Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(2) 2024 : 4597-4604

The Influence Of Interpersonal Relations, Work Environment, And Compensation On Employees' Work Spirit At PT. Independent Buana Insurance

Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Buana Independent

Enjellin[1*], Dhita Adriani Rangkuti[2*], Danita Inti[3], Kettrin[4], Claudio Silvalim[5], Andrew Satria Lubis[6]
Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia[1,2,3,4,5]
Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Utara[6]
dhitaadriani22@gmail.com[2]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
PT Asuransi Buana Independent is a general insurance company that has obtained a business license from the Financial Services Authority (OJK). The purpose of this study was to determine the effect of interpersonal relationships, work environment and compensation on employee morale at PT Asuransi Buana Independent. The research time was conducted in February 2023. Researchers took a population in this study of 119 employees who worked at the company. To determine the sample using the Slovin formula with a tolerance level of 5%, where the total results of the calculations carried out were obtained as many as 92 research samples. The results found that interpersonal relationships have a positive and significant effect on the morale of employees of PT Asuransi Buana Mandiri. The work environment has a positive and significant effect on the morale of employees of PT Asuransi Buana Mandiri. Compensation has a positive and significant effect on the morale of employees of PT Asuransi Buana Mandiri. Simultaneously Interpersonal Relationships, Work Environment and Compensation have a significant effect on the Morale of employees of PT. Asuransi Buana Mandiri.
Keywords: *Interpersonal Relationships, Work Environment, Compensation, Work Morale*

ABSTRAK
PT Asuransi Buana Independent is a general insurance company that has obtained a Financial Services Authority (OJK) business license. The purpose of this research is to determine the influence of interpersonal relationships, work environment and compensation on employee morale at PT. Buana Independent Insurance. The time of the research is February 2023. The researcher took the population in this study as 119 employees who work in the company. To determine the sample using the Slovin formula, the tolerance level is 5%, where the total results of the calculations carried out were obtained as many as 92 research samples. The research results found that interpersonal relationships had a positive and significant effect on the work spirit of PT employees. Buana Independent Insurance. The work environment has a positive and significant effect on the work spirit of PT employees. Buana Independent Insurance. Compensation has a positive and significant effect on PT employee morale. Buana Independent Insurance. Simultaneously Interpersonal Relations, Work Environment and Compensation have a significant influence on the Work Morale of PT employees. Buana Independent Insurance.
Kata Kunci: Interpersonal Relations, Work Environment, Compensation, Work Morale

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersemangat dalam berprestasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Pada dasarnya seseorang yang dapat bersemangat bekerja akan berprestasi dengan baik dan tentu akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, sebaliknya seseorang yang tidak bersemangat untuk berprestasi menjadi salah satu pemicu kemunduran perusahaannya. Dengan pentingnya semangat kerja bagi perusahaan, sudah menjadi suatu

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

keharusan bagi pihak manajemen perusahaan untuk selalu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhinya. PT Asuransi Buana Independent adalah perusahaan asuransi umum yang telah mendapatkan izin usaha Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT. Asuransi Buana Independent senantiasa menerapkan best practice asuransi kerugian yang terdiri dari bidang: Underwriting, Klaim, Manajemen risiko, Investasi, Permodalan dan kesehatan keuangan, Pemasaran, Sistem pengendalian internal, Teknologi Informasi, Rencana jangka panjang, Rencana Bisnis. Salah satu polis unggulannya adalah asuransi mobilAll Risk yang menanggung segala jenis kerugian seperti lecet, penyok, hinga hilang dicuri.

Semangat kerja karyawan mengalami penurunan sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa malas dalam bekerja dan sering lambat menyelesaikan tugas pekerjaannya. Semangat kerja karyawan menurun diduga penyebabnya adalah hubungan interpersonal karyawan kurang baik seperti karyawan jarang berinteraksi dengan rekan kerja karena karyawan sendiri memiliki rasa susah bergaul ataupun interaksi karyawan sering mengalami kesalahpahaman sehingga membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman bagi karyawan seperti adanya karyawan yang berkonflik dan sering memberikan sindiran. Hal tersebut akhirnya menyulitkan karyawan dalam berkomunikasi.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman diduga menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan seperti kurangnya penerangan dan suhu ruangan yang panas karena kurangnya pendingin ruangan yang digunakan. Lingkungan yang kurang nyaman juga diketahui dari adanya konflik antar rekan kerja membuat hubungan kerjasama tim menjadi tidak baik dan sering saling menyalahkan pekerjaan. Selanjutnya pemberian kompensasi diduga menyebabkan semangat kerja menurun dimana pihak perusahaan memberikan kompensasi terhitung rendah seperti di bawah UMK ataupun pemberian kompensasi dibawah perusahaan sejenis lainnya yang menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat bekerja. Selain itu juga pemberian kompensasi masih tidak sebanding dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diterima karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: “Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Buana Independent.”

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Interpersonal

Menurut Dewi, dkk (2020), Hubungan interpersonal adalah sebuah hubungan yang terjalin antara pribadi satu dengan pribadi lainnya.

Lingkugan Kerja

Menurut Hasibuan (2020), Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja.

Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Semangat Kerja

Menurut Busro (2020), Semangat kerja adalah kegairahan untuk melakukan pekerjaannya dengan giat dan baik dan mau melakukan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi

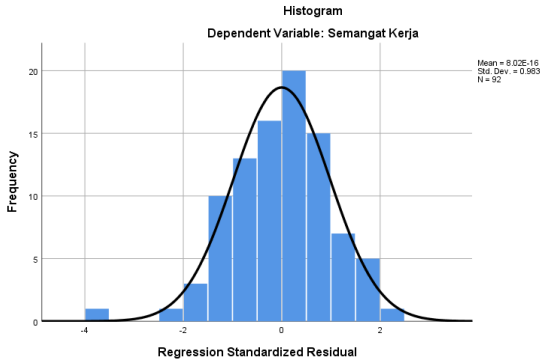
3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian kausal yang juga dikenal sebagai penelitian eksplanatori dimana jenis penelitian ini meneliti apakah ada hubungan sebab-akibat antara dua peristiwa yang terpisah. Hal ini akan terjadi ketika ada perubahan pada salah satu variabel bebas, yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Asuransi Buana Independent yang beralamatkan di jalan Ruko Royal Residence, Jl. Suka Mulia No.10, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151. Lamanya waktu penelitian bulan Januari 2023 – Juni 2023. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 119 karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Untuk penentuan sampel menggunakan rumus slovin tingkat toleransi 5% dimana seluruh dari hasil perhitungan yang dilakukan didapatkan sebanyak 92 sampel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

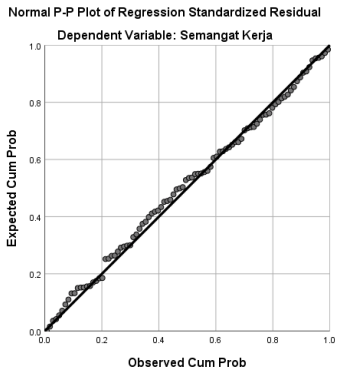
Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01306772
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.028
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
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.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji mulitkolinieritas yaitu:

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.

2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 2. Multicollinearity Test

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.962	3.508		1.699	.093		
	Hubungan Interpersonal	.314	.094	.372	3.350	.001	.619	1.617
	Lingkungan Kerja	.169	.076	.252	2.211	.030	.587	1.704
	Kompensasi	.236	.078	.273	3.015	.003	.932	1.073

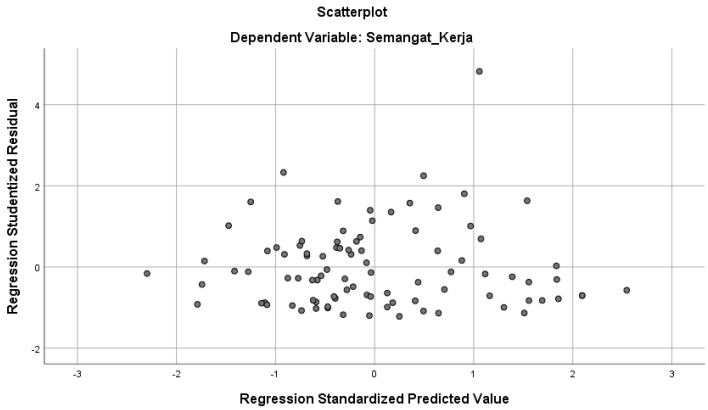
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Graphic

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis Test

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.962	3.508		1.699	.093		
	Hubungan Interpersonal	.314	.094	.372	3.350	.001	.619	1.617
	Lingkungan Kerja	.169	.076	.252	2.211	.030	.587	1.704
	Kompensasi	.236	.078	.273	3.015	.003	.932	1.073

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 5,962. Artinya jika variabel bebas yaitu Hubungan Interpersonal (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) bernilai 0 maka Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 5,962.
2. Jika ada peningkatan Hubungan Interpersonal maka Seemangat Kerja akan meningkat sebesar 31,4%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Lingkungan Kerja maka Semangat Kerja akan meningkat sebesar 16,9%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Kompensasi maka Semangat Kerja akan menurun sebesar 23,6%.

Koefisien Determinasi

R Square (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika R^2 semakin mendekati 1. Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua R^2 dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square.*

Tabel 5.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574[a]	.330	.307	3.064

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai pengujian koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Hubungan Interpersonal (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya sebesar 69,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan df 1 = (k-1) dan df 2 = (n-k). Kriteria: Jika $F_{hitung} > F_{tabel,}$ Ho ditolak dan Ha diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 6.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.752	3	135.584	14.442	.000[b]
	Residual	826.151	88	9.388		
	Total	1232.902	91			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{tabel} (3,07) dan signifikan α = 5% (0,05) yaitu F_{hitung} (14,442) dan sig.a (0,000[a]). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0. Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ Ho ditolak dan Ha diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 7.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.962	3.508		1.699	.093		
	Hubungan Interpersonal	.314	.094	.372	3.350	.001	.619	1.617
	Lingkungan Kerja	.169	.076	.252	2.211	.030	.587	1.704
	Kompensasi	.236	.078	.273	3.015	.003	.932	1.073

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Hubungan Interpersonal (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,350) > t_{tabel} (1,981) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Hubungan Interpersonal terhadap Semangat Kerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,981) dengan tingkat signifikan 0,030 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,015) > t_{tabel} (1,981) dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Asuransi Buana Independent.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Asuransi Buana Independent.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Asuransi Buana Independent.
4. Secara serempak Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Asuransi Buana Independent.

Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti
   Diharapkan pada peneliti supaya penelitian dilanjutkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi Semangat Kerja.
2. Bagi Perusahaan
   Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan Semangat Kerja konsumen berdasarkan faktor Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
   Diharapkan bagi program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memasukkan variabel lain selain Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sebagai *predictor* variabel bagi Semangat Kerja. Sehingga untuk kedepannya dapat memperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja.

Daftar Pustaka

Afandi, Pandi. 2018. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Ansofino, Jolianis, Yolamalinda dan Hagi Arfilindo. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Ardial. 2018. Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Arsini, Ni Wayan dan Ni Komang Sutriyanti. 2020. *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini*. Bali: Yayasan Gandhi Puri.

Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. Manajemen Kinerja. Penerbit : Airlangga University Press, Surabaya.

Indra, I Made dan Ika Cahyaningrum. 2019. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Ismainar, Hetty. 2018. *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Ismayani, Ade. 2019. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Syiah Kuyala University Press

Jamhari, Muhammad dan Daulat Siregar. 2019. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Untuk Siswa SMA*. Surabaya: Scopindo.

Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.

Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Machmuddah, Zaky. 2020. *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Sinaga, Onita Sari, Abdurrizzaq Hasibuan, & Efendi. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.