
Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai *Variable Intervening* Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa)

Oleh:

Ighfirlana *)

Rois Arifin **)

M. Khoirul Anwarudin Broto Suharto ***)

Email: Ighfirlana01@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the role of communication, work environment and compensation on employee performance with morale as an intervening variable. The population in this study were all employees of PT. Eka Prima Mandiri Sentosa-Surabaya Branch. The sample in this study was 58 respondents. Data was collected by distributing questionnaires, interviews and documentation. Analysis of the data used in this study using validity, reliability, normality, path analysis, t test and Sobel test.

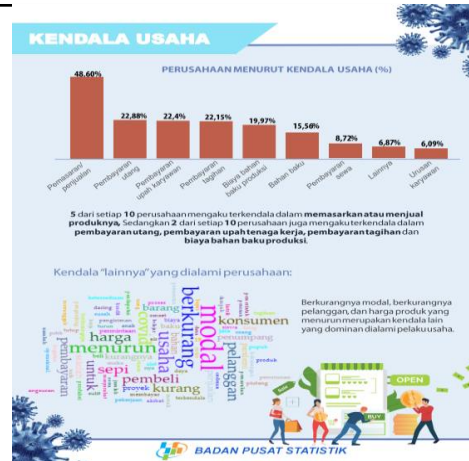
The results showed that communication did not play a direct role in morale. While the work environment and compensation play a direct role in morale. Communication does not play a direct role in employee performance. Meanwhile, the work environment and compensation have a direct role in employee performance. Morale plays a direct role in employee performance. Communication plays a direct role in employee performance with morale as an intervening variable. While the work environment and compensation variables play an indirect role on employee performance with work enthusiasm as an intervening variable.

Keywords : Communication, Work Environment, Compensation, Employee Performance, Morale

Pendahuluan

Latar Belakang

Kesehatan dunia saat ini telah dihebohkan dengan virus varian baru. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa virus ini bernama Virus Covid-19. Virus Covid-19 jenis baru pertama kali muncul di kota Wuhan di China, yang telah ditemukan sebagai penyebab penyakit pernapasan pada manusia. Virus Covid-19 ini telah menyebar dengan cepat di berbagai negara dan wilayah di dunia. Pemerintah Indonesia mengumumkan bahwa terjadi pandemi Covid-19 yang telah menyebar di Indonesia. Beberapa sektor dan seluruh bidang kehidupan di Indonesia terkena dampak virus Covid-19.



Sumber : <https://covid-19.bps.go.id/assets/img/usaha2/11.png>

Menurut BPS Covid-19 bahwa banyak kendala perusahaan yang terjadi di masa pandemi ini. Dilihat dari grafik diatas menunjukkan bahwa kendala tertinggi berada di pemasaran/penjualan yang bernilai 48,60%, sedangkan sisanya terkendala dalam pembayaran hutang, pembayaran upah tenaga kerja, pembayaran tagihan dan biaya bahan baku produksi. Dengan munculnya fenomena pandemi covid-19 setiap perusahaan mengalami kendala usaha sehingga menyebabkan penurunan pendapatan. Karena itu, para pimpinan organisasi mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun dan dampaknya juga ke semangat kerja, akibat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja. Faktor-faktor yang memiliki peranan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja antara lain komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Komunikasi merupakan suatu penyampaian suatu pesan yang dilakukan oleh setiap individu dengan individu lain untuk memberi informasi atau mengubah perilaku sikap, baik langsung maupun tidak langsung, (Effendy:2015). Selain dapat bekerja sama dengan baik, berkomunikasi satu sama lain dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Sedarmayanti, (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu benda yang dapat ditemui dan digunakan oleh karyawan, lingkungan tempat pegawai bekerja, cara mereka bekerja dengan kondisi kerja yang baik secara individu maupun kelompok.

Faktor-faktor lainnya yang tidak kalah pentingnya adalah besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2017) yang dimaksud dengan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan jasa.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Eka Prima Mandiri Sentosa merupakan salah satu perusahaan dagang sektor transportasi. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan, perawatan serta suku cadang sepeda motor merk Honda. Motto PT Eka Prima Mandiri Sentosa adalah “APAPUN HONDANYA, EKA PRIMA SERVIS NYA”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini diberi judul **“Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai *Variable Intervening* di**

masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT Eka Prima Mandiri Sentosa)” ini perlu dilakukan.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimanakah Komunikasi berperan secara langsung terhadap semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- b. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- c. Bagaimanakah Kompensasi berperan secara langsung terhadap semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- d. Bagaimanakah Komunikasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- e. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- f. Bagaimanakah Kompensasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- g. Bagaimanakah Semangat Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- h. Bagaimanakah Komunikasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- i. Bagaimanakah Lingkungan Kerja berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?
- j. Bagaimanakah Kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- b. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- c. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- d. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- e. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- f. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- g. Untuk menguji dan menganalisis Semangat Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.

- h. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja dengan melalui Semangat Kerja sebagai *variable intervening* PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- i. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja dengan melalui Semangat Kerja sebagai *variable intervening* PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.
- j. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja dengan melalui Semangat Kerja sebagai *variable intervening* PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19.

Tinjauan Teori Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:325) Semangat kerja adalah lingkungan kerja suatu organisasi yang senang bekerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan lebih efektif.

Indikator-indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja yang dikemukakan menurut A. Hidayat & Dkk, (2019) indikator semangat kerja yaitu:

- 1) Produktivitas meningkat, dan semangat kerja cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat, tidak dengan sengaja menunda, dan mempercepat. Oleh karena itu, anda perlu mengembangkan kriteria kerja untuk menentukan apakah karyawan anda produktif.
- 2) Tingkat ketidakhadiran yang rendah, menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan tinggi karena semua karyawan cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah.
- 3) Tingkat turnover pekerja yang lebih rendah, menunjukkan semangat kerja yang meningkat. Ini mungkin karena kesenangan bekerja untuk perusahaan dan perputaran karyawan yang meningkat mengakibatkan terhambatnya perusahaan .
- 4) Tidak terjadi kecemasan, jika anda tidak gugup, karyawan anda akan lebih bersemangat. Kecemasan dapat dilihat dalam bentuk keluhan, kecemasan di tempat kerja dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh karyawan yang telah melaksanakan tugas yang diperintahkan, Sandy (2015:11). Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) Performance merupakan suatu pencapaian yang dilakukan seseorang berdasarkan perilaku kerja dalam melakukann aktivitas kerja.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efisiensi
- 5) Mandiri

Komunikasi

Menurut Arni (2016: 4), Dia berpendapat komunikasi merupakan pertukaran informasi dan non-verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk merubah perilaku.

Indikator-indikator Komunikasi

Ada beberapa indikator komunikasi efektif, Sutardji (2016: 10-11) yaitu:

- 1) Mengerti
- 2) Menyenangkan
- 3) Pengaruh sikap
- 4) Hubungan semakin baik
- 5) Aksi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Danang (2015:38), lingkungan kerja yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada mereka.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Menurut Afandi (2018:71) yaitu:

- 1) Dimensi pencahayaan dengan indikator:
 - a) Pencahayaan penerangan tempat kerja
 - b) Jendela ruang kerja
- 2) Dimensi warna, dengan indikator:
 - a) Pewarna dekoratif
- 3) Dimensi suara, dengan indikator:
 - a) Suara musik Mesin pabrik, suara bengkel
- 4) Dimensi udara, dengan dimensi:
 - a) Suhu
 - b) Kelembaban udara

Kompensasi

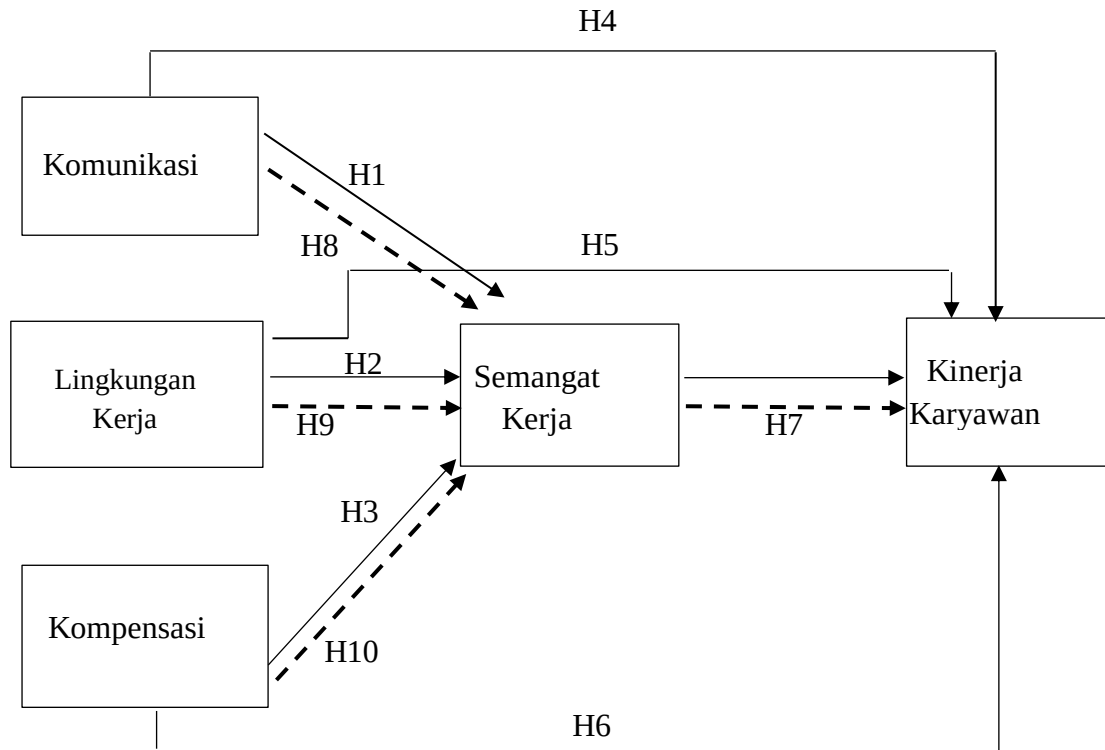
Kompensasi menurut Dessler (2015:417), Kompensasi mencakup semua pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil pekerjaan.

Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86), indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji.
2. Insentif.
3. Pertanggunggaan.
4. Fasilitas kantor.
5. Uang saku.
6. Hadiah.

Kerangka Konsuptual



Keterangan :

- - - - - : Peranan secara tidak langsung
 ————— : Peranan secara langsung

Hipotesis Penelitian

- H1 :Komunikasi berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H2 :Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H3 :Kompensasi berperan secara langsung terhadap Semangat Kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H4 :Komunikasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H5 :Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H6 :Kompensasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H7 :Semangat Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19

- H8 :Komunikasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H9 :Lingkungan Kerja berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19
- H10:Kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui semangat kerja PT. Eka Prima Mandiri Sentosa Dimasa Pandemi Covid-19

Metode Penelitian

Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif metode yang data penelitiannya berupa angka dan analisi statistik, (Sugiyono, 2016:7). Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dalam hipotesis, Sugiyono (2017: 6). Penelitian dilakukan bulan November 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:117), penduduk suatu daerah yang khas terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu. 58 karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa berpartisipasi dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2016:61), sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi. Oleh karena itu, sampel penelitian ini adalah 58 orang untuk seluruh karyawan PT Eka Mandiri Sentosa.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan keadaan atau perilaku spiritual baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan rasa senang yang mendalam pada tenaga kerja dengan cara bekerja dengan tekun dan konsisten dengannya.

Indikator semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Tingkat absensi karyawan rendah.
3. Perputaran tenaga kerja yang menurun.
4. Tidak terjadi kegelisahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diperintahkan.

Indikator-indikator ini menilai kinerja karyawan :

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu bekerja
3. Efektivitas
4. Mandiri
5. Prestasi kerja
6. Disiplin
7. Berkomunikasi

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dalam rangka memberikan tugas lisan atau tertulis, informasi, saran dan tujuan perusahaan hal ini bertujuan untuk menghindari kekeliruan dalam bekerja dan membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai. Indikator-indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Mengerti dalam berkomunikasi
2. Suasana menyenangkan
3. Mempengaruhi sikap
4. Hubungan lebih baik
5. Ambil tindakan

Lingkungan Kerja

Bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang mengelilingi karyawan baik secara fisik maupun bukan fisik dalam wilayah organisasi, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan antara karyawan dengan pimpinan organisasi.

indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Pencahayaan
 - a) Cahaya lampu untuk penerangan tempat kerja
 - b) Sirkulasi udara ruang kerja
- 2) Warna
 - a) Pewarnaan dekorasi ruang kerja
- 3) Suara
 - b) Suara bengkel
- 4) Udara
 - a) Suhu ruang kerja
 - b) Kelembaban ruang kerja

Kompensasi

Membangun sistem pemberian kompensasi membantu mempertahankan kualitas pekerjaan yang efektif. Karena kompensasi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia.

Indikator-indikator kompensasi dari berbagai aspek mulai dari :

1. Gaji
2. Bonus
3. Asuransi
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Penelitian

Jenis penelitian *explanatory research* menggunakan pendekatan kuantitatif berupa statistik atau angka. Data yang digunakan dalam survei ini adalah dari distribusi langsung survei. Survei ini dilakukan terhadap karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa. Alat uji penelitian ini menggunakan software aplikasi SPSS.

Penelitian ini digunakan sebagai variabel intermediasi di PT Eka Prima Mandiri Sentosa untuk menganalisis peran kompensasi terhadap komunikasi, lingkungan kerja,

dan kinerja karyawan. Ada 58 sampel dalam survei ini. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai semua item pernyataan dalam kuesioner adalah 0,2586 pada r hitung $>$ r tabel. Artinya semua item telah dinyatakan valid. Survei ini terdiri dari 27 pernyataan, masing-masing terdiri dari 4 pernyataan moral (Z), 7 pernyataan kinerja karyawan (Y), 5 pernyataan komunikasi (X1), 6 pernyataan lingkungan kerja (X2), 5 item pernyataan kompensasi (X3).

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.11, disimpulkan setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Dengan nilai pada setiap variabel semangat kerja adalah 0,634, pada variabel kinerja karyawan adalah 0,725, pada variabel komunikasi adalah 0,621, pada variabel lingkungan kerja adalah 0,841, dan pada variabel kompensasi adalah 0,638.

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

RES_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06768180
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.053
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

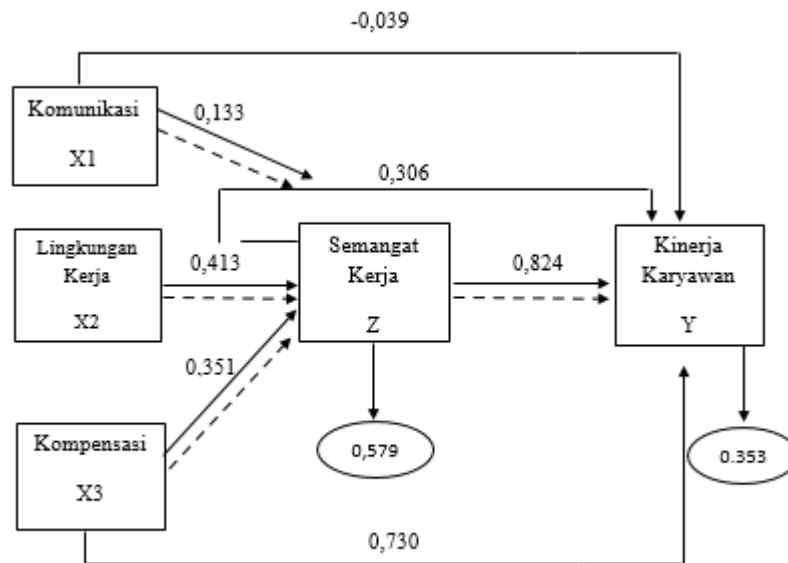
Tabel Hasil Uji Normalitas

RES 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91812132
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.077
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai *Asymp. Sig* Kolmogrov-Smirnov seluruh variabel menyatakan hasil berdistribusi normal dengan nilai signifikan *Asymp sig.* $>$ 0,05.

Analisis Jalur (Uji Path Analysis)



Dari diagram dapat dijelaskan dengan keterangan sebagai berikut :

1. Peranan Langsung

- Peranan langsung variabel Komunikasi terhadap Semangat Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,133.
- Peranan langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,413.
- Peranan langsung variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,351.
- Peranan langsung Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai negatif sebesar -0,039.
- Peranan langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif sebesar 0,306.
- Peranan langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif sebesar 0,730.
- Peranan langsung Semangat Kerja sebagai variable intervening terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif sebesar 0,824.

2. Berperan secara tidak langsung

- Komunikasi **berperan secara tidak langsung** terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel *intervening* dengan memiliki nilai sebesar 0,109
- Lingkungan Kerja **berperan secara tidak langsung** terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel *intervening* dengan memiliki nilai sebesar 0,340
- Kompensasi **berperan secara tidak langsung** terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel *intervening* dengan memiliki nilai sebesar 0,289

Uji Hipotesis

Uji t

Persamaan 1 :

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai signifikan $0,336 > 0,05$ sehingga tidak terdapat peranan secara langsung terhadap Semangat Kerja. Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga terdapat peranan secara langsung terhadap Semangat Kerja. Diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga terdapat peranan secara langsung terhadap Semangat Kerja.

Persamaan 2 :

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai signifikan $0,641 > 0,05$ sehingga tidak terdapat peranan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat peranan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat peranan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan 3 :

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa variabel Semangat Kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat peranan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Sobel

Berdasarkan hasil *sobel test statistic* $1,052 < 1,96$ dapat diartikan bahwa variabel semangat kerja tidak mampu memediasi variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil *sobel test statistic* $4,198 > 1,96$ dapat diartikan bahwa variabel semangat kerja mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil *sobel test statistic* $2,800 > 1,96$ dapat diartikan bahwa variabel semangat kerja mampu memediasi dengan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) PERS_1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.646	1.09694
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi				

Disimpulkan bahwa Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,646 atau sebesar 64,6% sehingga dapat diketahui bahwa sumbangan peranan dari komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap semangat kerja dapat menjelaskan sedangkan 35,4% disebabkan peranan dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) PERS_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.868	1.03104
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi				

Disimpulkan bahwa didapat Adjusted R Square sebesar 0,868 atau sebesar 86,8% sehingga dapat diketahui bahwa sumbangan peranan dari komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dapat menjelaskan sedangkan 13,2% disebabkan peranan dari variabel lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Peranan secara langsung Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji-t variabel komunikasi, variabel moral pekerja karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa tidak memiliki peran langsung selama masa pandemi Covid-19. Hal ini tidak sesuai atau bertentangan dengan hasil survei Kristianto (2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Seacon Terminal LNJ Surabaya)” Tidak ada. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap moral. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diketahui berperan langsung terhadap variabel mental kerja PT Eka Prima Mandiri Sentosa selama masa pandemi Covid-19. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2015). Dengan keyakinan 95%, disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan sigaret kretek tangan di perusahaan rokok gagak hitam Bondowoso. perusahaan tembakau. Hasil pengujian variabel kompensasi diketahui berperan langsung terhadap variabel semangat kerja di PT Eka Prima Mandiri Sentosa selama masa pandemi virus corona. Hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Alhumairoh (2016). Disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. KAI Daop 9 Jember

Peranan secara langsung Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan diketahui bahwa selama masa pandemi Covid 19 variabel komunikasi tidak berperan secara langsung terhadap variabel kinerja pegawai PT Eka Prima Mandiri Sentosa. Hal ini tidak sejalan atau bertentangan dengan temuan Qudsi (2018), “Dampak Kekompakan Kelompok dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan Moral sebagai Variabel Intervening dalam Sutiasa Jamrud”. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan atau tanpa mediasi. Namun, lebih baik menengahi dengan semangat untuk bekerja. Diketahui variabel Lingkungan Kerja terdapat peranan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19. Hal ini sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai *variable intervening* Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan Bali”. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja. Variabel kompensasi diketahui berperan langsung terhadap kinerja karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa di masa pandemi Covid-19. Hal ini sejalan dengan temuan survei yang dilakukan oleh Sukarta dan Lestari (2019) dan menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peranan secara langsung Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja berperan langsung terhadap variabel kinerja karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa selama masa pandemi covid-19. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarta dan Lestari (2019), dan hipotesis bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan diterima.

Peranan secara tidak langsung Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai *Variabel Intervening*

Berdasarkan hasil uji Sobel bahwa variabel semangat kerja tidak dapat memediasi variabel komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel mental kerja diketahui mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Semangat kerja diketahui mampu memediasi variabel reward terhadap variabel kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Komunikasi tidak berperan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- Lingkungan kerja berperan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- Kompensasi berperan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- Komunikasi tidak berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- Lingkungan Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- Kompensasi berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- Semangat Kerja berperan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- Komunikasi berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui semangat kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.

- i. Lingkungan Kerja berperan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui semangat kerja sebagai *variabel intervening* PPT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.
- j. Kompensasi berperan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui semangat kerja sebagai *variabel intervening* pada karyawan PT.Eka Prima Mandiri Sentosa dimasa pandemi covid-19.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini dalam penggunaan kuesioner, dikarenakan terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan PT. Eka Mandiri Prima Sentosa lebih memperhatikan komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Perusahaan harus lebih menerapkan komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan tindakan yang diperintah. Dan perusahaan PT. Eka Mandiri Prima Sentosa juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting bagi setiap karyawan, sehingga perlu diperbaiki kembali dekorasi ruang kerja agar memberikan kenyamanan untuk karyawan. Dan perusahaan juga perlu memperhatikan tunjangan disetiap karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperkaya ilmu teori dan praktek mengenai manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.
- c. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat menerapkan metode penelitian kuesioner yang menambahkan metode wawancara langsung kepada responden sehingga data dari responden dapat lebih menjelaskan keadaan sesungguhnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan juga dapat menambahkan indikator lingkungan kerja secara non-fisik, dimana pada penelitian ini hanya menjelaskan indikator secara fisik dan apabila peneliti ingin melakukan penelitian serupa untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti

-
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik*. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29.
- Robbins. 2016. dalam Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Ighfirlana *) Adalah Alumni FEB Unisma
- Rois Arifin **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
- M. Khoirul Anwarudin Broto Suharto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma