



Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ Karanganyar

Rista Matdiasih

Fakultas Hukum Dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Esti Dwi Rahmawati

Fakultas Hukum Dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Indra Hastuti

Fakultas Hukum Dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the effect of compensation, motivation, communication and workload on employee morale. This type of research is a quantitative approach using survey methods. Sources of data used are primary data and secondary data. The population in this study are employees of PT XYZ. The number of samples used were 103 employees. The sampling technique uses probability sampling with simple random sampling or simple random sampling. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis in this study used descriptive analysis, multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test. The results showed that compensation has a significant effect on morale, motivation has a significant influence on morale, communication has a significant influence on morale and workload has a significant influence on employee morale at PT XYZ. Simultaneously compensation, motivation, communication and workload have a significant influence on employee morale.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Communication, Workload, Morale*

Abstrak Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, komunikasi dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 103 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan simple random sampling atau acak sederhana. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT XYZ. Secara simultan kompensasi, motivasi, komunikasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Komunikasi, Beban Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Maka dari itu, perusahaan diharuskan mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan agar karyawan bertahan dan mengerahkan kemampuannya untuk kemajuan perusahaan. Begitu pentingnya peran karyawan dalam memajukan perusahaan maka hendaknya kualitas karyawan harus ditingkatkan dengan memperhatikan semangat kerja karyawannya. Apabila perusahaan kurang memberikan

perhatian kepada karyawan maka menyebabkan semangat kerja karyawan menurun sehingga tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan sesuai yang diharapkan perusahaan. Karyawan perlu mendapatkan perhatian dan perlakuan secara adil dan tepat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

Bentuk perhatian perusahaan dapat berupa kompensasi finansial berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, uang lembur, dan lain-lain. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sehingga dapat menarik dan mempertahankan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Serta tujuan seorang karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan berharap semua kebutuhannya dapat terpenuhi secara maksimal. Maka dari itu, karyawan harus dapat meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya. Komunikasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik di perusahaan dapat mengurangi konflik antar karyawan sehingga dapat tercipta kerjasama yang baik.

Dalam hal ini, karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dan target yang harus dicapai. Karyawan diharuskan untuk lebih profesional dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan agar target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Semakin sedikit beban kerja karyawan maka semangat kerja karyawan semakin meningkat begitu sebaliknya semakin banyak beban kerja yang diberikan maka semangat kerja karyawan akan semakin menurun.

LANDASAN TEORI

A. Teori

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017).

Motivasi

Motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan (Sipahutar et al., 2022).

Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih atau dari komunikator kepada komunikan dengan tujuan mendapatkan respon sehingga dapat melakukan apa yang diinginkan oleh kedua belah pihak tersebut (NISA, 2019).

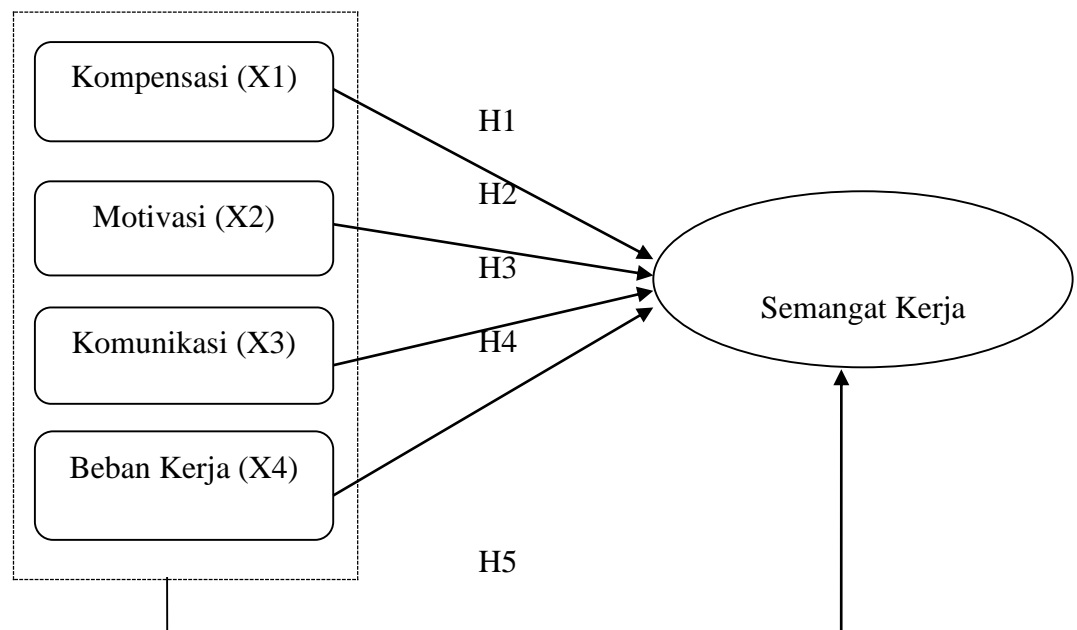
Beban kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang fundamental untuk mengetahui sebuah perusahaan atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang akan berdampak pada semangat kerja baik karyawan maupun perusahaan (Rahmisyari et al., 2021).

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesediaan seseorang untuk bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sesuai dengan kemampuan dan kemauannya untuk mencapai tujuan organisasi (Rahmisyari et al., 2021).

B. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran

Skema kerangka pemikiran diatas, menggambarkan terdapat pengaruh antar variabel yaitu :

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Y), dimana variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3) dan beban kerja (X4) mempengaruhi variabel dependen yaitu semangat kerja (Y).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X), dimana variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3) dan beban kerja (X4).

C. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar.

H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar.

H4 : Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar.

H5 : Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Dalam hal ini, penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan diolah dengan menggunakan metode statistika SPSS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai instrumen penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****1. Uji validitas**

Hasil pengujian validitas semua variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,873	0,1937	Valid
	2	0,919	0,1937	Valid
	3	0,920	0,1937	Valid
	4	0,886	0,1937	Valid
Motivasi (X2)	1	0,783	0,1937	Valid
	2	0,783	0,1937	Valid
	3	0,744	0,1937	Valid
	4	0,785	0,1937	Valid
	5	0,791	0,1937	Valid
	6	0,788	0,1937	Valid
	7	0,687	0,1937	Valid
	8	0,783	0,1937	Valid
Komunikasi (X3)	1	0,806	0,1937	Valid
	2	0,810	0,1937	Valid
	3	0,839	0,1937	Valid
	4	0,851	0,1937	Valid
	5	0,782	0,1937	Valid
	6	0,790	0,1937	Valid
	7	0,829	0,1937	Valid
Beban Kerja (X4)	1	0,869	0,1937	Valid
	2	0,848	0,1937	Valid
	3	0,765	0,1937	Valid
Semangat Kerja (Y)	1	0,737	0,1937	Valid
	2	0,773	0,1937	Valid
	3	0,736	0,1937	Valid
	4	0,705	0,1937	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari semua variabel baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki r hitung $>$ r tabel sehingga item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Teknik uji reliabilitas dari instrumen penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dan diolah dengan program SPSS versi 25. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,920	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,899	Reliabel
3	Komunikasi (X3)	0,915	Reliabel
4	Beban Kerja (X4)	0,770	Reliabel
5	Semangat Kerja (Y)	0,714	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel baik variabel dependen maupun independen dinyatakan reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha pada variabel Kompensasi, Motivasi, Komunikasi, Beban Kerja dan Semangat Kerja $>$ 0,60.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,772	,357		4,966	,000
	Kompensasi (X1)	,099	,015	,178	6,669	,000
	Motivasi (X2)	,179	,013	,423	13,610	,000
	Komunikasi (X3)	,223	,012	,536	19,186	,000
	Beban Kerja (X4)	,070	,031	,069	2,282	,025
Variabel dependen (Y) : Semangat Kerja						

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel Diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,772 + 0,099X1 + 0,179X2 + 0,223X3 + 0,70X4$$

Keterangan :

- Y = Semangat Kerja
- X1 = Kompensasi
- X2 = Motivasi
- X3 = Komunikasi
- X4 = Beban Kerja

Hasil persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstans sebesar 1,772, yang artinya semua variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3) dan beban kerja (X4) sama dengan 0, maka nilai semangat kerja (Y) sebesar 1,772.
- b. Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,099 artinya setiap kenaikan variabel kompensasi (X1) maka akan meningkatkan semangat kerja (Y) sebesar 0,099 tanpa dipengaruhi variabel lain.
- c. koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,179 artinya setiap kenaikan variabel Motivasi (X2) maka akan meningkatkan semangat kerja (Y) sebesar 0.179 tanpa dipengaruhi variabel lain.
- d. Koefisien regresi Komunikasi (X3) sebesar 0,223 yang artinya setiap kenaikan variabel komunikasi (X3) maka semangat kerja (Y) meningkat sebesar 0,223 tanpa dipengaruhi variabel lain.
- e. Koefisien regresi Beban Kerja (X4) sebesar 0,70 artinya semakin baik beban kerja (X4) maka semangat kerja (Y) juga akan meningkat tanpa dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka diperoleh variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap semangat kerja (Y) adalah variabel komunikasi (X3) karena nilai koefisien regresinya paling tinggi yaitu sebesar 0,223 diantara variabel lainnya.

4. Uji t

Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Uji t

Variabel	Manual		SPSS		Keterangan
	T hitung	T tabel	Sig.	$\alpha = 5\%$	
X1	6,669	1,984	0,000	0,05	Diterima
X2	13,610	1,984	0,000	0,05	Diterima
X3	19,186	1,984	0,000	0,05	Diterima
X4	2,282	1,984	0,025	0,05	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel Diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil analisis diperoleh t hitung > t tabel yaitu sebesar $6,669 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT XYZ Karanganyar, Oleh karena itu hipotesis 1 diterima.
- Hasil analisis diperoleh t hitung > t tabel yaitu sebesar $13,610 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT XYZ Karanganyar, oleh karena itu hipotesis 2 diterima.
- Hasil analisis diperoleh t hitung > t tabel yaitu sebesar $19,186 > 1,984$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Komunikasi (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT XYZ Karanganyar, oleh karena itu hipotesis 3 diterima.
- Hasil analisis diperoleh t hitung > t tabel yaitu sebesar $2,282 > 1,984$ dan nilai sig. $0,025 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Beban Kerja (X4) terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT XYZ Karanganyar, oleh karena itu hipotesis 4 diterima.

5. Uji f

Hasil analisis uji f yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
Hasil Analisis Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,762	4	49,690	460,362	,000 ^b
	Residual	10,578	98	,108		
	Total	209,340	102			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil analisis dari tabel diatas dapat diperoleh f hitung sebesar 460,362 dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan $\alpha = 0,05$. Pada hasil analisis tersebut diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3) dan Beban Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan pada PT XYZ Karanganyar, oleh karena itu hipotesis 5 diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi R² dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,947	,32854

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil pengolahan data primer diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,947. Hal ini berarti variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3) dan Beban Kerja (X4) sebesar 94,7% dan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ Karanganyar

Hasil analisis uji t pada variabel Kompensasi (X1) diperoleh t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT XYZ Karanganyar. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terhadap semangat kerja mencakup pembayaran gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati, pemberian bonus sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, pemberian insentif sesuai dengan yang diharapkan dan rasa aman dengan adanya jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan dan jaminan hari tua. Hal ini menunjukkan bahwa semakin merata tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan absensi akan terjaga dengan baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ Karanganyar

Hasil analisis uji t (parsial) pada variabel Motivasi (X2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis 2 diterima. Artinya bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT XYZ Karanganyar. Oleh karena motivasi sangat penting dalam membangkitkan semangat kerja yang ada pada diri karyawan. Dalam hal ini mencakup kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan, selalu berorientasi pada masa depan, berambisi untuk menjadi lebih baik, berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas, dan melakukan pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh. Dengan adanya motivasi maka karyawan dapat menjalin kerja sama baik dengan atasan maupun rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ Karanganyar

Hasil analisis uji t (parsial) pada variabel Komunikasi (X3) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis 3 diterima. Artinya bahwa variabel Komunikasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT XYZ Karanganyar. Semakin baik komunikasi yang terjalin di perusahaan maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan, hal ini mencakup mengenai pengetahuan dan pemahaman tugas dan tanggung jawab karyawan, kemampuan dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tertulis, dan memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas, perencanaan dan pengorganisasian, sehingga karyawan akan merasa termotivasi dan senang dalam melakukan pekerjaan yang dijalani.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ Karanganyar

Hasil analisis uji t (parsial) pada variabel Beban Kerja (X4) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis 4 diterima. Artinya bahwa variabel Beban Kerja (X4) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT XYZ Karanganyar. Dalam hal ini pentingnya Perusahaan memberikan sosialisasi mengenai SOP (Standard Operating Procedur), penetapan jam kerja sesuai dengan SOP, dan target kerja yang diberikan, sehingga karyawan akan mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Beban Kerja secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ Karanganyar

Hasil analisis uji f pada pengolahan data primer dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Artinya hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3) dan Beban Kerja (X4) secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan pada PT XYZ Karanganyar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada pembahasan diatas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t dimana t hitung (6,669) > t tabel (1,984) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa t hitung (13,610) > t tabel (1,984) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t dimana hasil dari t hitung (19,186) > t tabel (1,984) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
4. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT XYZ Karanganyar, hal ini dibuktikan pada hasil analisis uji t menunjukkan bahwa t hitung 2,282 > t tabel (1,984) dan nilai sig. $0,025 < 0,05$.
5. Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. XYZ Karanganyar, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji f dimana diperoleh nilai f hitung sebesar 460,362 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. PT XYZ Karanganyar harus lebih memperhatikan lagi untuk pemberian kompensasi yang menjadi hak karyawan seperti mengkaji ulang peraturan mengenai pemberian bonus tahunan, memberikan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan, dengan

terpenuhinya kompensasi yang merata maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. PT XYZ diharapkan dapat memperbaiki dan menerapkan proses komunikasi yang baik demi kelancaran dan kesuksesan dari kegiatan yang ada di perusahaan.
3. Pimpinan PT XYZ hendaknya dapat memberikan motivasi kepada karyawan seperti ucapan terima kasih, sanjungan, dan lain sebagainya sehingga karyawan merasa ada kepedulian dari atasan yang dalam hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. PT XYZ hendaknya merekrut karyawan baru untuk mengisi posisi yang dibutuhkan sehingga dapat mengurangi beban kerja karyawan, dengan berkurangnya beban kerja maka karyawan lebih fokus dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan bidang yang sama, sebaiknya menambahkan variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan lain sebagainya, sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- NISA, A. H. (2019). *PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT DUA KELINCI DI KABUPATEN PATI*.
- Rahmisyari, Husin, W. L., & Musafir. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN GORONTALO*. 1(5), 777–792.
- Sipahutar, H., Hutagalung, H., & Panggabean, N. Z. (2022). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT . Mujur Timber Sibolga*. 5(2), 2139–2152.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.