

---

## Anteseden Semangat Kerja Karyawan

Putu Dilla Pradnya Lestari<sup>(1)</sup>

Dewa Nyoman Benni Kusyana<sup>(2)</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia<sup>(1)(2)</sup>

Email : tudillapradnya@gmail.com

### ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of communication, financial compensation, and non-physical work environment on morale. The location of this research is at PT. Unirama Kapal is located in Mengwi District, Badung Regency, Bali. This study involved all members of the population totaling 83 employees using a census technique. Data collection was carried out using a questionnaire which was measured using a Likert scale with five answer choices. Multiple linear regression analysis technique is used to answer the hypothesis. The results of the analysis prove that the magnitude of the influence of communication, financial compensation, and the work environment on morale is 88.9 percent. The dominant variable influencing morale is the non-physical work environment with a regression coefficient of 0.731. The results of the hypothesis test prove that communication, financial compensation, and the non-physical work environment have a positive and significant effect on morale.*

**Keywords:** *communication; financial compensation; non-physical work environmental; spirit at work*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja. Lokasi penelitian ini adalah di PT. Unirama Kapal yang terletak di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi berjumlah 83 orang karyawan dengan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diukur menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis. Hasil analisis membuktikan besarnya pengaruh komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 88,9 persen. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja non fisik dengan koefisien regresi sebesar 0,731. Hasil uji hipotesis membuktikan komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

**Kata kunci :** *komunikasi; kompensasi finansial; lingkungan kerja non fisik; semangat kerja*

### Pendahuluan

Di era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ini, persaingan pada dunia bisnis semakin ketat, baik pada perusahaan dengan skala besar, menengah maupun kecil. Setiap perusahaan harus mempertahankan, dan meningkatkan kualitasnya terutama dari dalam perusahaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya

---

manusianya karena dalam perusahaan sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan yang sangat penting, hal ini karena karyawan memiliki andil yang besar dalam perusahaan itu sendiri sehingga karyawan perlu mendapatkan prioritas dibanding sumber daya lainnya agar dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja menunjukkan mental karyawan baik secara individu maupun berkelompok untuk mengerjakan tugas yang dibebankan agar selesai tepat pada waktunya dan siap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan tersebut (Syuhada & Amelia, 2021). Semangat kerja mewakili perilaku bekerja dengan penuh kegairahan yang menunjukkan suatu iklim kerja positif dan mendorong karyawan untuk menjadi produktif dengan bekerja lebih baik (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Semangat kerja adalah suatu perilaku bekerja dengan penuh gairah untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada seorang karyawan (Nasution, 2019). Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat dikemukakan bahwa semangat kerja adalah gairah yang dimiliki karyawan dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan seluruh pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi berupa pesan, ide, dan gagasan dari satu pihak kepada pihak lain (Baharudin & Pangestu, 2022). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Iradawati, 2022). Terjalannya komunikasi yang baik di dalam suatu perusahaan dapat mengurangi terjadinya konflik kerja sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat dan memberikan dampak positif berupa peningkatan kinerja karyawan (Sinambela, 2017). Komunikasi yang terjadi baik secara horizontal atau antar karyawan dan vertikal yaitu antara bawahan dengan atasan perlu mendapat perhatian oleh setiap unsur di dalam perusahaan karena ketika komunikasi terjalin dengan baik maka perusahaan akan diuntungkan karena meningkatnya semangat kerja karyawan (Makkuradde *et al.*, 2021). Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikemukakan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi dari pengirim pesan kepada penerima pesan dan komunikasi dengan intensitas yang baik akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan merasa mudah mendapatkan informasi.

Kompensasi finansial juga telah terbukti sebagai faktor yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja (Febriani & Supartha, 2019). Kompensasi finansial jika dipandang dari sudut pandang perusahaan akan menjadi biaya, namun biaya-biaya ini

---

dikeluarkan sebagai balas jasa dan juga untuk menuntut imbalan berupa prestasi kerja agar keuntungan perusahaan dapat ditingkatkan (Sulistiyani & Irawan, 2018). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dapat diterima secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk moneter atau uang dalam nominal tertentu (Kusumawardani *et al.*, 2020). Kompensasi diberikan dengan salah satu tujuannya adalah untuk mendorong karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan tentu saja diharapkan dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat (Perwira, 2020). Apabila kompensasi finansial semakin baik, maka semangat kerja yang dimiliki karyawan akan meningkat (Febriani & Supartha, 2019).

Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja (Abida & Surabagiarta, 2021). Segala hal yang terjadi dan terkait dengan pekerjaan, seperti hubungan kerja baik secara horizontal atau sesama karyawan maupun vertikal yaitu antara bawahan dengan atasan dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja non fisik (Baharudin, 2022). Lingkungan kerja non fisik adalah suasana kerja di tempat kerja yang tidak kasat mata sehingga tidak serta merta dapat dirasakan dengan panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan melalui hubungan kerja secara horizontal dan vertikal (Istri, 2021). Perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawan dapat melakukannya dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman di antara segenap unsur yang ada, baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan (Makkuradde *et al.*, 2021).. Semangat kerja karyawan berpotensi untuk meningkat dengan signifikan apabila perusahaan memberikan perhatian lebih pada lingkungan kerja non fisik melalui hubungan yang harmonis antar sesama karyawan (Abida & Surabagiarta, 2021)

PT. Unirama Kapal merupakan anak cabang dari perusahaan PT. Unirama Duta Niaga yang bergerak dalam bidang distributor yang melakukan pendistribusian melalui jaringan supermarket, minimarket, maupun toko-toko yang tersebar di wilayah Bali. Permasalahan yang kini dihadapi oleh PT. Unirama Kapal adalah terkait dengan semangat kerja yang dapat dibuktikan berdasarkan tingkat absensi karyawan sepanjang tahun 2022 di mana rata-rata absensi dalam satu tahun lebih dari 3 persen atau tepatnya 3,52 persen. absensi yang wajar adalah hingga 3 persen, 3 hingga 10 persen dikatakan absensi tinggi, dan lebih dari 10 persen dikatakan sangat tinggi (Utama, dkk. 2010:93). Adanya keterlambatan dalam pelayanan kepada pelanggan, penyelesaian pekerjaan dan pengiriman barang yang mengakibatkan keluhan, juga menjadi salah satu bukti dari kurangnya semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

---

Berdasarkan dari wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan, ternyata terdapat komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi yang berjalan terkadang mengalami masalah seperti kesalah pahaman atau perbedaan persepsi yang mana mengakibatkan adanya masalah dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan. Selain itu cukup banyak karyawan yang merasa kurang puas akan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan yang mengakibatkan turunnya semangat dalam bekerja. Permasalahan lain yang juga terjadi adalah pada faktor lingkungan kerja non fisik di mana hubungan antara karyawan kurang harmonis seperti minim koordinasi antara bagian penerima pesanan dengan bagian gudang dan perbedaan pendapat antara bagian gudang dengan bagian pengiriman. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. Unirama Kapal.

Penelitian oleh Dewi & Dewi (2019) yang membuktikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Diperkuat dengan penelitian oleh Sugara *et al.*, (2020) yang membuktikan variabel komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja secara signifikan, serta Normansyah *et al.*, (2022) yang melaporkan peningkatan semangat kerja secara signifikan sebagai hasil dari peningkatan komunikasi. Penelitian oleh Anwar *et al.*, (2022) juga melaporkan temuan serupa yaitu semangat kerja dipengaruhi oleh komunikasi secara positif dan signifikan.

H<sub>1</sub> : komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Penelitian oleh Darmawan & Wibawa (2019) yang membuktikan peningkatan kompensasi finansial akan diikuti dengan terjadinya peningkatan semangat kerja secara signifikan. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Supartha (2019) yang membuktikan kompensasi finansial yang ditingkatkan akan mendorong karyawan meningkatkan semangat kerja secara signifikan, serta penelitian oleh Budiasa & Susanti (2022) yang membuktikan semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi secara positif dan signifikan.

H<sub>2</sub> : Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan & Wibawa (2019), Abida & Surabagiarta (2021), Al Hakim *et al.*, (2022), Mendonca (2022) telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

---

semangat kerja. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan rancangan kuantitatif asosiatif untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dengan menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan di PT. Unirama Kapal. Variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel bebas yang terdiri atas komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik; sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan. Variabel komunikasi diukur dengan indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan yang diukur dengan total 10 *item* pernyataan. Variabel kompensasi finansial diukur dengan pendekatan indikator upah, gaji, insentif, dan tunjangan yang diukur dengan delapan *item* pernyataan. Variabel lingkungan kerja non fisik diukur dengan indikator hubungan harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam bekerja yang dijabarkan ke dalam enam *item* pernyataan. Variabel semangat kerja diukur dengan indikator absensi, kerjasama, kepuasan, dan disiplin yang dijabarkan ke dalam delapan *item* pernyataan.

Data dalam penelitian ini terbagi menjadi data kuantitatif dan data kualitatif, sedangkan menurut sumbernya terbagi menjadi data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Unirama Kapal yang tercatat hingga akhir tahun 2022 sebanyak 83 orang. Teknik sensus digunakan untuk mendapatkan data primer yang berarti seluruh anggota populasi yang berjumlah 83 orang dilibatkan sebagai subyek penelitian. Kuesioner dipilih sebagai metode untuk mengumpulkan data primer. Total pernyataan dalam kuesioner berjumlah sebanyak 32 *item* pernyataan dengan menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Regresi linear berganda dipilih sebagai teknik analisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

### **Hasil dan Pembahasan**

Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden di luar target sampel yang ditetapkan. Hasil uji validitas instrumen yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan nilai koefisien korelasi melebihi batas minimal yaitu 0,30 sehingga instrumen dinyatakan

valid. Nilai *cronbach's alpha* dari hasil uji reliabilitas menunjukkan telah melebihi batas minimal yaitu 0,60 sehingga dengan demikian dapat dikemukakan instrumen reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
Komunikasi	No. 1 - 10			0,789	
Kompensasi finansial	No. 11 - 18	>0,30	Valid	0,753	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	No. 19 - 24			0,932	
Semangat kerja	No. 25 - 32			0,79	

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pendistribusian kuesioner kepada 83 orang responden maka dapat diketahui karakteristik responden yang terdiri atas jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja yang dapat dilihat pada Tabel 2. Menurut jenis kelamin diketahui tidak terdapat perbedaan signifikan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan. Berdasarkan usia maka diketahui responden didominasi oleh responden usia 26 – 34 tahun sebanyak 30 orang atau 36,14 persen. Responden dengan pendidikan SMA/ sederajat mendominasi sebanyak 40 orang atau 48,19 persen. Berdasarkan lama bekerja diketahui responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 3 – 5 tahun.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	40	48,19
	Perempuan	43	51,81
	Total	83	100
Usia	17 - 25 tahun	18	21,69
	26 - 34 tahun	30	36,14
	35 - 42 tahun	25	30,12
	Lebih dari 42 tahun	6	7,23
	Total	79	95,18
Pendidikan	SMP/ sederajat	13	15,66
	SMA/ sederajat	40	48,19
	Diploma	15	18,07
	Sarjana (S1)	15	18,07
	Pascasarjana (S2/S3)	0	0
	Total	83	100
Lama bekerja	Sampai dengan 2 tahun	28	33,73
	3 - 5 tahun	35	42,17
	Lebih dari 5 tahun	20	24,10
	Total	83	100

Sumber: data diolah (2023)

Uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 3. Kriteria uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* melebihi 0,05 dan berdasarkan kriteria tersebut maka data dikatakan telah berdistribusi normal dengan nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* 0,200. Nilai *Tolerance* setiap variabel bebas telah melebihi 10 persen atau 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Nilai Sig masing-masing variabel bebas telah melebihi 0,05 sehingga dinyatakan model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Komunikasi		0,940	1,064	0,317
Kompensasi finansial	0,2	0,396	2,526	0,122
Lingkungan kerja non fisik		0,408	2,450	0,216

Sumber: data diolah (2023)

Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas yaitu komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik terhadap terhadap semangat kerja karyawan dapat diketahui berdasarkan hasil uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4 maka dapat diketahui semangat kerja dipengaruhi sebesar 88,9 (0,889 x 100%) persen oleh kombinasi komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan 11,1 persen semangat kerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	0,889	0,644	3,68843

Sumber: data diolah (2023)

**Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1400,208	3	466,736	211,002	.000 <sup>b</sup>
	Residual	174,756	79	2,212		
	Total	1574,964	82			

Sumber: data diolah (2023)

Uji signifikansi simultan dilakukan untuk mengetahui kelayakan model yang artinya apabila model dinyatakan layak maka variabel terikat dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara handal oleh ketiga variabel bebas yang digunakan. Nilai  $F_{hitung} (211,002) > F_{tabel} (1,986)$  membuktikan bahwa komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang artinya syarat kelayakan model telah terpenuhi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji sigifikansi parsial atau uji t yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 maka dapat disusun persamaan regresi penelitian ini yaitu  $Y = 29,901 + 0,478 X_1 + 0,369 X_2 + 0,713 X_3$ . Nilai 29,901 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan besarnya semangat kerja karyawan adalah senilai 29,901 satuan yang tercapai ketika variabel lain terutama komunikasi, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja non fisik bersifat konstan atau tetap. Komunikasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,478 yang berarti apabila komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,478 satuan. Kompensasi finansial mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,369 satuan yang berarti setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar satu satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,369 satuan. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,713 satuan yang artinya peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,713 satuan.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,901	10,441		2,864	0,005
1 Komunikasi	0,478	0,187	-0,025	2,553	0,010
Kompensasi Finansial	0,369	0,142	-0,314	2,601	0,004
Lingkungan kerja non fisik	0,713	0,149	0,720	4,788	0,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja (Y)

Sumber: data diolah (2023)

Pengaruh variabel komunikasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 0,478 yang artinya semangat kerja akan meningkat sebesar 0,478 satuan ketika komunikasi meningkat sebesar satu satuan dan hasil ini menunjukkan arah hubungan yang positif. Uji signifikansi menunjukkan nilai Sig (0,010) <  $\alpha$  (0,05) yang berarti semangat kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel komunikasi. Hasil ini berarti H<sub>1</sub> terbukti kebenarannya. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan maupun secara langsung atau tidak langsung dengan tujuan untuk menghasilkan suatu perubahan. Komunikasi yang baik antar setiap unsur dalam perusahaan, dalam hal ini PT. Unirama Kapal tentu akan membuat pekerjaan semakin mudah dilakukan dan dapat menghindari terjadinya pertentangan dan demikian maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan



---

(Sinambela, ddk. 2019). Komunikasi secara keseluruhan dipersepsikan dengan baik oleh responden dan hal tersebut terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dengan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jannah *et al.*, (2019) Murtisaputra & Ratnasari (2019), Widani (2019), Dewi & Dewi (2019), Sugara *et al.*, (2020), Normansyah *et al.*, (2022), Damayanti *et al.*, (2022) yang membuktikan peningkatan semangat kerja secara signifikan diakibatkan oleh terjadinya peningkatan komunikasi.

Variabel kompensasi finansial terhadap mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,369 yang artinya semangat kerja akan meningkat sebesar 0,369 satuan ketika kompensasi finansial meningkat sebesar satu satuan dan hasil ini menunjukkan arah hubungan yang positif. Uji signifikansi menunjukkan nilai  $\text{Sig} (0,004) < \alpha (0,05)$  yang berarti semangat kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi finansial. Hasil ini berarti  $H_2$  terbukti kebenarannya yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja berupa uang dalam nominal tertentu yang dapat berupa gaji, bonus, maupun tunjangan-tunjangan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dipertimbangkan ketika seseorang hendak mencari pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi finansial yang baik akan bekerja dengan semangat yang tinggi karena merasa jerih payahnya dihargai dengan pantas (Diastuti, 2021). Kompensasi finansial dipersepsikan dengan baik oleh responden yang artinya responden merasa kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Unirama Kapal sudah baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Abdullah MY (2019), Darmawan & Wibawa (2019), Febriani & Supartha (2019), Dewi *et al.*, (2021), Syafrizal (2021), Budiasa & Susanti (2022) yang membuktikan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Variabel lingkungan kerja non fisik mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,713 yang artinya semangat kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan ketika lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan dan hasil ini menunjukkan arah hubungan yang positif. Uji signifikansi menunjukkan nilai  $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$  yang berarti semangat kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja non fisik. Hasil ini berarti  $H_2$  terbukti kebenarannya. Lingkungan kerja non fisik adalah suasana kerja yang ada di lingkungan kerja yang tidak tampak secara fisik dan terfokus pada hubungan kerja antar anggota organisasi. Lingkungan kerja non fisik yang nyaman akan membuat karyawan merasa senang dalam bekerja karena adanya hubungan baik antar setiap anggota perusahaan

---

baik secara horizontal, vertikal, maupun diagonal (Abida & Surabagiarta, 2021). Lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan dipersepsikan dengan baik oleh responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aksa *et al.*, (2021), Abida & Surabagiarta (2021), Hakim *et al.*, (2022), Mendonca (2022) telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang artinya peningkatan komunikasi akan diikuti dengan terjadinya peningkatan semangat kerja karyawan secara signifikan. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang artinya peningkatan kompensasi finansial akan diikuti dengan terjadinya peningkatan semangat kerja secara signifikan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang artinya peningkatan lingkungan kerja non fisik akan diikuti dengan terjadinya peningkatan semangat kerja secara signifikan.

Hasil analisis menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang berarti diperlukan adanya peningkatan komunikasi untuk meningkatkan semangat kerja. Pertama adalah terkait dengan kegiatan berbagai informasi dengan teman di tempat kerja yang mana hal ini dapat ditingkatkan dengan cara mengadakan sesi khusus untuk setiap karyawan dapat berbagi informasi dan pengetahuan satu kali dalam satu minggu pada pagi hari sebelum memulai pekerjaan. Berikutnya yang perlu ditingkatkan adalah terkait perasaan menyenangkan dalam berkomunikasi dengan atasan yang dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada setiap atasan agar dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawan sehingga atasan juga dapat memberikan informasi yang jelas. Berikutnya adalah mengenai sikap karyawan setelah ditegur atasan yang dapat ditingkatkan dengan cara secara berkelanjutan memberikan pelatihan kepada karyawan dan mensosialisasikan aturan-aturan perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja sehingga kompensasi finansial perlu ditingkatkan dengan cara menaikkan indikator yang memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari nilai rata-rata variabel. Pertama adalah terkait dengan pemberian uang lembur kepada karyawan yang dapat ditingkatkan dengan cara memastikan hak karyawan mendapatkan upah lembur ketika karyawan bekerja melebihi batas waktu normal yang ditetapkan. Berikutnya adalah terkait dengan kesesuaian

---

antara upah dan penyelesaian target pekerjaan yang dapat ditingkatkan dengan cara memberikan insentif atau bonus kepada karyawan yang mampu memenuhi target pekerjaan dan mampu melebihi target yang ditetapkan. Ketiga mengenai kesesuaian gaji dengan beban kerja, di mana untuk permasalahan ini PT. Unirama Kapal bisa mengambil opsi tidak menaikkan gaji selama telah memenuhi ketentuan upah minimum, tetapi bisa mengambil kebijakan untuk memberikan bonus, insentif, hingga menaikkan tunjangan karyawan.

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja sehingga lingkungan kerja non fisik perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja indikator yang memiliki nilai lebih rendah dari nilai rata-rata variabel. Cara yang dapat dilakukan adalah terkait pemberian kompensasi secara adil dan merata yang dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi secara adil dan merata kepada semua karyawan namun dengan memperhatikan jabatan dan masa kerja karyawan. Berikutnya adalah meningkatkan suasana kerja antar karyawan yang mana hal ini dapat ditingkatkan dengan cara mengadakan *gathering* karyawan setidaknya satu kali dalam satu tahun untuk meningkatkan kekompakan karyawan dalam bekerja dan melatih karyawan agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Abdullah MY, A. (2019). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta." *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 33–45.
- Abida, N., & Surabagiarta, I. K. (2021). "Pengaruh iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan Pusvetma." *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*, 2(1), 332–338.
- Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo." *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84–92.
- Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61.
- Anwar, A., Sahabuddin, R., & ... (2022). "Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Telkom Divisi Regional VII Makassar." *YUME: Journal of ...*, 5(2), 25–38.
- Baharudin, R. H., & Pangestu, E. R. (2022). "Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Habdilah." Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Budiasa, I. M., & Susanti, P. H. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1178–1189.
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja

- 
- Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118.
- Dewi, A. P., Sanjaya, P. K. A., & Swara, N. N. A. A. V. (2021). “Peran Semangat Kerja Memediasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak DPRD Provinsi Bali.” *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 581–592.
- Dewi, N. { I. C., & Dewi, A. A. S. K. (2019). “Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. Ayu Sari Pertiwi.” *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7093–7114.
- Diastuti, M. (2021). “Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan.” *Kinerja*, 18(2), 248–252.
- Febriani, M., & Supartha, I. W. G. (2019). “Pengaruh Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Logistik.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2267.
- Iradawati, S. N. (2022). “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.” *Majalah Ekonomi*, 27(1), 80–86.
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zukhri, A. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 316.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 19–24.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Makkuradde, S., Mointi, R., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). “Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi.” *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 255–265.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.” *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mendonca, Y. M. S. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata.” *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166–180.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434–453.
- Nasution, D. A. D. (2019). “Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.” *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71.
- Normansyah, Siregar, A., Rosnaida, & Putra, A. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai ASN pada Kantor Camat Tanjungbalai Selatan Kota Tanjungbalai.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 2346–2355.
- Perwira, I. (2020). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI Di Kota Makassar.” *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98–105.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
-

- 
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo." *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47.
- Sulistiyani, H., & Irawan, B. (2018). "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian." *Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 5(1), 20–26.
- Syafrizal, R. (2021). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145.
- Widani, N. L. S. (2019). "Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24.