

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, JENJANG KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI (FRONT DAN BACK) PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL SAYUNG DEMAK

Nur Indah Sary^{1*}, Qristin Violinda², Ratih Hesti Utami P³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah^{1,2,3}
Email coresponden : ¹ cahyaiindah01@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 02-06-2023
Received : 03-06-2023
Revised : 21-06-2023
Accepted : 21-06-2023
Publish : 21-06-2023

Keywords :

Kompensasi, Pelatihan
Kerja, Jenjang Karir,
Semangat Kerja

ABSTRACT

Human Resources (HR) is a very important factor and cannot be separated from an organization which is supported by several factors such as Compensation, Job Training, Career Path, and Work Morale and so on. Human resources in every organization in the company are currently getting more and more attention in activities, especially to achieve organizational goals and improve the quality of the organization.

This research uses quantitative methods conducted at PT. Delta Dunia Sayung Demak Textile Clothing as many as 115 respondents according to the number of samples, the technique in data collection uses primary data while the technique in data collection is using probability sampling technique, namely by simple random sampling technique or random sample selection, then processed using SPSS 24. The results of the study show that there is a positive and significant influence between the Compensation variables by contributing 49.5% to Work Morale. There is a positive and significant influence between the Job Training variables by contributing 44.8% to Employee Morale. There is a positive and significant influence between the Career Path variables by contributing 24.7% to Work Morale.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi yang didukung oleh beberapa faktor seperti Kompensasi, Pelatihan Kerja, Jenjang Karir, dan Semangat Kerja dan sebagainya. Sumber daya manusia pada setiap organisasi perusahaan saat ini semakin diperhatikan dalam aktivitas terutama untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak sebanyak 115 responden sesuai dengan jumlah sampel, teknik dalam pengumpulan data menggunakan data primer sedangkan teknik dalam pengambilan data dengan teknik *probability sampling* yang dipilih yaitu dengan teknik simpel random sampling atau pemilihan sampel secara acak, kemudian diolah menggunakan SPSS 24. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi dengan memberikan sumbangan sebesar 49,5% terhadap Semangat Kerja. Terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja dengan memberikan sumbangan sebesar 44,8% terhadap Semangat Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Jenjang Karir dengan memberikan sumbangan sebesar 24,7% terhadap Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Sebuah bisnis yang memproduksi benang berkualitas tinggi dan berkembang pesat disebut PT.Delta Dunia Sandang Textile. PT.Delta Dunia Sandang Textile adalah usaha yang memintal benang untuk digunakan dalam tekstil. Bisnis induk untuk produksi tekstil dari kapas menjadi kain. Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan, seperti memberi penghargaan atas kinerja karyawan, memastikan pemerataan gaji karyawan, mengadakan program pelatihan, mengembangkan karir, mempertahankan karyawan di posisi ritel atau lainnya.

Permasalahan yang berhubungan dengan semangat kerja berasal dari pemberian kompensasi kepada karyawan yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, Ni, & I Wayan , 2012). Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, maka akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, bila tidak dikelola dengan baik, maka akan mengganggu jalannya usaha. Pengembangan karir juga menjadi permasalahan bagi karyawan di perusahaan salah satunya yaitu dalam suatu perusahaan bagian pimpinan memiliki peran dalam menyesuaikan rencana karir, pendidikan dan pengalaman menjadi tolak ukur perkembangan karir karyawan dimana posisi karyawan yang tepat, permasalahan lain terjadi atas kekeluargaan, kedekatan, persahabatan, dan kepentingan pribadi antara pimpinan dan karyawan.

Semangat Kerja merupakan dorongan dan ketulusan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan disiplin (Hasibuan, 2013), semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan (Kusuma & Mashariono, 2016). Upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku mengadakan program pelatihan karena selamat kerja karyawan juga harus diperhatikan, Terbentuknya semangat kerja karyawan perusahaan mampu memberikan kontribusi yang adil sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan atas kinerjanya.

Tabel.1 Tabel Slip Gaji Karyawan

9R3 PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL SLIP GAJI KARYAWAN UNIT B			
BAGIAN :		Carding	
JABATAN :		Operator	
GROUP :		B/3-ATM	
NUB :		113411	
NAMA :		M. Totinul Basar	
PERIODE :		24/03/20-23/04/21	
GAJI KOTOR			
- POKOK :	28,0 Hari	Rp	2.269.867
- MINGGU (BESAR) :	- Hari	Rp	-
- PREMI HADIR :	- Hari	Rp	-
- T. JABATAN :	- Hari	Rp	-
- T. ISTIMEWA :	- Hari	Rp	-
- LEMBUR I :	- Jam	Rp	-
- THR :	- Bln	Rp	-
- CUTI :	- Bln	Rp	-
- REVISI :		Rp	(285.000) +
SUB TOTAL :		Rp	1.984.867
POTONGAN			
- BPJS KETENAGAKA :		Rp	-
- BPJS KESEHATAN :		Rp	-
- DIIN PULANG :		Rp	-
- TERLAMBAT :		Rp	-
- PEMADAMAN :		Rp	-
- LAIN-LAIN :		Rp	-
- SANKSI DENDA :		Rp	20.000
- PAKARTI :		Rp	4.000 +
SUB TOTAL :		Rp	24.000
TOTAL TERIMA :		Rp	1.960.867

"AWALI KERJA DENGAN SEMANGAT
AKHIRI KERJA DENGAN SELAMAT"

Dari hasil tabel di atas (Tabel.1) dapat dijelaskan bahwa yang terjadi pada salah satu karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak terjadi perbedaan upah yang terima tidak sesuai dengan UMK Kabupaten atau Kota (Kabupaten Demak 2.511.526). Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Sumarni,2002) sedangkan untuk pelatihan kerja mereka ber alasan pada setiap tahun sekali hanya ada beberapa kali saja perusahaan mengadakan pelatihan, setiap karyawan perlu diberi motivasi dan inspirasi selama sesi pelatihan perusahaan agar kinerja meningkat, meningkatkan keterampilan setiap karyawan dan meningkatkan semangat kerja Jenjang karir (career ladder) adalah jalur yang dilalui suatu karir ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar. menyebutkan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya (Rivai & Sagala, 2013). masalah lain muncul ketika pemimpin dan karyawan memiliki hubungan dekat atau memiliki minat yang sama ada banyak prospek bagi individu untuk memajukan karir mereka di masa depan hanya saja promosi dalam pertumbuhan karir karyawan tidak hanya berdasarkan kinerja sehingga semangat kerja karyawan rendah perkembangan karir yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan semangat kerja yang rendah dan keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi lebih tinggi (Ramli, 2018).

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan keterkaitan antara perusahaan dengan karyawannya merupakan kerjasama dalam kontrak psikologis, dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati perusahaan berhak untuk mendapatkan kontribusi tertentu dari karyawan, seperti melakukan pekerjaan dalam perusahaan, sedangkan perusahaan berkewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan memberikan kompensasi, pelatihan kerja, dan mengembangkan jenjang karir. Dengan situasi di tempat kerja saat ini kompensasi yang diberikan perusahaan

dengan karyawan jauh berbeda dengan sebelumnya karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu upah minimum kabupaten atau kota, seperti teori yang dipaparkan oleh (Hasibuan, 2017) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari (Nitisemito A. S., 2005) Kompensasi mampu meningkatkan karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Pengembangan Karir sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Hal ini diperkuat oleh (Idris , 2021) bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja artinya semakin baik penerapan sistem jenjang karir maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan (Hasibuan M. , 2012) mengemukakan bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah gairah, semangat, kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi suatu hipotesis yang telah ditetapkan dengan menelaah data statistik yang tepat. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak yang berjumlah 162 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survei dimana teknik pengumpulan penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.101	1.224		-.082	.934
Kompensasi	.495	.083	.411	5.953	.000
Pelatihan_Kerja	.448	.084	.382	5.342	.000
Jenjang_Karir	.247	.058	.215	4.236	.000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

$$Y = 0,101 + 0,495 X1 + 0,448 X2 + 0,247 X3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi Regresi Variabel Kompensasi (X1) diperoleh positif sebesar 0,495. Apabila Kompensasi (X1) meningkat 1% dan variabel lain dianggap tetap maka akan menyebabkan Semangat Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 49,5%. Hal ini menunjukkan hubungan bahwa kompensasi memiliki hubungan searah terhadap semangat kerja karyawan.
2. Koefisiensi Regresi Variabel Pelatihan Kerja (X2) diperoleh positif sebesar 0,448. Apabila Pelatihan Kerja (X2) meningkat 1% dan variabel lain dianggap tetap maka akan menyebabkan Semangat Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 44,8%. Hal ini menunjukkan hubungan pelatihan kerja memiliki hubungan searah terhadap semangat kerja karyawan.

Uji t

Tabel.3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.101	1.224		-.082	.934
Kompensasi	.495	.083	.411	5.953	.000
Pelatihan_Kerja	.448	.084	.382	5.342	.000
Jenjang_Karir	.247	.058	.215	4.236	.000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan Tabel.3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara variabel X1,X2,X3 terhadap Y. Dengan demikian uji hipotesis dapat diasumsikan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,953 > t_{tabel}$ sebesar $1,661$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat di ambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Semangat kerja (Y).
2. Diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,342 > t_{tabel}$ sebesar $1,661$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y).

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,236 > t_{tabel}$ sebesar $1,661$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis (H3) pada penelitian ini diterima, yang berarti bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Jenjang Karir (X3) terhadap Semangat Kerja (Y).

KESIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak. Artinya semakin baik penerapan sistem kompensasi maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Variabel pelatihan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak. Artinya semakin baik penerapan pelatihan kerja maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Variabel jenjang karir berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Sayung Demak. Artinya semakin baik penerapan sistem jenjang karir maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Ni, W. M., & I Wayan, M. U. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT. Bumi Aksara*.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. FA Management . *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* .
- Sumarni, M. (2002). Manajemen Pemasaran Bank. *Liberty*.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. *Rajawali Pers*.
- Ramli, d. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811-816.

- Hasibuan. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. (2005). *Manajemen Personalia- Manajemen Sumber DayaManusia. PT. GHALIA.*
- Idris , Z. I. (2021, Juli). Pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo. *JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA), IV.*
- Hasibuan , M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.