

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi, karyawan adalah tenaga kerja yang memiliki sumber daya manusia yang harus diperhatikan dalam ruang lingkup perusahaan atau organisasi, serta merupakan faktor terpenting di dalam fungsi – fungsi produksi dalam pencapaian dari suatu perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut pimpinan perusahaan haruslah memberikan perhatian khusus terhadap para karyawannya.

Pada hakekatnya, manusia bekerja pada suatu perusahaan menginginkan imbalan sebagai balas jasa dan imbalan ini disebut dengan upah. Adapun upah yang diperoleh atau diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas kerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan relatif rendah, maka akan mempengaruhi semangat kerja yang menurun, demikian sebaliknya. Dengan demikian upah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pandangan tersebut, masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen dari pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan para karyawan tidak lagi memandang kompensasi semata – mata sebagai alat pemuas kebutuhan daripada material, sebaliknya perusahaan cenderung memandang sebagai beban yang harus dipikul dan dipenuhi, atas dasar balas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Ini berarti dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu, kepentingan perusahaan dan para karyawan mutlak dan dapat di perhitungkan ke depannya. Oleh karena itu sistem kompensasi salah satu alasan (motif) mengapa para karyawan mau bekerja.

Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Besar kecilnya masalah kompensasi yang dihadapi tergantung kepada kebijakan dari pada perusahaan serta hasil kerja dari pada karyawan dalam memberikan kemampuan kerja yang baik dalam perusahaan. Melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan serta tingkat produktivitas lebih baik yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

PT. Octavia Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengangkutan, pengumpulan, mengolah limbah-limbah Industri yang ada dipulau Batam dan sekitarnya yang beralamat di Jl. Hs Tanjung Sengkuang Blok A No.84 Kecamatan Batu Ampar Kelurahan Tanjung sengkuang. Objek pembuatan usaha ini merupakan sebuah mata rantai yang tidak pernah terputus dalam lingkaran kehidupan yaitu tuntutan kebutuhan hidup dan kiprah yang ingin dilakukan oleh PT. Octavia Mandiri Kota Batam adalah mempunyai tujuan utama yaitu membantu mengurangi angka pengangguran di Negara Indonesia.

PT.Octavia Mandiri Batam memberikan kompensasi kepada seluruh karyawannya dengan mengacu kepada peraturan pemerintah yang berkaitan dengan tenaga kerja, upah dan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan terhadap

karyawannya. Selain itu, *top management* juga mempertimbangkan kompensasi yang diberikan di perusahaan lain terutama perusahaan yang ada dalam satu grup, sehingga antara satu perusahaan dengan perusahaan lain tidak mempunyai jarak yang terlalu jauh dalam hal kompensasi pada jabatan yang setara. Kompensasi yang diberikan juga disesuaikan dengan status karyawan dalam perusahaan sebagai karyawan tetap.

Disini penulis sekaligus peneliti ingin mengadakan evaluasi antara pengetahuan yang bersifat teori dengan aplikasi yang sebenarnya yang terjadi didalam ruang lingkup perusahaan PT. Octavia Mandiri Batam, serta apakah perusahaan telah menjalankan sistem kompensasi yang layak kepada karyawan dalam meningkatkan semangat kerja serta kemampuan dalam menghasilkan produktivitas.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Adapun gaji karyawan pada tahun 2013 sampai 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
PT. Octavia Mandiri Batam
Rata-rata Gaji Karyawan
Tahun 2013 - 2015

Tahun	Gaji Pokok (Rp/hari)	Tunjangan Beras (Rp/hari)	Tunjangan Perumahan (Rp/hari)	Total (Rp/hari)
2013	128.900	13.000	8.000	149.900
2014	137.200	13.000	8.000	158.200
2015	139.900	13.000	8.000	160.900
Rata-rata	135.300	13.000	8.000	156.300

Sumber: PT. Octavia Mandiri Medan (2016)

Berdasarkan dari uraian di atas bahwa pentingnya kompensasi untuk dapat memberi motivasi terhadap karyawan yang mempengaruhi semangat kerja. Salah satu masalah yang di hadapi PT. Octavia Mandiri Batam adalah kurangnya wewenang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berkurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Mengingat pentingnya masalah kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan maka penulis merasa tertarik untuk menulis judul: **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. OCTAVIA MANDIRI BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Melalui penelitian dan permasalahan yang akan dihadapi serta yang harus dipelajari dalam penulisan terhadap perusahaan yang bersangkutan. Maka masalah dapat berasal dari kejadian yang telah berlalu atau yang sedang terjadi sehingga dapat menimbulkan permasalahan yang beruntun. Masalah yang dihadapi oleh setiap

perusahaan itu berbeda-beda tergantung pada ruang lingkup kegiatan dari masing-masing perusahaan.

Permasalahan yang terdapat pada PT. Octavia Mandiri Batam dapat diidentifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung Jawab
3. Kompensasi
4. Inisiatif

Dari faktor-faktor tersebut yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, penulis memilih untuk membuat identifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Octavia Mandiri Batam.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat dalam penelitian ini dan namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Octavia Mandiri Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut Machfoedz bahwa **“Pentingnya perumusan masalah ialah bahwa perumusan masalah akan menjadi penuntun untuk langkah-langkah selanjutnya, terutama dalam membuat konstruksi hipotesis”**¹.

Berdasarkan hasil latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis melakukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap pada PT. Octavia Mandiri Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap pada PT. Octavia Mandiri Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi karyawan tetap pada PT. Octavia Mandiri Batam sebagai tambahan informasi dan masukan yang bermanfaat serta sebagai bahan informasi tentang kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

¹ Ircham Machfoedz, **Metodologi Penelitian: Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidanan, Kedokteran Disertasi Contoh KTI, Skripsi, Tesis:** Fitramaya, Yogyakarta, 2009, hal. 35.

2. Bagi penulis

Selain untuk memperluas wawasan, penelitian ini juga dapat menjadi kesempatan bagi penulis untuk memperoleh pendalaman pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap.

3. Bagi Universitas

Sebagai tambahan *literature* bagi Universitas khususnya bagi program studi Manajemen.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi.

Salah satu cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi (Penggajian dan upah). Dalam suatu organisasi, kompensasi merupakan salah satu dasar yang logik, rasional, dan dapat di pertanggung jawabkan serta di pertahankan, hal banyak menyangkut faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Kompensasi dapat memotivasi karyawan agar lebih efektif dalam memberikan kontribusi produktivitas yang lebih baik. Pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan individu yang bersangkutan dan situasi dari perusahaan itu sendiri. Apabila perusahaan memberikan umpan balik motivasi dalam bentuk kompensasi atau pengakuan, maka akan digunakan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan dari pada karyawan.

Menurut T. Hani Handoko: **“Kompensasi adalah: Pemberian kepada karyawan dengan pembayaran *financial* sebagai balas jasa untuk pekerjaan**

yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.²

Menurut Sastrohadiwityo pengertian dari pada kompensasi adalah :

“Kompensasi adalah : Imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.³

Menurut Dessler pengertian dari pada kompensasi adalah :

“Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”.⁴

Pengertian gaji dan upah menurut Hariandja adalah :

“Gaji adalah : balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan subangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari ke anggotannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama”.⁵

² T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan keempat belas : BPFE-Yogyakarta, 2002, Anggota IKAPI, hal. 245.

³ B. Siswanto Sastrohadiwityo, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal. 181.

⁴ Garry Dessler, 2009. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc., hal. 156.

⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Grasindo, Jakarta, 2002, hal. 245

Secara garis besarnya komponen-komponen gaji atau upah dibuat atas dasar kepentingan karyawan sebagai penerima dan pengusaha sebagai pemberi. Komponen-komponen yang dijadikan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1. Gaji pokok**
- 2. Jaminan sosial**
- 3. Bonus**
- 4. Insentif**
- 5. Upah lembur.⁶**

1. Gaji pokok

Dalam perkembangan sistem penggajian, komponen gaji atau upah telah demikian beragam, baik fungsi maupun peristilahannya. Hal ini menyebabkan gaji pokok seolah tenggelam dan perbandingannya dengan komponen-komponen kompensasi yang lain semakin kecil. Untuk hal itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan di dalam hal gaji pokok.

- a. Gaji pokok. Bagaimana pun merupakan wujud yang paling nyata mewakili arti dari kerja (fungsi) yang di dalam pekerja. Maksudnya adalah bahwa melalui gaji pokoklah pekerja melihat harga dari pekerjaannya dan melalui itulah para pekerja akan dapat menggantungkan kepentingannya terutama dalam hal menambah gairah kerja para pekerja.
- b. Gaji pokok harus menjadi komponen yang mewadahi upah minimum sehingga jaring pengaman tersebut mendapat tempat yang kukuh.

⁶ Garry Dessler, *Op.Cit*, hal. 157

- c. Diantara keseluruhan imbalan, penggajian perlu adanya komponen gaji yang terjamin kepastiannya. Pada gaji pokoklah keperluan tersebut diletakkan sekitar dari pekerja.

2. Jaminan Sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya pendapatan karyawan (sebagian atau seluruhnya) dikarenakan hilangnya atau menurunnya daya kerja, hilangnya sumber nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari yang biasa. Misalnya sikaryawan mendapat kecelakaan dan sebagai berikutnya jaminan sosial ini juga terbagi atas berbagai komponen antara lain:

- a. Tunjangan sakit
- b. Santunan cacat
- c. Santunan kematian
- d. Tunjangan hari tua
- e. Pesangon, uang jasa, dan ganti rugi.

3. Keuntungan dan Bonus

Keberhasilan perusahaan tentu tidak terlepas dari andil dari karyawan dan sudah sewajarnya karyawan ikut menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan.

4. Insentif

Diantara bentuk-bentuk komponen pengupahan yang ada, insentif memiliki sifat yang agak berbeda dimana insentif bukanlah merupakan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan. Jika gaji/upah adalah kompensasi dari pengusaha terhadap

hasil kerja yang diberikan kepada karyawan, maka insentif dapat disebut pemberian pengusaha dengan harapan akan diimbangi dengan kerja atau prestasi dari karyawan.

5. Upah Lembur

yang dijalankan diluar jam kerja yakni pada saat libur atau pada saat istirahat. Harga dari setiap satuan waktu (jam kerja) lembur sepantasnya lebih dari upah biasa, mengingat karyawan masih rela mengorbankan waktu jam istirahatnya yang seharusnya dipergunakan untuk beristirahat setelah bekerja sepanjang jam atau hari.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. **Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.**
2. **Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.**
3. **Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.**⁷

2.1.3 Tujuan dan Sasaran Kompensasi

Didalam memperoleh tujuan dari pada kompensasi adalah : Untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

⁷ **Ibid**, hal. 158.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad-21 ini. Kompensasi menjadi alasan yang utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup serta mencari kesejahteraan diri yang dapat diperolehnya melalui upah yang diterimanya dari perusahaan tempat dia bekerja.

Menurut Rivai tujuan yang hendak dicapai agar sistem kompensasi dapat efektif apabila :

1. **Memperoleh SDM yang berkualitas.**
2. **Mempertahankan karyawan yang ada.**
3. **Menjamin keadilan.**
4. **Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.**
5. **Mengendalikan biaya.**
6. **Mengikuti aturan hukum.**
7. **Meningkatkan efisiensi administrasi.**⁸

Dengan pencapaian tujuan di atas maka sistem kompensasi yang telah dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adapun faktor pendukung dari pada keefektifan kerja karyawan adalah dengan cara : Kemauan kerja yang tinggi dari pada karyawan itu sendiri, kemampuan kerjanya sesuai dengan isi kerja yang ada, lingkungan kerja yang nyaman, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja.

2.1.4 Komponen – Komponen Kompensasi

Secara garis besar komponen – komponen dari pada kompensasi dibuat atas dasar kepentingan karyawan sebagai penerima dan pengusaha sebagai pemberi

⁸ Veithzal Rivai, Manajemen **Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Maret 2004, hal. 359

dimana peran kompensasi dapat membantu para karyawan dalam meningkatkan produktivitas yang dimilikinya.

Adapun komponen – komponen dari pada kompensasi meliputi kepada :

A. Gaji Pokok.

Dalam perkembangan sistem penggajian, komponen gaji dan upah telah demikian beragamnya baik fungsi dan maupun peristilahannya, hal ini menyebabkan gaji pokok seolah – olah tenggelam dan perbandingannya dengan komponen – komponen kompensasi yang lain semakin kecil.

B. Jaminan Sosial.

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya pendapatan dari karyawan (sebagian atau seluruhnya) dikarenakan hilang atau menurunnya daya kerja, hilangnya nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya. Misalnya si karyawan mendapatkan kecelakaan dan sebagainya. Jaminan sosial ini juga terbagi atas komponen antara lain :

- a) Tunjangan sakit
- b) Santunan asuransi cacat
- c) Santunan kematian
- d) Tunjangan hari tua
- e) Pesangon, uang jasa, dang anti rugi

C. Kesejahteraan Karyawan.

Jaminan sosial merupakan tunjangan kesejahteraan bagi para karyawan dimana salah satu dari pada tanggung jawab sosial pihak

pengusaha. Tunjangan kesejahteraan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

D. Gaji Keuntungan Dan Bonus.

Keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari andil dari pada karyawan dan sewajarnya jika karyawan juga ikut menikmati sedikit keuntungan atau laba yang diperoleh oleh perusahaan. Dengan memberikan bonus kepada para karyawan yang dianggap memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

E. Intensif.

Bentuk – bentuk komponen intensif memiliki sifat yang agak berbeda dimana intensif bukanlah merupakan kewajiban pengusaha terhadap hak karyawan. Kompensasi yang diberikan pengusaha terhadap hasil kerja atau janji kerja diberikan kepada karyawan maka intensif dapat disebut pemberian pengusaha dengan harapan akan diimbangi dengan kerja atau prestasi dari karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa upah intensif yang menunjukkan hubungan yang paling jelas antara gaji dan produktivitas karyawan

F. Pemberian Saham.

Pembagian keuntungan bertujuan untuk menumbuhkan rasa memiliki berdasarkan hak karyawan atas kemajuan perusahaan serta perwujudan semangat kekeluargaan dan gotong royong, maka pemberian saham kepada

karyawan akan menjadikan karyawan sebagai pemilik sebagian dari pada modal, namun tujuan dan fungsinya sama dengan pembagian keuntungan.

G. Upah Lembur Dan Upah Percobaan.

Upah lembur adalah komponen upah yang dibayarkan atas kerja yang dijalankan diluar jam kerja yakni pada saat libur atau pun pada saat istirahat. Harga dari pada setiap satuan waktu lembur sepantasnya lebih lebih dari pada upah biasa. Mengingat karyawan masih rela mengorbankan waktu istirahatnya dipergunakan beristirahat setelah selesai bekerja sepanjang jam atau hari kerja.

Salah satu dasar gaji dan upah yang sehat adalah bahwa kebijaksanaan pemberian gaji dan upah haruslah fleksibel yang memungkinkan disesuaikan dengan keadaan, sehingga pemberian kebijaksanaan upah ini bersifat dinamis. Hal ini disebabkan oleh faktor kondisi tenaga kerja, lingkungan, pemerintah, perekonomian, pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian fungsi pemberian kompensasi diharapkan dapat mencapai sasaran.

2.1.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Di dalam sistem kompensasi terdapat berbagai macam faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yang terjadi didalam perusahaan yang dijadikan acuan dalam pembuatan keputusan, faktor – faktor tersebut dapat dibagi atas enam acuan yang menjadi pandangan penting dalam kelompok karyawan pelaksana acuan – acuan tersebut adalah :

A. Ketetapan Dari Pemerintah.

Dalam hal ini perusahaan berpegang pada ketentuan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Sektoral Regional (UMSR).

B. Tingkat Upah / Gaji di Pasaran.

Perusahaan akan mengacu pada besarnya upah/gaji yang dibayar oleh perusahaan – perusahaan lain terutama yang beroperasi pada sektor yang sama. Perusahaan dapat memutuskan untuk menyamai harga pasar melebihi sedikit, tergantung pada strategi dan kemampuan.

C. Kemampuan Perusahaan.

Kemampuan perusahaan yang memiliki kekuatan dalam hal finansial untuk membayar upah/gaji serta kesejahteraan para karyawan perusahaan.

D. Kualifikasi SDM yang Digunakan.

Kualifikasi SDM yang digunakan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat teknologi yang digunakan serta segment pasar dimana perusahaan tersebut bersaing.

E. Kemauan Perusahaan.

Tuntutan daripada pekerja akan menentukan tingkat imbalan yang dibayar oleh perusahaan. Tuntutan para pekerja ini akan dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah dan tawar – menawar yang dilakukan oleh serikat pekerja dan pengusaha selaku pemilik dari perusahaan dalam menentukan standart upah/gaji yang telah disepakati.

Dengan terciptanya acuan – acuan yang terjadi diatas maka sistem pengupahan dalam perusahaan akan terlaksana dengan baik serta didukung oleh kerja sama yang baik serta antara pemilik perusahaan dengan para karyawan. Sehingga terciptanya keharmonisan di dalam perusahaan dan kesejahteraan para karyawan dapat tebina dengan baik. Apabila tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan sangat rendah maka akan terjadi ketimpangan sosial yang terjadi didalam perusahaan dan hal tersebut sangat merugikan perusahaan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Sehingga perlunya kerja sama yang baik antara pemilik perusahaan dengan para karyawannya’

2.1.6 Tantangan – Tantangan Dalam Kompensasi

Sebagian besar metode – metode yang digunakan dalam menentukan pembayaran sistem penggajian harus bias melakukan keputusan yang tepat ketika tantangan itu timbul. Sehingga aplikasi inilah yang menjadi alasan didalam penyesuaian lebih lanjut dalam menentukan sistem kompensasi.

Adapun tantangan – tantangan yang dihadapi di dalam kompensasi dapat dibagi atas :

1. Tujuan Stratejik.

Penggunaan sistem strategi perusahaan yaitu menekankan sistem pembayaran yang sangat didasarkan oleh pada tingkat pengetahuan dan keahlian karyawan tersebut, semakin tinggi keahlian karyawan dan pengetahuan yang dimilikinya semakin tinggi pula tingkat pembayaran yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut.

2. Tingkat Upah Berlaku.

Kelebihan permintaan karyawan terhadap nilai kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, akan menyebabkan rendahnya mutu dari pada karyawan dalam menghasilkan produktivitas.

3. Kekuatan Serikat Pekerja.

Serikat para pekerja memiliki daya tawar yang lebih tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat. Dimana anggota serikat memiliki kemampuan dalam memasok calon – calon karyawan yang bermutu. Dalam hal ini perusahaan sering dihadapkan kepada posisi yang dilematis, jika tingkat upah/gaji dipenuhi oleh perusahaan maka akan terjadi peningkatan biaya produksi yang berlebihan yang pada gilirannya akan mengurangi keuntungan dari pada perusahaan dan efisiensi yang dimiliki oleh perusahaan. Sementara perusahaan berkepentingan dalam penggunaan karyawan yang memiliki keterampilan tinggi yang dipasok oleh anggota serikat.

4. Kendala Dari Pemerintah.

Kendala dari pemerintah dapat berupa Undang- Undang (UU) mengenai ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah (PP), dan Kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dalam hal ini penentuan upah minimum regional (UMR), jaminan sosial, Perselisihan tenaga kerja, dll.

Oleh karena itu, dalam penetapan hal – hal tadi, pemerintah perlu mempertimbangkan perkembangan daripada pasar kerja, biaya hidup, perkembangan tingkat upah dipasar internasional.

5. Pemerataan Pembayaran.

Pemerataan pembayaran yang dilakukan setiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan. Sehingga pemerataan pembayaran yang dilakukan haruslah mempertimbangkan faktor – faktor kemungkinan terjadinya jurang yang lebar dalam hal pembayaran dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Sehingga di butuhkan evaluasi yang lebih baik.

6. Penyesuaian Dan Strategi Kompensasi.

Setiap perusahaan memiliki strategi dan kebijakan kompensasi yang saling berbeda dimana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu. Dibeberapa perusahaan, pembayaran intensif di atas upah yang berlaku dengan maksud member daya tarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya. Termasuk dalam penyesuaian pembayaran secara nasional dalam meningkatkan biaya hidup yang diperlukan.

7. Tantangan Kompensasi Internasional.

Tantangan kompensasi dalam lingkungan internasional memiliki peranan yang sangat dibutuhkan dalam berkompetisi secara global. Perusahaan – perusahaan yang mampu berkompetisi secara global dapat

memanfaatkan survey gaji local di negaranya yang mungkin menjamin terdapatnya keadilan di pasar kerja.

8. Produktivitas Dan Biaya.

Didalam keadaan apa pun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat lebih maju. Tanpa keuntungan perusahaan tidak dapat memberikan daya tarik tersendiri yang cukup untuk para investor dalam mempertahankan daya saing. Maka daripada itu sebuah perusahaan bias jadi tidak mampu dalam membayar karyawannya lebih besar daripada kontribusi yang diberikan karyawan dalam bentuk produktivitas. Sehingga perusahaan harus mampu dan dapat merancang kembali pekerjaan – pekerjaan para karyawannya dengan cara melatih karywan baru untuk meningkatkan pasokan pekerja.

2.1.7 Arti Penting Kompensasi

Setiap pekerja yang telah memberi atau mengorbankan tenaga dan pikirannya pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan kontra prestasi atau balas jasa berupa uang atau barang-barang yang disebut dengan *catu* dalam bentuk kebutuhan barang-barang pokok misalnya beras. Kompensasi (gaji dan upah) yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pimpinan demi kelancaran jalannya perusahaan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan

bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi penampilan karyawan. Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi moneter. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan.

Penentuan tingkat kompensasi moneter penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar. Sepanjang menyangkut organisasi, program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal, yaitu :

- a. Untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi.
- b. Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul.
- c. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Penyusunan suatu rencana penggajian merupakan upaya mengevaluasi nilai pekerjaan secara relatif (melalui teknik evaluasi pekerjaan), dan kemudian menetapkan harga pekerjaan dengan menggunakan garis upah dan kelas gaji.

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya paling besar dan penting . Bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah personalia yang membingungkan dan paling sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Di samping itu, kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian. Sumber pendapatan nasional sebagian datang dari kompensasi.

2.2. Semangat Kerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja karyawan.

Menurut pendapat Hasibuan menyatakan bahwa **“Semangat kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik”**⁹

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito Semangat kerja karyawan adalah **“Kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas –tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”**.¹⁰

Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan bertanggung jawab serta adanya rasa puas dalam diri karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas serta adanya tanggung jawab.

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 94.

¹⁰ Alex S. Nitisemito, **Manajemen dan Sumber Daya Manusia**, BPFE UGM, Yogyakarta, 2008, hal. 92.

beberapa indikasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil sebuah tindakan yang lebih dini.

Menurut Nitisemito yang menjadi indikator dari semangat kerja sebagai berikut:

1. **Presensi**
Merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. **Disiplin Kerja**
Merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.
3. **Kerjasama**
Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain.
4. **Tanggungjawab**
Tanggungjawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.
5. **Produktivitas**
Menunjukkan basil kerja yang dapat dicapai karyawan per satuan waktu yang pada umumnya telah ditetapkan untuk masing-masing tugas.¹¹

2.2.2 Aspek – Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu :

¹¹ **Ibid**, hal. 93.

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting. Semangat kelompok Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

d. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.¹²

2.2.3 Faktor–Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

Menurut pendapat Buchairi Zainun bahwa faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
2. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam suatu perusahaan.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.
5. Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
6. Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari perusahaan.¹³

Menurut pendapat Hasley bahwa “Semangat kerja dapat diukur melalui presensi karyawan ditempat kerja, disiplin kerja, kerja sama antara atasan dan bawahan serta teman sejawat, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan”.¹⁴

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat diukur melalui unsur –unsur yang diuraikan sebagai berikut :

¹² Maier. *Manajemen Semangat kerja dan motivasi*, Australia, 2005, hal. 72.

¹³ Buchairi Zainun, *Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Balai Akasara, 2009, hal. 21

¹⁴ Hasley, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hal. 65.

A. Presensi karyawan di tempat kerja

Presensi merupakan kehadiran karyawan di tempat kerja yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui, yaitu :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
2. Ketepatan karyawan datang atau pulang.
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk .
4. mengikuti kegiatan atau acara dalam perusahaan.

B. Disiplin kerja

Menurut pendapat Hasibuan Disiplin adalah **“suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau organisasi baik tertulis maupun tidak.”**¹⁵

Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari :

- a) Ketepatan waktu,yaitu karyawan masuk kerja sesuai dengan hari kerja dan jam kerja yang telah diatur perusahaan.

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, **Op.Cit**, hal. 194.

- b) Penyelesaian pekerjaan dengan baik, yaitu karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga mencapai hasil yang optimal.
- c) Penggunaan peralatan dan perlengkapan kerja dengan hati –hati artinya dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya mempergunakan peralatan pendukung saja tetapi juga menjaga dan merawat peralatan yang dipergunakan.
- d) Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja yaitu dalam setiap melaksanakan tugas menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan organisasi dan menggunakan perlengkapan kerja pendukung.

C. Kerjasama

Kerja sama merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari tindakan kolektif orang-orang yang terlibat dalam perusahaan itu.

Untuk mengukur kerja sama yang ada dapat digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat,
2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

D. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya, tanggung jawab karyawan dapat diukur dari :

1. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan untuk bekerja dengan sungguh - sungguh.
2. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
3. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukan hanya untuk kepentingan dirinya saja.

2.2.4 Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan

Seperti yang telah dikatakan dimuka bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mampu mengikat para karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan tersebut, dan semangat kerjanya meningkat terus.

Banyaknya kompensasi yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Sudah sama-sama kita ketahui maka makin besar kompensasi yang diberikan berarti semakin terpenuhi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapat ketenangan dalam tugas-tugasnya, sehingga semangat kerja dapat ditingkatkan, sebaliknya dengan tingkat kompensasi yang kecil, para karyawan akan malas bekerja akibatnya pekerjaan menjadi terhambat, banyak barang-barang akan menjadi rusak karenanya. Bila kompensasi yang diberikan itu sudah dapat menimbulkan semangat kerja, maka hal ini berarti organisasi mendapatkan sekaligus dua keuntungan yaitu kompensasi tersebut akan mampu meningkatkan semangat kerja maka pekerjaan akan terselesaikan.

Ada hubungan yang timbal balik antara pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan

yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain di luar gaji pokok yang diterima setiap bulannya yang dapat lebih meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Jadi dalam hal ini pemberian kompensasi sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Sebab dengan adanya kompensasi seseorang mau bekerja dalam suatu perusahaan.

Hubungan timbal balik ini dapat terjadi apabila suatu perusahaan dimana seseorang bekerja dapat memberikan kompensasi semaksimal mungkin. Dalam artian sebatas kemampuan dari perusahaan, baik bersifat material maupun non material untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari para karyawan.

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito mengatakan :**“Dalam keadaan keuangan memungkinkan maka hendaknya menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan, dengan demikian semangat dan gairah kerja dapat**

ditingkatkan. Kita harus menyadari bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besarnya berpengaruh terhadap semangat kerja bawahannya.”¹⁶

2.2.5 Tinjauan Empiris

Dalam melakukan penelitian maka perlu pengembangan model penelitian yang didasarkan pada tinjauan empiris. Adapun beberapa tinjauan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

¹⁶ Alex S. Nitisemito, **Op.Cit**, hal. 36.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

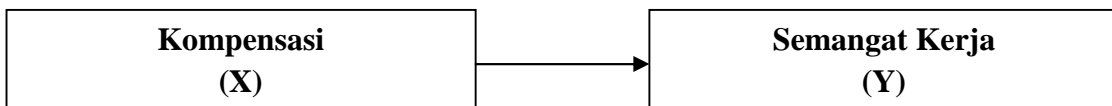
Nama	Judul	Tahun	Hasil	Persamaan/ Perbedaan
Agung Haryanto	Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Barisan Baja Perkasa Medan	2014	Kompensasi pada PT. Barisan Baja Perkasa, Medan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 89,2 % sedangkan 10,8 % dijelaskan oleh variabel lain	Persamaan: variabel X adalah kompensasi dan variabel Y adalah semangat kerja. Analisis data dengan uji regresi linier sederhana
Maraden Purba	Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Karimun Aromatic Medan	2014	Ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan	Persamaan: variabel X adalah kompensasi dan variabel Y adalah semangat kerja. Analisis data dengan uji regresi liner sederhana
Marsaulina	Hubungan kompensasi dengan kinerja Karyawan PT. Putra Stabat Medan	2015	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Stabat Medan	Perbedaan: variabel X adalah kompensasi dan variabel Y adalah kinerja. Analisis data dengan uji korelasi Spearman

Sumber: Diolah Penulis (2017)

2.2.6 Kerangka Berpikir

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Pemberian kompensasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan kinerja yang dicapai lebih tinggi. Semua ini mencakup kepada pemberian gaji yang memberikan semangat kerja

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Dimana dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Pemberian kompensasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan kualitas kerja yang dicapai lebih tinggi. Semua ini mencakup kepada pemberian gaji yang memberikan semangat kerja karyawan.



Gambar 2.1
Skema Kerangka Berfikir

2.2.7 Hipotesa

H₀ = Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap pada PT. Octavia Mandiri Batam.

H₁ = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap pada PT. Octavia Mandiri Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, yaitu yang menggunakan daftar pernyataan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif juga merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dimana statistik inferensial/induktif ini adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Februari 2017 sampai dengan tanggal 15 Maret 2017. Penelitian dilakukan pada PT. Octavia Mandiri Batam, yang berkedudukan di Jalan H.S. Tg. Sengkuang Block A No. 084 Kecamatan Batu Ampar, Batam.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono menyatakan **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”**.¹¹Jadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada pada PT. Octavia Mandiri sebanyak 40 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono bahwa **：“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**¹². Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tepat jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari populasi yaitu 40 orang.

3.4. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*boring sample*) dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan jumlah populasi lebih kecil dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

¹¹ Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keduabelas, Alfabeta, Bandung, 2008, hal.115.

¹² **Ibid**, hal 116.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Yaitu, pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang nantinya akan ditujukan kepada pegawai atau responden.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu, penelitian langsung kepada objek yang telah ditentukan langsung ke lapangan untuk mengamati faktor-faktor yang relevan dengan objek yang diamati.

3. Penelitian Kepustakaan

Yaitu, pengumpulan data dengan membaca buku-buku atau tulisan lain yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau judul skripsi. Data yang dikumpulkan biasanya data sekunder yang digunakan sebagai landasan teoritis.

3.6. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat pengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan-pernyataan.

Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tabel Pedoman Pemberian Skor

No	Pernyataan	Skor
1	SS= Sangat Setuju	5
2	S= Setuju	4
3	KS= Kurang Setuju	3
4	TS= Tidak Setuju	2
5	STS= Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pernyataan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala likert.

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X)	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu Sumber : Dessler (2009)	a. Gaji pokok b. Jaminan sosial c. Bonus d. Insentif e. Upah lembur	Likert
Semangat Kerja (Y)	Kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya Sumber : Nitisemito (2008)	a. Presensi b. Disiplin kerja c. Kerjasama d. Tanggungjawab e. Produktivitas	Likert

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja). Didalam menganalisis data penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 19.0 for windows*. Adapun persamaan regresi sampel adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Semangat Kerja

a : Konstanta

- X : Kompensasi
b : Koefisien Regresi Kompensasi
e : Standard Error

3.8.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan dilakukan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau nilai $r > 0,30$. Jadi korelasi antara butir dengan total skor kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian

adalah data yang memiliki distribusi normal, uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara group tersebut yang disebut homoskedastisitas atau tidak mempunyai varians yang sama yang disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis:

a) $H_0 : b = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel semangat kerja karyawan tetap (Y).

b) $H_1 : b > 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi (X) terhadap variabel semangat kerja karyawan tetap (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 ditolak, H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, signifikansi = 95%

artinya kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar perubahan variabel terikat (semangat kerja) yang dipengaruhi variabel bebas (kompensasi). Jika R^2 semakin mendekati 1 berarti model persamaan regresi yang digunakan sudah sesuai untuk menjelaskan pengaruh antara variabel Y dan X. Jika R^2 semakin mendekati 0 berarti model regresi yang digunakan tidak dapat menjelaskan pengaruh antar variabel Y dan X, dengan baik. Pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software 19.0 SPSS for G Windows*.

