

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN OPERASIONAL PT KAI (PERSERO) PURWOKERTO

Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

harlina_nc@yahoo.com

Abstrak

Semangat kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang diwujudkan dalam kedisiplinan, kegairahan kerja dan dorongan untuk maju, dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepuasan karyawan. Keadaan yang tidak memuaskan karyawan ditafsirkan disebabkan oleh hal-hal yang bersifat material, seperti upah atau gaji yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan operasional PT KAI dan seberapa besar sumbangan efektif yang diberikan oleh persepsi terhadap kompensasi terhadap semangat kerja pada karyawan operasional PT. KAI Purwokerto. Jumlah subjek penelitian sebanyak 100 orang karyawan operasional PT KAI yaitu masinis, asisten masinis, kondektur KA, dan PLKA-RAC. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *proportional sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu skala Semangat Kerja berjumlah 22 aitem dan skala Persepsi terhadap Kompensasi, berjumlah 24 aitem. Hasil analisis data dengan metode analisis regresi sederhana mendapatkan $r_{xy} = 0.391$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 15,2 % terhadap semangat kerja.

Kata kunci: Semangat kerja, persepsi terhadap kompensasi

PENDAHULUAN

Transportasi memiliki peran dalam pembangunan nasional untuk melancarkan atau menghubungkan arus manusia barang maupun informasi sebagai penunjang tercapainya pengalokasian sumber-sumber perekonomian secara optimal. Alat transportasi membuat pergerakan lalu lintas menjadi lebih cepat, aman, nyaman dan terintegrasi.

Salah satu moda transportasi dengan multi keunggulan komparatif: hemat lahan dan energi, rendah akan polusi, bersifat massal, adaptif dengan perubahan teknologi, dengan tugas-tugas pokok dan fungsi memobilisasi arus penumpang dan barang diatas jalan rel adalah moda perkeretaapian. Hal tersebut, dijelaskan pula dalam Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2007 tentang perkeretaapian, bahwa perkeretaapian sebagai salah satu moda transportasi dalam sistem transportasi nasional mempunyai karakteristik pengangkutan secara massal dan keunggulan tersendiri. PT. Kereta Api (Persero) adalah penyelenggara sarana perkeretaapian sekaligus badan usaha yang mengusahakan sarana perkeretaapian umum. PT. Kereta Api (Persero) sebagai penyelenggara maupun operator yang dibebani tugas untuk mengangkut penumpang diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang efektif karena moda transportasi kereta api masih menjadi pilihan bagi para pengguna jasa transportasi.

Sebagai salah satu penyedia jasa transportasi, PT KAI harus memiliki pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu upaya untuk

menunjang kekuatan SDM yang tersedia di perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga menjadi ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya dibidang jasa. Keamanan, keselamatan dan kenyamanan pelayanan terhadap penumpang atau pengguna jasa kereta api sangat diutamakan.

Sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan sumber daya yang lain karena para karyawan adalah manusia yang mempunyai karakter yang beragam yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Kenyataan sering ditemukan bahwa produktivitas karyawan dirasakan masih terlalu rendah. Terbatasnya sumber daya yang dimiliki dan ketidakpuasan karyawan seringkali dijadikan alasan rendahnya produktivitas tersebut. Keadaan yang tidak memuaskan karyawan ditafsirkan disebabkan oleh hal-hal yang bersifat material, seperti upah atau gaji yang rendah. Pandangan itu memang benar, tetapi ada hal lain yang bersifat non material yang peranan dan pengaruhnya jauh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu semangat kerja (Adnyani, 2008).

Menurut Sastrohadiwiryo (2003), semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau sikap individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja. Permasalahannya adalah tidak semua karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Moekijat (2003), karyawan dengan semangat kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, seperti: kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, kepatuhan, disiplin, ramah, optimis, dan tercapai kepuasan kerja. Pendapat tersebut menunjukkan dengan adanya sikap kerja yang positif akan membuat karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya

semangat kerja yang tinggi menunjukkan adanya kepuasan yang diperoleh karyawan terhadap perusahaannya. Perancangan sistem kompensasi merupakan salah satu elemen yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan kata lain suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja produktif bagi kepentingan perusahaan (Siagian, 2008). Sebagai manajemen yang bijaksana perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan semangat kerja, misalnya dengan memperhatikan persepsi pegawai terhadap kebijakan pemberian kompensasi oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang teoritis di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional PT KAI Purwokerto mengingat kompensasi yang mereka terima kurang sebanding dengan tanggung jawab yang mereka harus mereka emban.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja karyawan operasional PT. KAI (Persero). Semakin positif persepsi terhadap pemberian kompensasi, maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan operasional PT. KAI (Persero). Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi, maka semakin rendah semangat kerja karyawan operasional PT. KAI (Persero).

METODE

Penelitian menggunakan dua variabel, dengan variabel kriterium adalah semangat kerja dan variabel prediktor adalah persepsi terhadap kompensasi. Semangat kerja adalah sikap

karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang diwujudkan dalam kedisiplinan, kegairahan kerja, dorongan untuk maju, serta kesediaan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Persepsi terhadap kompensasi adalah penilaian individu sebagai pegawai terhadap keseimbangan semua bentuk balas jasa (langsung dan tidak langsung) yang diterima atau didapatkan karyawan dan muncul dari pekerjaannya.

Subjek dan sampling

Subjek dalam penelitian ini adalah 100 pegawai pada bagian operasional PT KAI yaitu masinis-assisten masinis, kondektur, PLKA-RAC. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *proportional sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperoleh melalui dua skala. (1) Skala Semangat Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Semangat kerja diungkap dengan menggunakan skala semangat kerja yang disusun dari aspek semangat kerja dari Anoraga dan Suyati (1995); Nawawi & Martini (1990), yaitu aspek kerjasama, kedisiplinan, kegairahan kerja, dan dorongan untuk maju. Skala semangat kerja memuat 22 aitem (2) Data persepsi terhadap kompensasi diperoleh dengan skala Persepsi terhadap Kompensasi diukur dengan menggunakan gabungan antara aspek-aspek persepsi menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003) dan komponen kompensasi dalam Nawawi (2008) sebagai berikut (aspek kognisi dan aspek afeksi) dan komponen kompensasi finansial (kompensasi langsung dan tidak langsung) yang memuat 24 aitem.

Metode Analisis Data

Uji Validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha dengan bantuan program SPSS.

Hubungan kedua variabel diketahui dengan menggunakan metode statistik yaitu analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program komputer SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Diketahui koefisien korelasi $r_{xy} = 0.391$ tingkat signifikansi $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = 51.119 + 0.615(X)$, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai persepsi terhadap kompensasi turut menambah nilai semangat kerja sebesar 0.281. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 maka disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja diterima. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) didapat nilai $R^2 = 0$, artinya variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 15,2%, dan sisanya sebesar 84,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja karyawan operasional PT KAI Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien korelasi $r_{xy} = 0.391$ dan tingkat signifikansi $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja diterima. Semakin

positif persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi, maka semakin rendah semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja karyawan operasional PT KAI. Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien korelasi $r_{xy} = 0.391$ dan tingkat signifikansi $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, persepsi terhadap kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan operasional PT KAI. Menurut Gibson (1985) persepsi dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Sesuai dengan hal tersebut, maka persepsi terhadap kompensasi yang diartikan berbeda oleh karyawan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Persepsi yang positif tersebut dimungkinkan muncul dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya. Salah satunya diberikannya beberapa program kebijakan-kebijakan kompensasi yang sesuai dengan besarnya tanggung jawab, beban dan resiko kerja karyawan di lapangan. Pandangan positif ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan akan ikut menentukan tingkat pencapaian tujuan organisasi

Hasil penelitian tersebut di atas sejalan dengan pendapat Handoko (2003) bahwa besarnya imbalan atau kompensasi yang diterima seseorang mencerminkan ukuran, nilai karya pegawai di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat dan menunjukkan status dan martabat sosial. Apabila para karyawan memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya dapat turun secara drastis. Kompensasi yang

dirasakan adil oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja karyawan operasional PT KAI. Semakin positif persepsi terhadap kompensasi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan operasional PT KAI. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap kompensasi maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan operasional PT KAI. Sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kompensasi pada semangat kerja sebesar 15.2% sedangkan 84,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berpijak pada hasil tersebut dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- a) Bagi karyawan operasional PT KAI
Disarankan bagi karyawan untuk mempertahankan pandangan yang positif terhadap kompensasi, yaitu dengan menerima kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini PT KAI dan berpartisipasi aktif untuk ikut menentukan arah kebijakan perusahaan demi kepentingan bersama. Mempertahankan pandangan yang positif terhadap kompensasi berarti juga mempertahankan semangat kerja yang tinggi
- b) Bagi manajemen PT. KAI Purwokerto
Meningkatkan semangat kerja karyawan operasional PT KAI dengan tetap memberikan *reward* yang berupa penghargaan, pengakuan, balas jasa oleh perusahaan yang sesuai dengan prestasi dan kinerja awak KA ditambah dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang

bersifat *refreshing* bagi seluruh karyawan operasional.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap variabel semangat kerja, dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel bebas yang lain, yang turut berperan dalam mendorong dalam semangat kerja, antara lain: konsep diri, promosi jabatan, kompensasi, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja.

Sedangkan bagi peneliti lain dapat mengambil variabel-variabel lain yang mempengaruhi kecenderungan *resistance to change* selain kepuasan kerja dan *need for achievement* mengingat masih terdapat variabel lain yang memberikan sumbangan bagi kecenderungan *resistance to change* seperti kepribadian, iklim organisasi, reaksi emosional yang terkait dengan perubahan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adnyani, I.G.A.D. 2008. Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Studi Ekonomi*, 13 (2), 203-209.

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C. & Hilgard, E.R. 1996. Pengantar Psikologi. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Anoraga, P. & Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Pustaka Jaya.

Azwar, S. 1997. *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset

Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU UGM.

Gibson, J. L., John, M., Ivancevich. & James, H. D. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1. (terjemahan). Jakarta: Erlangga

Kossen. 1993. *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Maier, N.R.F. 1970. *Psychology In Industry*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing co.

Muchinsky. 1987. *Psychology Applied to Work*. Chicago: The Dorsey Press.

Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Nawawi, H. & Martini. 1990. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Sastrohadiwiryono, B. S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sukmana, O. 2003. *Dasar-dasar Psikologi Lingkungan*. Malang : UMM Press.

Siagian, S. P. 2008. *Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 15. Jakarta: Bumi Aksara.