

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, JENJANG KARIER DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ISUINDOMAS PUTRA MEDAN

Oleh:

Manotar Silaban ¹⁾

Fiktor Menus Waruwu ²⁾

Veramika Br Sembiring ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

manotarsilaban246@gmail.com ¹⁾

fiktormenuswaruwu@gmail.com ²⁾

veramikas@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

Companies need to improve employee morale by such means as creating a conducive work environment, clear or definite career paths for employees and providing rewards for the performance that has been achieved for employees. The work environment is all objects that exist among workers who can know themselves in carrying out assigned tasks such as cleaning, music and others. The purpose of the study was to determine or analyze the effect of the work environment, career path and the provision of rewards on employee morale. The research used is descriptive quantitative research. The results showed that the variables of the work environment, career path and the provision of rewards had a positive and significant effect either partially or simultaneously on employee morale at PT. Isuindomas Putra Medan. Adjusted R Square value of 55.9% indicates that 55.9% ability of work environment variables (X1), career path (X2) and reward (X3) affect employee morale (Y) at PT. Isuindomas Putra Medan while the remaining 44.1% is the influence of other independent variables that are not explained or not examined by researchers in this study such as motivation, leadership style

Keywords: *Work Environment, Career Path, Rewards and Work Spirit.*

ABSTRAK

Perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, jenjang karier yang jelas atau pasti bagi karyawan dan pemberian *reward* atas kinerja yang telah dicapai bagi karyawan. Lingkungan kerja ialah segenap objek yang ada di antara pekerja yang dapat mengetahui dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang ditempatkan misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh lingkungan kerja, jenjang karier dan pemberian *reward* terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang dipakai yakni penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, jenjang karier dan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara serempak terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 55,9% menunjukkan bahwa 55,9% kemampuan variabel lingkungan kerja (X₁), jenjang karier (X₂) dan pemberian *reward* (X₃) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan sedangkan sisanya 44,1% merupakan pengaruh variabel bebas lain yang tidak dijelaskan atau tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Jenjang Karier, Pemberian Reward dan Semangat Kerja.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting pada sebuah perusahaan sebab tanpa adanya karyawan yang handal ataupun profesional maka perusahaan tidak dapat menjalankan proses operasional dan produksinya secara maksimal walaupun didukung oleh peralatan canggih yang dimiliki perusahaan tersebut. Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses operasional dan produksi pada sebuah perusahaan maka perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan keberadaan sumber daya manusia tersebut sebagai pekerja sehingga diharapkan dapat bekerja secara optimal atau produktif dengan dorongan rasa aman dalam menjalankan rutinitasnya

Karyawan merupakan salah satu *asset* penting yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Banyak perusahaan menyadari bahwa dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya ataupun pada pengalaman yang dimilikinya dapat menjadikan suatu perusahaan tersebut menjadi unggul dan tercapainya tujuan industri.

Sebagai dasar melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, memberikan *reward*, memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengembangkan kariernya untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu sehingga para karyawan dapat bekerja lebih giat dan bergairah dalam menjalankan tugas (tanggung jawab) dengan baik serta memberikan hasil kerja yang optimal.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga menimbulkan semangat kerja pada karyawan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah

pengembangan karier dan pemberian *reward/* penghargaan. Pengembangan karier secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri

Adanya jenjang karier yang jelas pada sebuah perusahaan adalah sesuatu yang diinginkan oleh karyawan dengan alasan penerimaan dari segi penghasilan yang semakin besar, kedudukan sosial ekonomi yang semakin tinggi di lingkungan kerja ataupun di lingkungan sekitarnya, perasaan batin yang merasa terpuaskan akan keberhasilan dalam menampilkan dan mewujudkan jati diri dari kinerja yang dilakukannya. Perusahaan juga dapat membangkitkan dan memacu semangat kerja dengan memberikan *reward* kepada karyawan berdasarkan kinerja yang dicapainya. Karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian *reward* yang dapat membangkitkan rasa semangat kerja sehingga terjadi peningkatan kinerjanya sedangkan bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas upayahnya.

Pemberian *reward* juga sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya *reward* yang diberikan merupakan ukuran terhadap kinerja dan prestasi kerja karyawan. Apabila sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan cukup adil maka dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang telah diberikan oleh industry.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pengembangan karier dan pemberian *reward/* penghargaan yang jelas serta pasti yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan berdampak positif bagi karyawan ataupun perusahaan. Bagi karyawan akan merasa dihargai, dibutuhkan, diperhatikan dan diakui kemampuan kerjanya sehingga mereka termotivasi atau bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan *output* yang tinggi bagi perusahaan.

Ulasan ini dilaksanakan pada karyawan perseroan terbatas Isuindomas Putra Medan yang bergerak di bidang otomotif. Dalam melakukan kegiatan/aktivitasnya perusahaan membutuhkan karyawan sebagai pelaksana tugas yang telah diberikan oleh atasan sehingga diharapkan karyawan dapat memberikan kinerjanya yang optimal bagi kemajuan dan keberlangsungan kegiatan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan tersebut lingkungan kerja masih terasa kurang nyaman untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Hal ini dapat dilihat dari inventaris kantor yang berupa ac/ pendingin ruangan yang berada di beberapa ruangan seperti ruangan SA (*Service Advisor*), ruangan kasir, ruangan ADH (*Admin. Head*) dan ruang tunggu pelayanan untuk *customer* berada terasa kurang dingin bahkan terkadang ada yang bocor yang disebabkan kurangnya perawatan ac yang tidak dilakukan secara teratur atau periodik, *remote ac* yang terkadang tidak berfungsi sebagaimana mestinya, masih adanya plafon yang bocor pada saat hujan turun, genset yang terkadang tidak dapat berfungsi ketika hendak dipakai pada saat adanya pemadaman listrik yang dilakukan oleh PLN serta tempat parkir yang terkadang terendam banjir pada saat hujan turun lebat disebabkan oleh saluran drainase yang kurang baik. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada lingkungan kerja.

Pada pemberian *reward*/ penghargaan perusahaan kurang mengapresiasi karyawan yang berkinerja baik atau berprestasi sehingga karyawan berpikir bahwa usaha dan kerja keras yang telah dilakukannya untuk perusahaan tidak dihargai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada pemberian *reward*/ penghargaan.

Semangat kerja pada karyawan PT. Insuindomas Putera Medan juga mengalami penurunan yang disebabkan oleh kenaikan gaji yang tidak signifikan

dan perusahaan kurang menghargai atau mengapresiasi kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan menjadi kurang loyal terhadap perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya antara manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang intens. Dalam hal ini individu akan konsisten berjuang untuk penyesuaian dengan berbagai era lingkungan sekitarnya. Begitu pula halnya ketika memenuhi pekerjaan karyawan sebagai insan tidak dapat dilewati dari berbagai waktu di sekitar tempat mereka bekerja yaitu kawasan operasi. Selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.1.1 Pengertian Jenjang Karier

Karier merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Keberhasilan karier seseorang dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal, pengalaman kerja, sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas gawai.

2.1.2 Pengertian Reward

Penghargaan dapat didefinisikan sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan (Mahsun, 2014 : 59).

2.1.3 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri ataupun dari lingkungan sekitar. Masing-masing manusia patut bekerja untuk mencukupi kepentingan hidupnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dengan lingkungan kerja yang kondusif, jenjang karier dan pemberian *reward* yang jelas atau pasti dapat memacu serta meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja dan lingkungan kerja pegawai di suatu organisasi. Pendapat-pendapat tersebut menjelaskan pengaruh lingkungan kerja semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

2.3. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

H₂ : Jenjang karier berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

H₃ : Pemberian *reward* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

H₄ : Lingkungan kerja, jenjang karier dan pemberian *reward* berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1 Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan yang berjumlah 150 orang.

3.1.2 Sample

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan 60 sampel

3.1. Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.1.1 Metode Analisis

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada responden lain di luar sampel penelitian yang ada. Hal ini dilaksanakan biar data yang ditemukan *valid* dan reliabel. *Instrument* yang *valid* berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu *valid*. .

2. Uji Validitas

Validitas yaitu skala yang memnuktikan bahwa sejauh tentang instrumen pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur.

Pengujian validitas dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H₁ diterima.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H₀ ditolak.

1. Uji Reliabilitas

. Penilaian yang ulung memberi hasil yang dipercaya (reliabel). Kriteria ukur reliabilitas ini adalah jika :

1. Nilai *Cronchbach's Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel.
2. Nilai *Cronchbach's Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan uji asumsi klasik. Adapun kriteria persyaratan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut :

3. Uji Normalitas

Revolusi normal akan mendirikan satu garis vertikal diagonal. Apabila sirkulasi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dalam percobaan ini panduan yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka distribusi tidak normal.

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

1. H₀ : Data residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Salah satunya adalah dengan cara mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan bahwa adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/ *Tolerance*).

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

- a. H_0 : tidak ada multikolinearitas.
- b. H_a : ada multikolinearitas.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika $VIF > 10$ atau jika *Tolerance* < 0,1 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $VIF < 10$ atau jika *Tolerance* > 0,1 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3.

5. Uji Heterokedastisitas

bahwa hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

3.6.2. Uji Hipotesis

Pembuktiaan hipotesis yang diajukan dengan perhitungan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) dengan analisis menggunakan :

1. Uji-t (Uji Parsial)

Hipotesis dapat diketahui apakah diterima atau ditolak yaitu dengan melakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-t (Sarwono dan Suhayati, 2014 : 126) ini adalah :

1. H_0 ditolak jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ jika signifikansi > 0,05.
2. H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ jika signifikansi < 0,05.

2. Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk melihat secara serempak pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ jika signifikansi > 0,05.
2. H_1 diterima jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ jika signifikansi < 0,05.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinasi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel dependen (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.0 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,588) > t_{tabel} (2,003)$ artinya jika variabel lingkungan kerja lebih ditingkatkan maka semangat kerja juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu atas nama Noor Annisa (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

4.2.0. Pengaruh Jenjang Karier terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel jenjang karier

berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,198) > t_{tabel} (2,003)$ artinya jika variabel jenjang karier lebih ditingkatkan maka semangat kerja juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu atas nama Thoriq Rijalluloh (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan jenjang karier terhadap semangat kerja.

4.2.1. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada variabel pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,787) > t_{tabel} (2,003)$ artinya jika variabel pemberian *reward* lebih ditingkatkan maka semangat kerja juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu atas nama Handayani (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pemberian *reward* terhadap semangat kerja.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Karier dan Pemberian Reward terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan

Pada uji serempak (uji F) variabel lingkungan kerja, jenjang karier dan pemberian *reward* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan serta pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan (α) adalah 5%. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (25,921) > F_{tabel} (2,77)$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan

tersebut diterima dan berpengaruh positif. Penelitian ini sesuai dengan teori dari penelitian terdahulu atas nama Roy Setiawan (2016) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada jenjang karier dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Adjusted R Square dari hasil penelitian ini sebesar 0,559. Hal ini menunjukkan bahwa 55,9% variabel lingkungan kerja, jenjang karier dan pemberian *reward* (X_1 , X_2 dan X_3) mampu menjelaskan variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan sedangkan sisanya 44,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian seperti motivasi, gaya kepemimpinan

5. SIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas sebelumnya maka dapat petik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan.
2. Secara parsial pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan.
3. Secara parsial pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan.
4. Lingkungan kerja, jenjang karier dan pemberian *reward* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disesuaikan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 55,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa 55,9% variabel lingkungan kerja (X_1),

pengembangan karier (X_2) dan pemberian *reward* (X_3) mampu menjelaskan variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan sedangkan sisanya 44,1% merupakan pengaruh variabel bebas seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Ambar, Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anissa, Noor. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *Artikel Skripsi*. Universitas Mulawarman.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Corey, Gerald. 2015. *Teori dan Praktikum dari Konseling dan Psikoterapi*. Jakarta : Eresco.
- Ferdinand, Agusty. 2016. *Metodologi Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani. 2015. Pengaruh *Reward* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Pelayanan Telekomunikasi di Batam. *Artikel Skripsi*. Universitas Batam.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mahsun, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPF.