pengolahan karet.

B. LANDASAN TEORI

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dalam suatu organisasi adalah semangat kerja dari anggota organisasi ataupun karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk membahas tentang pentingnya semangat kerja ini terlebih dahulu perlu mengetahui pengertian dari semangat kerja. Banyak para ahli yang memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda, berikut akan dikemukakan pengertian tentang semangat kerja.

George D Hassle (2003:305) mengemukakan semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. Sedangkan menurut **Melayu Hasibuan (2005:94)** semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerja cepat dan baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya dilihat dari sarana yang dipakai tetapi juga pada sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut (**Moekijat 2003: 135-136**).

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap semangat kerja karyawan menurut **Zainun (2004:172)** adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Harmonis antar pimpinan dan bawahan terutama

antara pimpinan yang sehari-hari berhadapan langsung dengan karyawan yang dibawahinya.

2. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapatnya suatu susunan dan iklim kerja yang bersahabat sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Rasa kemanfaatannya bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama sama mereka yang diwajibkan secara bersama-sama pula
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan oleh organisasi
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Semangat kerja karyawan dapat diukur dari beberapa faktor, **Heidjar Chman dan Saud, (2004:201)** adapun faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Absensi

Absensi merupakan tingkat kehadiran maupun tingkat tidak kehadiran dari para karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan proses interaksi antar karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan

dan masalah pekerjaan yang dihadapi

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa financial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan (**Justine, 2006:184**). Kompensasi adalah suatu imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (**Sastrohadiwiryono, 2002:181**).

Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. (**Mondy, 2008:3**). Komponen-komponen kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

a. Kompensasi finansial

Kompensasi yang terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, kompensasi dan bonus yang merupakan pendorong utama semangat kerja para karyawan yang menimbulkan kepuasan tersendiri pada diri karyawan .

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi yang meliputi kepuasan seseorang dari

pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial mencakup faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan perusahaan.

Menurut **Simamora (2004:445)**, menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji dan upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, ataupun tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Tunjangan ini antara lain yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pensiun, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

d. Fasilitas

Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk para karyawan, misalnya menyediakan mobil perusahaan, dan lain sebagainya.

3. Lingkungan Kerja

Konsekuensi organisasi tergantung pada lingkungan kerjadi dalam organisasi kerana para anggota yang melakukan kegiatan operasional merasa betah dan menyukai lingkungan tempat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat

dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut **Iussier dan Nawawi (2003:293)**, Mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relative berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Sedangkan menurut pendapat **Wursanto (2005:288)**, lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja, lingkungan kerja tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di lingkungan karyawan

Adapun penjelasan mengenai pendapat **Nawawi** tersebut diatas adalah sebagai berikut;

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Menurut **Siagian (2001:63)**, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang harus diperhatikan adalah:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi untuk pertukaran udara
- d. Tersedianya alat kerja yang memadai
- e. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan
- f. Tersedianya tempat untuk melepas lelah
- g. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Menurut **isyandi, dan Wursanto, dalam T.Nuraini (2013:98)** dalam meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja yang kondusif antara lain :

- a. Iklim kerja
 - b. Kebersihan tempat kerja
 - c. Alat- alat perlengkapan kerja
 - d. bau tidak sedap
 - e. suasana kerja
 - f. rasa aman di tempat kerja
4. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam usahanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan untuk meningkatkan kelangsungan perusahaan, karena pengawasan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. menurut **Schermerhorn (dalam Ernie, 2010:317)**, mengatakan Bahwa pengawasan sebagai proses dalam menciptakan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Sedangkan menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert adalah "Control is the process of ensuring that actual activities artinya pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu observasi dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana, dan apabila terjadi kesalahan dapat diberikan koreksi. Pengawasan dalam Manajemen sumber daya manusia akan menjamin pekerjaan-pekerjaan dari Organisasi bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut **T Hani Handoko (2005:360)**, Mengemukakan pengawasan adalah usaha sistematis yang menetapkan standar pelaksanaan dengan Tujuan-Tujuan Perencanaan, Merancang system informasi Umpan Balik, Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, Menentukan dan Mengukur penyimpangan-Penyimpangan serta melakukan tindakan pemeriksaan yang diperlukan untuk menjamin semuanya.

Proses Pengawasan Adalah Serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi, proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (Langkah Pokok) yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan. Menurut **T Hani Handoko (2005:363)**:

a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang

dapat digunakan sebagai patokan untuk hasil pekerjaan.

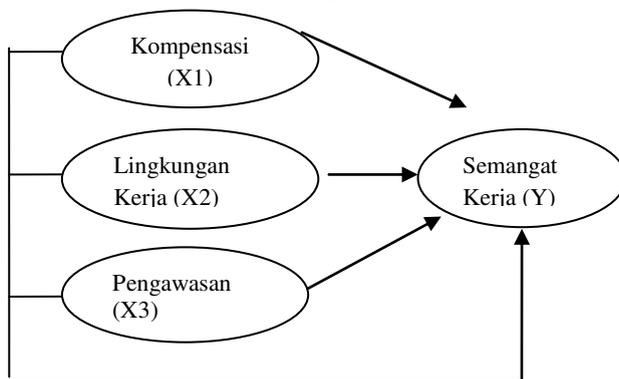
- b. Persiapan pengukuran Pelaksanaan kegiatan Persiapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata, tahap kedua ini mengukur pelaksanaan kegiatan secara tepat.
- c. Pengukuran Pelaksanaan kegiatan Ada beberapa cara untuk melaksanakan pengukuran pelaksanaan yaitu:
 - 1) Pengamatan
 - 2) Laporan-Laporan baik lisan maupun tulisan
 - 3) Metode-metode otomatis
 - 4) Pengujian atau dengan pengambilan sampel
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan Tahap krisis dan proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat dari **Nitisemito (2002 : 109)** maka kompensasi dan lingkungan kerja adalah termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan memperhatikan masalah kompensasi dan lingkungan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Salah satu cara meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi kepada karyawan. Hasil penelitian Susanti (2007) dengan judul pengaruh kompensasi dengan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan kapas putih klaten "menunjukkan bahwa kompensasi sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja

karyawan. Menurut **Lateiner** terjemahan **Soedjono (2000:54)** bahwa semangat kerja tidak dipengaruhi oleh Satu Faktor saja. tetapi faktor lain yang perlu dikaji kemungkinannya seperti pengawasan dan kepemimpinan juga sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja.

Hipotesis

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber: Nitisemoto (2002) dan Soedjono (2000)

Berdasarkan perumusan masalah diatas hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.
2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari surya Rengat.
3. Terdapat Pengaruh Signifikan Pengawasan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Sari Surya Rengat.
4. Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan serta Pengawasan kerja secara simultan terhadap semangaat kerja karyawan Bagian

Produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di perusahaan PT. Tirta Sari Surya Jl. Pasir Jaya Km 6, Rengat-Riau. Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive random sampling*. Dalam penelitian ini jumlah populasi dapat diketahui secara pasti sehingga untuk menentukan ukuran sampel, peneliti berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh **Umar (2003:141)** yaitu menggunakan rumus Slovin bahwa untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui. Sehingga menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir semisal sebesar 5%

$$n = \frac{90}{1 + 90(0,05)^2}$$

$$n = \frac{90}{1,225}$$

n = 73, 46 dibulatkan menjadi 73 orang

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertentu dan hemat waktu. Teknik wawancara

digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode penganalisaan dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diurikan secara sistematis. dengan menggunakan persamaan statistik yaitu analisis regresi linear berganda yang dimaksud untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Hasan, 2002:269):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Semangat Kerja
- a = Konstanta
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- X_3 = Pengawasan
- e = Error
- $b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

Uji F untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan: Jika F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika F hitung < F tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh

terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan :Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika t hitung < t tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial dan simultan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Tirta Sari Surya Rengat. Maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis berganda dengan bantuan data olahan SPSS. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan Secara Deskriptif
Secara deskriptif variabel kompensasi berada pada skala rata-rata 3, 48 dimana pada skala ini merupakan skala yang baik pengaruhnya dalam uji koefisien secara parsial uji t dimana lebih besar dari t tabel. Secara deskriptif lingkungan kerja berada pada skala 3, 54 dimana hubungan secara parsialnya baik terhadap variabel semangat kerja karyawan dan secara deskriptif variabel pengawasan berada pada skala 3, 45 yang berarti bahwa baik hubungannya secara parsial terhadap variabel semangat kerja karyawan dan variabel semangat kerja pada skala 3, 40 yang berarti baik dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen semangat kerja karyawan.
2. Pembahasan Secara Kuantitatif

I. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Nilai Kompensasi diketahui t hitung (2, 806) > t tabel (1, 995) dan Sig. (0, 007) < 0, 05. yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada PT.Tirta Sari Surya Rengat .Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat semangat kerja karyawan.Nilai Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (2, 480) > t tabel (1, 995) dan Sig. (0, 016) < 0, 05.. yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada PT.Tirta Sari Surya Rengat. Artinya semakin bagus lingkungan kerja perusahaan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Nilai Pengawasan. Diketahui t hitung (2, 287) > t tabel (1, 995) dan Sig. (0, 025) < 0, 05. kerja. yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada PT.Tirta Sari Surya Rengat.artinya semakin tinggi pengawasan kerja maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

II. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Secara Parsial Terhadap Variabel dependen semangat kerja karyawan

Untuk membuktikan adanya pengaruh secara parsial kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja bagian produksi pada PT.Tirta Surya Rengat. Adapaun hasilnya adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.231	1.348		3.138	.003		
Kompensasi	.214	.076	.324	2.806	.007	.379	2.640
Lingkungan Kerja	.230	.093	.296	2.480	.016	.354	2.823
Pengawasan	.351	.154	.268	2.287	.025	.366	2.730

Sumber :Data Olahan Spss 2014

Dari Uji t tabel diatas dapat dijelaskan bahwa uji t antara variabel kompensasi lingkungan kerja dan pengawasan diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2- tailed) dengan persamaan berikut: t tabel = $n - k - 1 : \alpha / 2, = 73 - 3 - 1 : 0, 05 / 2, = 69 : 0, 025 = 1, 995$. dengan persamaan regresi berganda $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$. Semangat kerja = 4, 231 + 0, 214 kompensasi + 0, 230 lingkungan kerja + 0, 351 pengawasan + e .

III. Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan

Berikut adalah hasil pembahasan uji f antara variabel independen dan dependen kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.751	3	160.250	43.203	.000 ^a
	Residual	255.938	69	3.709		
	Total	736.689	72			

Sumber Data Olahan Spss2014

Berdasarkan uji f dapat dilihat bawa diketahui F hitung (43, 203) > F tabel (2, 737) dengan Sig. (0, 000) < 0, 05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan secara bersama sama berhubungan dengan variabel semangat kerja pada PT.Tirta Sari Surya Rengat. Nilai hubungan kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Tirta Sari Surya Rengat. nilai R sebesar 0, 808 yang berarti bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen mempunyai korelasi yang sangat kuat. dimana 0, 808 mendekati angka 1 yang berarti hubungan antar variabel independen dengan dependen dinyatakan kuat.

Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Tirta Sari Surya Rengat . disini dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 653. yang berarti bahwa semangat kerja PT.Tirta Sari Surya Rengat sebesar 65, 3% dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan yang dilakukan perusahaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Variabel kompensasi yang diukur dari upah/gaji, insentif, tunjangan jaminan sosial, karyawan yang kompeten , dan rekan kerja yang menyenangkan. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.
2. Variabel lingkungan kerja yang diukur dari iklim kerja, kebersihan tempat kerja, alat alat perlengkapan kerja, suasana kerja , rasa aman ditempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari sarya Rengat.
3. Variabel Pengawasan yang diukur dari penetapan ukuran, pengukuran pelaksanaan kegiatan, pembandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Bagian Produksi Pada PT Tirta Sari Surya Rengat.
4. Berdasarkan hasil uji signifikan F yang berarti bahwa Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan Pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

2. Saran

1. Bagi pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi secara finansial seperti gaji/upah, insentif, tunjangan, jaminan sosial dan cuti.dan non finansial

- bagi karyawan seperti bagi karyawan yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, manajer yang mempunyai kemampuan baik.
2. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan seperti iklim kerja, kebersihan tempat kerja, alat- alat perlengkapan kerja, bau tidak sedap, suasana kerja, rasa aman ditempat kerja bagi setiap karyawan.
 3. Untuk meningkatkan pengawasan, perusahaan harus dapat memperhatikan apa yang diinginkan oleh karyawan seperti penetapan ukuran atau standar pekerjaan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan, serta pengambilan tindakan koreksi
 4. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan harus dapat menciptakan suasana kerja seperti meminimalisir kerusakan meningkatkan produktifitas kerja, absensi yang baik serta menciptakan suasana kerja agar karyawan tidak merasa gelisah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto, S. 2002. *Prosedur Penelitian :Suatu pengantar praktek*. Edisi Revisi V.Jakarta :Rineka cipta
- Danim, Sudarwan 2004 *.Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005 *Aplikasi Analaisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustin Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Andi Offset.
- Handoko, T . Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi . 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gramedia Widasarana Indonesia.
- Hasan, M. Iqbal. 2002 *pokok-pokok Materi Statistik 2* (Statistik Interferensi) Edisi Kedua, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : CV. Haji Masagung .
- Indriati, Tutik. 2005 *Pengaruh Pelaksanaan komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobongan*. [Http//www.google.com](http://www.google.com).
- Justine, T. 2006 *.Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta :PT. Grasindo
- Kustono, Hendra. 2001 *.The world's Best Management Practice*. Jakarta :Gramedia pustaka.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPPEE.
- Moekijat, 2001.*Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja*.Jakarta :Pioner jaya

- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komprehensif*. Yogyakarta : UGM.
- Nitiemito, Alex S. 2002 *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Edisi Revisi. Cetakan Delapan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T.2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I Cetakan 1*.Pekanbaru:yayasan Aini Syam
- Panggabean, S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Sasmita, Sarah. 2009. *Pengaruh Kompensasi langsung dan tidak Langsung Terhadap semangat Kerja karyawan PT .Sinar Sosro Medan*.[http://www.Google. Com](http://www.Google.Com) Tanggal Akses 9/10/2014,
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi I. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sarwoto.1981 *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gauzali. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayati.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi I. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Soendang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta BumiAksara.
- Sihotong, M.B.A 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta :PT Pradaya Paramita.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III.Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Susanti, Dewi. 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Kapas Putih diklaten*.
<http://www.google.com>
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein .2003. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto, Ig. 2005.*Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* . Yogyakarta : Andi.
- Zainun, Buchori. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara