

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT SURYA  
BARUTAMA MANDIRI DI JAKARTA BARAT**

**NURUL FIKRI  
8105108058**



**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2014**

**CORRELATION BETWEEN COMPENSATION WITH  
MORALE ON EMPLOYEES PT SURYA BARUTAMA  
MANDIRI**

**NURUL FIKRI  
8105108058**



**This scientific paper is written to meet the requirements to get a Bachelor's Degree Education on Faculty of Economy, States University of Jakarta.**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION  
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATES UNIVERSITY OF JAKARTA  
2014**

## ABSTRAK

**NURUL FIKRI. 8105108058. Hubungan antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT Surya Barutama Mandiri. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2014.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi terhadap semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan April sampai Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Barutama Mandiri yang berjumlah 490 karyawan, sedangkan populasi terjangkau adalah karyawan Divisi Produksi Handuk yang berjumlah 100 karyawan dan jumlah sampelnya sebanyak 78 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data variabel X (Kompensasi) merupakan data sekunder berupa data gaji karyawan pada minggu kedua Bulan April. Untuk variabel Y (Semangat Kerja) diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 60,83 + 0,01X$ . Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,0878$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,1003$  karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 7,70 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,98.  $F_{hitung} (7,70) > F_{tabel} (3,98)$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{tabel} = 1,70$  sedangkan  $F_{hitung} = 0,84$ .  $F_{hitung} (0,84) < F_{tabel} (1,70)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan  $r_{hitung} = 0,218$ . Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} (1,947) > t_{tabel} (1,658)$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri. Dengan uji koefisien determinasi diperoleh hasil 5% maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja.

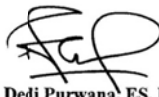
## **ABSTRACT**

***NURUL FIKRI. Correlation Between Compensation With Morale On Employees PT Surya Barutama Mandiri. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Education, Study Program of Economics Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2014.***


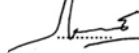
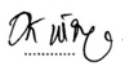
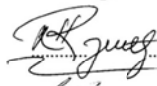

*The purpose of this research is to detect correlation between compensation with morale on employees PT Surya Barutama Mandiri. The research is done during for three months since April until Juny 2014. The method of research is survey method with correlation approach. The population research was all of employees with total 496 employees, while the population affordable is winding employees with total 100 employees and 78 employees for sampling and used simple random sampling. Instrument that used to get Variable X (Compensation) was also measured by secondary data from PT Surya Barutama Mandiri. For Variable Y (Morale) was also measured by questionnaire using Likert Scale. The analysis test by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 60,83 + 0,01X$ , while analysis rules test that is test normalitas while analysis rules test that is test normalitas regression estimation error Y on X with test liliefors got  $L_{hitung} 0,0878 < L_{tabel} 0,1003$ , matters this means sample comes from population normal distribution. Significancy test and regression linearity by using analysis table varians (anova) got regression similarity  $F_{hitung} 7,70 > F_{tabel} 3,98$  that declare regression very mean with regression linearity test that produce  $F_{hitung} 0,84 < F_{tabel} 1,70$  that show that regression model that used linear. Correlation coefficient hypothesis test is done with formula product moment produce  $r_{xy}$  as big as 0,218. Significancy test with  $t_{hitung}$  as big as 1,947 dan  $t_{tabel} 1,658$ . Because  $t_{count} < t_{tabel}$ , from watchfulness result so researcher can conclude that found connection significant between compensation with morale on employee PT Surya Barutama Mandiri. Determination coefficient test produces KD as big as 5 %. So the conclusion is positive connection and significant between compensation and morale.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus.  
NIP.196712071992031002

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP.197201141998022001	Ketua		4-07-2014
2. <u>Dra.Rr. Fonco Dewi K.MM</u> NIP.195904031984032001	Sekretaris		7-07-2014
3. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP.197612112000122001	Penguji Ahli		7-07-2014
4. <u>Dra. Nurvetty Zein, MM</u> NIP.195502221986022001	Pembimbing I		7-07-2014
5. <u>Dewi Nurmalsari, MM</u> NIP.198101142008122002	Pembimbing II		3-07-2014

Tanggal Lulus : 30 Juni 2014

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014

Yang Membuat Pernyataan

**Nurul Fikri**  
NIM. 8105108058

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Puji syukur ku haturkan kepadaMu Ya Rabb karena telah memberiku limpahan nikmat sehingga dapat kupersembahkan karya tulis sederhana ini untuk kedua orang tuaku, keluarga besar, dosen, orang-orang yang ku sayangi, serta sahabat.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan dan kesabaran serta kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT Surya Barutama Mandiri” ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak halangan dan rintangan yang dihadapi. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan moril dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra Nuryetty Zain, MM selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing Statistik yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
3. Darma Rika S., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



4. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik peneliti dengan penuh ketulusan.
8. Hamzah selaku Pimpinan HRD PT Surya Barutama Mandiri yang telah memberi kesempatannya melakukan penelitian.
9. Keluarga besar yang senantiasa memberikan semangat serta doa dan selalu mendukung baik moril maupun materil di setiap saat.

Dan semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala kepada semuanya atas keikhlasan dan bantuannya. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca. Amin.

Jakarta, Juni 2014

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Semangat Kerja .....	10

2. Kompensasi .....	14
B. Hasil Penelitian yang relevan .....	21
C. Kerangka Teoretik .....	24
D. Perumusan Hipotesis Penelitian .....	25

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
C. Metode Penelitian .....	27
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Semangat Kerja .....	28
2. Kompensasi .....	34
F. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	35
2. Uji Persyaratan Analisis .....	35
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Linieritas Regresi .....	36
b. Uji Keberartian Regresi.....	38
c. Uji Koefisien Korelasi .....	39
d. d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	39
e. Uji Koefisien Determinasi.....	40

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data	
1. Data Semangat Kerja.....	41
2. Data Kompensasi.....	45
B. Pengujian Hipotesis	
1. Uji Persamaan Regresi .....	48
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	49
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Linieritas Regresi .....	49
b. Uji Keberartian Regresi .....	50
c. Uji Koefisien Korelasi .....	51
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	51
5. Uji Koefisien Determinasi.....	52
C. Pembahasan.....	52

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	54
B. Implikasi.....	55
C. Saran.....	56

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>59</b>
--------------------------------	-----------

<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>114</b>
----------------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-Kisi Instrumen Semangat Kerja .....	30
III.2	Skala Penilaian untuk Semangat Kerja .....	31
IV.1	Distribusi Frekuensi Semangat Kerja.....	42
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Semangat Kerja.....	44
IV.3	Rician Kompensasi PT Surya Barutama Mandiri.....	45
IV.4	Distribusi Frekuensi Kompensasi .....	46
IV.5	Anava untuk Uji Signifikan dan Linearitas Regresi .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
I.1	Tingkat Absensi Karyawan PT Surya Barutama Mandiri.....	2
I.2	Tingkat Upah Buruh Karyawan PT Surya Barutama Mandiri.	5
IV.1	Histogram Semangat Kerja .....	43
IV.2	Histogram Kompensasi .....	47
IV.3	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 60,83 + 0,01X$ .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Ujicoba .....	59
Lampiran 2 Kuesioner Final .....	62
Lampiran 3 Perhitungan Hasil Uji Coba Semangat Kerja .....	65
Lampiran 4 Uji Validitas .....	66
Lampiran 5 Uji Reliabilitas .....	67
Lampiran 6 Data Mentah Semangat Kerja .....	68
Lampiran 7 Data Kompensasi Karyawan .....	69
Lampiran 8 Deskripsi Data Kompensasi .....	71
Lampiran 9 Deskripsi Data Semangat Kerja .....	74
Lampiran 10 Perhitungan Histogram Kompensasi .....	77
Lampiran 11 Perhitungan Histogram Semangat Kerja .....	79
Lampiran 12 Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku .....	81
Lampiran 13 Data Mentah X dan Y .....	84
Lampiran 14 Uji Regresi .....	87
Lampiran 15 Uji Normalitas Galak Taksiran .....	91
Lampiran 16 Uji Linieritas Regresi .....	93
Lampiran 17 Uji Koefisien Korelasi .....	100
Lampiran 18 Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	104
Lampiran 19 Nilai Kritis untuk Uji Lilliefors .....	105
Lampiran 20 Nilai-nilai r Product Moment .....	106
Lampiran 21 Tabel Z .....	107
Lampiran 22 Nilai-nilai dalam Distribusi t .....	108
Lampiran 23 Nilai-nilai Distribusi F .....	109
Lampiran 24 Surat Permohonan Penelitian .....	112
Lampiran 25 Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian .....	113
Lampiran 26 Riwayat Hidup .....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

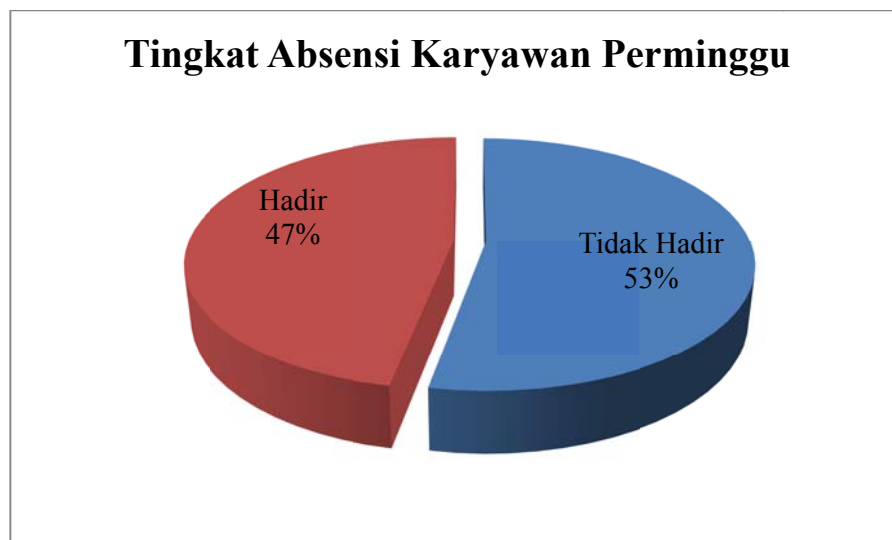
Perkembangan dunia usaha pada saat ini sudah sangatlah pesat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang meningkat membuat setiap perusahaan harus bersaing secara sehat untuk bisa mewujudkan semua tujuan perusahaan. Dalam mewujudkannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, diharapkan bisa meningkatkan produktifitas perusahaan.

Di dalam peningkatan produktifitas perusahaan, setiap perusahaan berkewajiban untuk mendukung dan meningkatkan semangat kerja setiap para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal karena produktifitas perusahaan sangat ditentukan oleh hasil produksi yang diperoleh dari para karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.

Pada dasarnya, semangat kerja karyawan akan timbul jika perusahaan memenuhi semua yang diinginkan oleh karyawannya terutama dalam hal kesejahteraan para karyawan. Namun pada kenyataannya perusahaan belum bisa memenuhi semua yang menjadi keinginan para karyawannya. Oleh sebab itu, para karyawan kurang antusias dengan pekerjaannya dikarenakan semangat



kerja karyawan menurun yang ditandai dengan ketidakhadiran karyawan di perusahaan.



**Gambar I.1**

### **Tingkat Absensi Karyawan PT Surya Barutama Mandiri**

Menurut salah satu karyawannya, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu diantaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling dibutuhkan oleh setiap para karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan seperti rekan kerja. Bila lingkungan kerja menyenangkan, tidak membosankan dan sesuai dengan harapan karyawan maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawannya. Namun kenyataannya, perusahaan belum mampu untuk menciptakan serta memaksimalkan lingkungan kerja yang kondusif seperti kerja sama antar karyawan yang dikarenakan masih adanya tingkat

kesenioritasan sehingga semangat kerja karyawan menjadi menurun. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif.

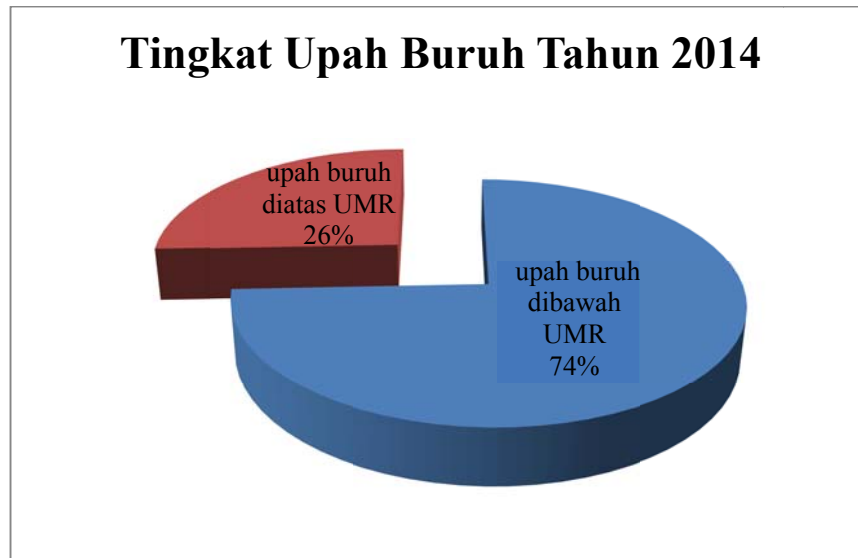
Selain itu untuk menimbulkan semangat kerja dalam diri karyawan bukan hal mudah, karena semangat kerja juga di pengaruhi oleh faktor lainnya, faktor tersebut adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta latar belakang pendidikannya dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam proses penempatan kerja seharusnya didasarkan pada *job description* dan *job specification* sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun pada kenyataannya ada penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang kurang tepat sehingga menimbulkan semangat kerja yang rendah seperti yang terjadi pada perusahaan, manager HRD dari perusahaan tersebut dulunya adalah kepala security, dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan dari awal perusahaan berdiri maka diangkat menjadi manager HRD meskipun tidak sesuai dengan keahliannya.

Faktor lainnya yang juga sangat berkaitan dengan semangat kerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan dengan karyawan atau antar karyawan untuk saling bertukar informasi dan pikiran dalam hal berkaitan dengan pekerjaan. Komunikasi yang baik harus dijaga agar tidak terjadi salah komunikasi antara pimpinan dengan karyawan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang terjalannya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang dikarenakan

pimpinan sangat jarang berada di perusahaan. Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan menyebabkan kurang jelasnya informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan yang nantinya berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan.

Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang bisa memberikan perhatian terhadap karyawan dan selalu mengontrol pekerjaan para karyawan setiap harinya. Dengan adanya perhatian dan pengontrolan terhadap kerja para karyawan dari pimpinan, karyawan menjadi diperhatikan sehingga semangat kerja karyawan menjadi meningkat. Tetapi pada kenyataannya pimpinan tidak selalu melakukan kontrol terhadap kerja para karyawan setiap harinya dikarenakan kesibukan pimpinan terhadap tugasnya diluar perusahaan sehingga menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi pada karyawan bisa berbentuk finansial dan non finansial. Apabila kompensasi telah diberikan kepada karyawan, maka dengan sendirinya karyawan akan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan terlebih jika perusahaan bisa memberikan *reward* kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi penuh kepada perusahaan.



**Gambar I.2**

#### **Tingkat Upah Buruh Tahun 2014**

#### **PT Surya Barutama Mandiri**

Namun pada kenyataannya, menurut data yang diambil dari perusahaan, para karyawan masih belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya dikarenakan masih belum memenuhi Upah Minimum Regional serta belum terpenuhinya kebutuhan hidup para karyawan. Oleh karena itu, rendahnya kompensasi yang diterima para karyawan membuat semangat kerja para karyawan menjadi menurun.

PT Surya Barutama Mandiri merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan barang-barang Linen dan Pencelupan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1985 yang menempati area seluas 11.000 m<sup>2</sup> dan memiliki karyawan tak kurang dari 500 orang. Perusahaan ini mempunyai visi dan misi untuk memenuhi kebutuhan para pelanggannya di bidang hotel, resort, spa,

restaurant, fitness center, salon, promosi, rumah sakit, dan lain-lain. Berkat sistem komputerisasi pada mesin-mesin serta tenaga kerja yang terlatih dan *professional*, perusahaan ini siap untuk selalu memberikan produk, servis dan harga yang terbaik kepada para pelanggannya. Pada tahun 1991, perusahaan ini meluncurkan sebuah merek dagang yang berpedoman pada prinsip “*Finest Quality*” dengan nama *TRUST*. Sejak tahun 2003, perusahaan ini berhasil meraih *Certificate Oeko-tex Standart 100, Test-No HKYO 034192*, sebagai perusahaan yang memproduksi barang-barang yang tidak berbahaya bagi manusia dan ramah lingkungan. Perusahaan ini mempunyai tiga divisi atau bagian yaitu divisi produksi handuk, pencelupan dan benang. Perusahaan ini memproduksi pencelupan benang dan handuk. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya pembuatan handuk, pencelupan (*dyeing*) dan penggulungan benang atau yang disebut dengan *winding*.

Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan pada saat pembuatan handuk diantaranya proses menggulung benang mentah yang diambil dari gudang, setelah itu dilakukan proses pembuatan tenun, dirajut, selesai jadi handuk lalu dilakukan proses pencelupan sehingga menjadi berwarna handuknya. Pencelupan merupakan suatu proses dimana benang mentah yang diambil dari gudang yang tidak berwarna atau berwarna putih diubah menjadi berwarna sesuai dengan pesanan. Sedangkan proses *winding* merupakan suatu proses dimana karyawan melakukan penggulungan benang dan setelah itu dilakukan pencelupan. Semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sudah menggunakan mesin.

PT Surya Barutama Mandiri menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting perusahaan sehingga selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan serta dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun usaha dari perusahaan dalam pemberian kompensasi finansial dan non finansial masih sangat kurang dirasakan oleh para karyawan. Kurangnya pemberian kompensasi ini berdampak terhadap rendahnya semangat kerja setiap para karyawan.

Karyawan sebagai bagian dari aset penting perusahaan, memiliki kekuatan untuk bekerja dengan penuh semangat agar dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, maka dengan sendirinya semangat kerja para karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan Divisi Produksi Handuk PT Surya Barutama Mandiri.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. penempatan kerja yang kurang tepat
3. kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan
4. kepemimpinan yang kurang efektif
5. rendahnya kompensasi yang diberikan

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan kompleksnya masalah yang harus diteliti yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah “Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Handuk PT Surya Barutama Mandiri”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah Terdapat Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Handuk PT Surya Barutama Mandiri?”

## **E. Kegunaan Penelitian**

### 1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kompensasi dan semangat kerja karyawan, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

### 2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan PT Surya Barutama Mandiri dalam hal kompensasi dan semangat kerja.



## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Teoretis

##### 1. Semangat Kerja

Meningkatnya produktifitas karyawan dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan tercapai jika setiap karyawan memiliki keinginan dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan dengan giat. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan, bahwa:

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang melakukan pekerjaannya dengan giat serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk bekerja dan berkreativitas dalam pekerjaannya.<sup>1</sup>

Hal senada juga dikatakan oleh Sentot bahwa “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik”.<sup>2</sup>

Dan dijelaskan lagi oleh Malayu bahwa “Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.”<sup>3</sup>

Jadi dapat di pahami bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan giat dan disiplin

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 94

<sup>2</sup> Sentot Imam Wahjono. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. (Jakarta: PT Indeks, 2008), h. 129

<sup>3</sup> Drs. H. Malayu S. P. Haibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010) h.94

agar pekerjaannya bisa lebih cepat diselesaikan dengan hasil yang baik pula dan di sisi lain, semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan kreativitas karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa dikerjakan dengan hasil yang baik.

Berbeda dengan itu Guba yang dikutip oleh Mutiara Panggabean menyatakan bahwa ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut:

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan, semangat kerja merujuk adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan dan perusahaan.
3. Unsur penting dari semangat kerja adalah keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu.<sup>4</sup>

Winardi menyatakan bahwa, “ada definisi-definisi yang menekankan pernyataan bahwa moral kerja atau semangat kerja berarti ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, sikap-sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan”.<sup>5</sup>

Hal senada juga dikatakan oleh Buchari bahwa “moral kerja atau semangat kerja menyangkut sikap dan perasaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan pekerja”.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Mutiara Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2004), h. 21

<sup>5</sup> Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. (Jakarta: Kencana, 2009), h. 363

<sup>6</sup> Buchari Alma. *Pengantar Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 197

Dijelaskan kembali oleh Griffin yang mengatakan bahwa “semangat kerja (*morale*) adalah keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi”.<sup>7</sup>

Ferrel dan Geoffrey juga mengatakan bahwa “*Morale is a employee’s attitude toward his or her job, employer, and colleagues.*”<sup>8</sup> Yang artinya semangat kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, atasan dan rekan kerjanya.

Sejalan dengan itu Usman mengatakan bahwa,

Dengan moral kerja atau semangat kerja yang tinggi, sikap kerja sama anggota tim akan memiliki etos kerja yang tinggi pula maka anggota tim bangga dengan hasil kerja yang optimal. Mereka memiliki rasa percaya diri, optimis dengan masa depannya dan saling percaya yang tinggi diantara anggota tim.<sup>9</sup>

Sehubungan dengan pendapat diatas, dapat dipahami bahwa Semangat kerja adalah keseluruhan sikap terhadap pekerjaan karyawan yang dipengaruhi oleh adanya kerja sama antar karyawan yang memiliki rasa percaya diri dan optimis dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Di dalam anggota tim apabila melakukan pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi berarti setiap anggota tim memiliki kontribusi penuh kepada perusahaan dan dengan itu anggota tim merasa bangga dengan hasil kerja yang mereka kerjakan karena dikerjakan dengan semangat kerja yang tinggi.

---

<sup>7</sup> Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. *Bisnis Edisi Kedelapan*. (Jakarta: Erlangga, 2007), h.246

<sup>8</sup> O.C. Ferrel and Geoffrey Hirt. *Business a changing world fourth edition*.( New York: McGrog-Hills. 2003) p.271

<sup>9</sup> Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Edisi Ketiga*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 497

Buchari mengatakan bahwa,

suasana kerja yang tidak menyenangkan, peraturan sering dilanggar, tidak adanya perhatian perusahaan terhadap karyawan akan mengakibatkan moral kerja rendah. Sebaliknya kondisi kerja yang memuaskan, komunikasi yang baik, adanya perhatian terhadap karyawan dan meningkatnya kesejahteraan akan meningkatkan moral dan etos kerja.<sup>10</sup>

Sedangkan menurut Griffin mengatakan bahwa semangat kerja ditentukan oleh berbagai macam faktor yang meliputi kepuasan kerja dan kepuasan atas berbagai faktor seperti upah, tunjangan, rekan-rekan kerja, dan kesempatan mendapatkan promosi.<sup>11</sup>

Menurut Sentot, tingginya semangat dan kegairahan kerja akan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sekaligus efisiensi. Oleh karena itu, kewajiban manajemen untuk senantiasa memelihara semangat kerja berada pada titik yang tinggi dengan mewaspadaikan indikasi-indikasi berikut:

- a. Turun/rendahnya produktivitas
- b. Absensi yang tinggi/naik
- c. Labor turn over yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi
- e. Kegelisahan yang meluas
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan<sup>12</sup>

Berdasarkan teori di atas dapat dipahami bahwa perusahaan harus selalu memelihara semangat kerja karyawannya agar produktivitas karyawannya tidak menurun yang dikarenakan indikasi-indikasi di atas.

Berbeda dengan itu Arden menyatakan bahwa, beberapa gejala utama padamnya semangat kerja mencakup:

---

<sup>10</sup> Buchari Alma., *op cit.*

<sup>11</sup> Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert., *op cit.*

<sup>12</sup> Sentot Imam Wahjono, *op cit.*

- a. kekurangan kendali atas pekerjaan anda
- b. keterpisahan orang lain
- c. kecendrungan yang meningkat untuk berpikir secara negatif
- d. kehilangan energi dan tujuan<sup>13</sup>

Sehubungan dengan itu Sentot mengatakan bahwa, beberapa cara yang biasa di tempuh untuk mengatasi penurunan semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Ciptakan suasana santai
- d. Perhatikan harga diri karyawan
- e. Staffing yang tepat
- f. Buka kesempatan untuk maju
- g. Jaga rasa aman karyawan
- h. Pupuk loyalitas karyawan
- i. kombinasinya<sup>14</sup>

Begitu juga dengan yang dikatakan oleh Panji bahwa ada beberapa pendapat yang menjelaskan bagaimana cara untuk meningkatkan semangat kerja antara lain:

- 1. Gaji yang cukup atau memadai
- 2. Harga diri yang mendapat perhatian
- 3. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
- 4. Memberi kesempatan untuk maju
- 5. Perasaan aman menghadapi masa depan<sup>15</sup>

## 2. Kompensasi

Dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan, diperlukan kompensasi sebagai balas jasa karyawan terhadap pekerjaan yang telah mereka kerjakan, seperti diungkapkan oleh Handoko yang dikutip oleh Nova Retnowati dan

---

<sup>13</sup> John Arden. *Bekerja Tanpa Stres*. (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 2002), h. 125

<sup>14</sup> Sentot Imam Wahjono, op. cit, h. 130

<sup>15</sup> Panji Anoraga. *Pengantar Bisnis*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007), h. 242

Muslichah Erma Widia mendefinisikan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.<sup>16</sup>

Senada dengan itu Notoatmodjo yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mendefinisikan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.<sup>17</sup>

Sementara itu menurut Panggabean yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mengatakan bahwa “kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.<sup>18</sup> Dipertegas kembali oleh Hasibuan yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mendefinisikan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”.<sup>19</sup>

Berdasarkan teori diatas dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan dapat berbentuk uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia menyebutkan bahwa “tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai

---

<sup>16</sup> Nova Retnowati, dan Muslichah Erma Widia. *Manajemen Kompensasi*. (Bandung: Karya Putra Darwati, 2012), h. 2

<sup>17</sup> *Ibid.*, h. 3

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 3

<sup>19</sup> *Ibid.*, h. 3

ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah”.<sup>20</sup>

Dapat dipahami bahwa tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat keuntungan dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

Berbeda dengan itu Martoyo yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mengatakan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- b. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
- c. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
- d. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).<sup>21</sup>

Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan keadilan bagi semua karyawan agar karyawan dapat lebih baik dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Berbeda lagi dengan yang dikatakan oleh Panggabean yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mengatakan bahwa pada umumnya, kompensasi diberikan dengan tujuan:

- a. Menarik karyawan yang cakap ke dalam organisasi
- b. Mendorong mereka untuk berprestasi tinggi
- c. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas tinggi
- d. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas tinggi agar tetap setia pada perusahaan<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, h. 7

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 9

<sup>22</sup> *Ibid.*, h. 9

Berdasarkan teori diatas dapat dipahami bahwa pada umumnya kompensasi diberikan bertujuan untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berprestasi dan berloyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Adapun menurut Veithzal Rivai yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.<sup>23</sup>

Dapat dipahami dari teori diatas bahwa kompensasi diberikan kepada karyawan berupa keadilan internal dan eksternal guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Marihot Tua yang dikutip oleh Danang Sunyoto mendefinisikan bahwa:

kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dibawah organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang lembur, uang premi, uang tanggung jawab dan lain-lain.<sup>24</sup>

Menurut Wibowo, menyatakan bahwa:

Dilihat dari pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan, uang lembur dan lain-lain.<sup>25</sup>

Senada dengan itu Mutiara S. Panggabean yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar mengatakan bahwa:

---

<sup>23</sup> Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h. 181

<sup>24</sup> Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Buku Seru, 2012), h. 153

<sup>25</sup> Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *op cit.*, h. 190



kompensasi dibagi kedalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.<sup>26</sup>

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno kompensasi itu terdiri dari:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) adalah upah/gaji tetap yang di bayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap misalnya sebulan sekali.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) adalah imbalan di luar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja dan kesejahteraannya. Kompensasi tidak langsung dapat berupa:
  - a. Berupa uang atau barang dan pelayanan bagi pekerja anggota organisasi. Misalnya berbentuk uang lembur, uang premi, uang tanggung jawab, uang malam, uang kehadiran, asuransi, bantuan biaya transportasi, bonus dan lain-lain.
  - b. Berbentuk barang seperti pakaian dan sepatu dinas, beras dan lain-lain.
  - c. Berbentuk pelayanan pada karyawan/anggota organisasi antara lain kesediaan organisasi memotong gaji untuk kredit rumah, mobil, sepeda motor, iuran untuk serikat buruh, penyelenggaraan poliklinik, lapangan olah raga dan fasilitasnya, ruang atau rumah ibadah, tugas/izin belajar, pelatihan diluar organisasi.<sup>27</sup>

Menurut Subekhi mengatakan bahwa jenis-jenis kompensasi dijabarkan menurut program kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji pokok adalah kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa upah dan gaji.
- b. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja
- c. Gaji adalah imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
- d. Penghasilan tidak tetap adalah jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasional.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 191

<sup>27</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 130

- e. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.<sup>28</sup>

Cascio yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mengatakan bahwa:

kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, mutasi.<sup>29</sup>

Menurut Dessler yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mengatakan bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial reward*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.<sup>30</sup>

Menurut Notoatmodjo yang dikutip Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia mengatakan bahwa:

jenis kompensasi yang berbentuk upah atau gaji merupakan kompensasi langsung (*direct compensation*). Artinya kompensasi langsung dikaitkan dengan prestasi kerja dan hasil kerja karyawan. Disamping kompensasi langsung, beberapa organisasi mengembangkan program-program kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang telah diterima oleh karyawan melalui upah atau gaji. Kompensasi pelengkap tidak saja bermanfaat bagi karyawan, akan tetapi juga mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung kepada organisasi yang bersangkutan.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *op cit*, h. 189

<sup>29</sup> Nova Retnowati, dan Muslichah Erma Widia, *op cit*, h. 10

<sup>30</sup> *Ibid.*, h. 10

<sup>31</sup> *Ibid.*, h. 11

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar mengatakan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).<sup>32</sup>

Berdasarkan teori-teori diatas dapat dipahami bahwa kompensasi dibagi kedalam dua kelompok yakni kompensasi finansial dan non finansial. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif. Adapun kompensasi finansial yang tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan seperti uang lembur, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar mengatakan bahwa sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu, sistem hasil (output) dan sistem borongan. Sistem pembayaran kompensasi menurut sistem waktu yaitu pemberian kompensasi berdasarkan standar seperti jam, minggu atau bulan. Sedangkan dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besaran kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Dan dalam sistem

---

<sup>32</sup> Akhmad Subekhi, dan Mohammad Jauhar, *op cit.*, h. 187

borongan, penetapan besarnya jasa kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.<sup>33</sup>

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi kaitannya dengan semangat kerja yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

### 1. I Gusti Agung Bagus Widiantera

Penelitian ini berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi dan Kesempatan Berprestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Yayasan Triatma Surya Jaya Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan pengaruh secara parsial dari faktor penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi terhadap semangat kerja karyawan di Yayasan Triatma Surya Jaya Bandung. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 100 orang karyawan, berdasarkan metode proporsi acak sederhana. Data dikumpulkan dengan metode wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Dari ketiga faktor yang diteliti, ternyata faktor penempatan karyawan mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Yayasan Triatma Surya Jaya Bandung, faktor kesempatan berprestasi berada

---

<sup>33</sup> Akhmad Subekhi, dan Mohammad Jauhar, *op cit.*, h. 184

pada urutan kedua dan urutan ketiga adalah faktor kompensasi. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Judul penelitian ini memiliki empat variabel yaitu Penempatan Karyawan, Kompensasi dan Kesempatan Berprestasi Terhadap Semangat Kerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis hanya meneliti kompensasi terhadap semangat kerja.

## 2. Made Yuniari dan Luh Gede Teni Waisnawini

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT BTDC Nusa Dua. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT BTDC Nusa Dua. Responden dari penelitian ini adalah semua karyawan PT BTDC Nusa Dua yang berstatus tetap berjumlah 142 orang. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik induktif yaitu teknik analisis *Struktural Equation Model* (SEM) dan teknik analisis kualitatif yaitu deskriptif kualitatif adalah memberikan interpretasi atau menafsirkan data dan informasi sehingga mampu mendeskripsikan data maupun informasi tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis memberikan nilai positif tentang kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan PT BTDC Nusa Dua, tetapi tidak semua hipotesis memberi nilai signifikan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Judul penelitian ini memiliki lima variabel yaitu kompensasi,

lingkungan kerja, motivasi kerja Terhadap Semangat Kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis hanya meneliti kompensasi terhadap semangat kerja.

3. Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oad Hakam dan Moch. Djudi Mukzam

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Sejatera Pakisaji Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sejatera Pakisaji Malang. Kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Sedangkan kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sejatera Pakisaji Malang sebanyak 100 responden dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial terdiri dari analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan. Judul penelitian ini sama dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu kompensasi dengan semangat kerja. Berarti dengan itu penelitian ini akan menjadi referensi untuk penulis dalam melakukan penelitian.

### C. Kerangka Teoretik

Setiap perusahaan akan selalu berusaha berpikir untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin karena keberhasilan suatu perusahaan biasanya dilihat dari keuntungan yang diperoleh dimana semakin tinggi keuntungan yang diperoleh maka akan semakin tinggi juga pula keberhasilan dari perusahaan. Namun dalam memperoleh keuntungan, perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Semangat kerja yang terdapat didalam diri karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas balas jasa yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus bersikap adil sesuai dengan prestasi kerja setiap para karyawan.

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.<sup>34</sup>

Namun selain harus bersikap adil, pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus juga sesuai dengan Upah Minimum Regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal

---

<sup>34</sup> Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 122

pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.<sup>35</sup>

Kompensasi pelengkap bukan saja bermanfaat bagi karyawan akan tetapi juga mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung kepada organisasi yang bersangkutan yaitu salah satunya meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap organisasi.<sup>36</sup>

Dengan demikian, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, semangat kerja karyawan menjadi meningkat.

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Dengan mengacu pada uraian kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut: “terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan semangat kerja”.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 123

<sup>36</sup> Soekidjo Notoadmodjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2003), h. 162



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih) dan dapat dipercaya dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan Divisi Produksi Handuk PT Surya Barutama Mandiri.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Surya Barutama Mandiri yang beralamat di Jalan Daan Mogot km 12,9 No 66, Cengkareng, Jakarta Barat 11730. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan barang-barang linen dan pencilupan.

Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung mulai bulan April 2014 sampai dengan bulan juni 2014 dengan alasan waktu tersebut merupakan waktu yang paling tepat dan efektif bagi peneliti melakukan penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode survey dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk memperoleh informasi mengenai hubungan kompensasi terhadap semangat kerja. penelitian dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil yang akan mempelajari dan menjelaskan pola hubungan yang mungkin terjadi. Berikut konstelasi hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja.

X  $\longrightarrow$  Y

Keterangan :

X = Kompensasi

Y = Semangat Kerja

$\longrightarrow$  = Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kompensasi sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan semangat kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y.

#### **D. Populasi dan Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Surya Barutama Mandiri yang berjumlah 496 karyawan. Sedangkan populasi terjangkau adalah karyawan Divisi Produksi Handuk yang berjumlah 100 karyawan. Berdasarkan pada tabel *Isaac* dan *Michael* bahwa populasi terjangkau pada 100 karyawan dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya sebanyak 78 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling technique*). Teknik ini digunakan agar setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

#### **E. Teknik Pengumpulan data**

##### 1. Semangat kerja

###### a. Definisi Konseptual

Semangat kerja adalah keseluruhan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh adanya kerja sama antar karyawan

---

<sup>1</sup> Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta. 2011), h.61

yang memiliki rasa percaya diri dan optimis dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Semangat kerja diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan indikator semangat kerja yaitu melakukan pekerjaan dan sub indikatornya dicerminkan oleh dengan giat dan disiplin, serta indikator sikap terhadap pekerjaan dan sub indikator dicerminkan oleh kerjasama, rasa percaya diri, dan optimis. Semangat kerja diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala Likert yang pada setiap butir-butir pernyataan mencerminkan indikator tersebut.

c. Kisi – Kisi Instrumen Semangat Kerja

Kisi – kisi instrument semangat kerja yang disajikan merupakan kisi – kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja dan juga memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel semangat kerja.

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur semangat kerja terdiri atas dua konsep instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, uji

reliabilitas dan analisis butir soal. Kisi – kisi instrument variabel semangat kerja dapat dilihat pada table III.1.

**Tabel III.1**

**Tabel Instrumen Variabel Y**

**(Semangat Kerja)**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Melakukan Pekerjaan	Dengan giat	4,7				3,5	
	Disiplin	6,11,16				4,8,12	
Sikap terhadap Pekerjaan	Kerja sama	1,13,19, 22	17,18, 21,23		18	1,9,14, 17	13,16, 18
	Rasa Percaya Diri	2,8,12, 25	14,20	8,12		2,20	10,15
	Optimis	3,5,9,24	10,15	3,5		6,19	7,11

Dan untuk mengisi instrument penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban yang bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawaban. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table III.2

**Tabel III.2****Skala Penilaian Variabel Y****(Semangat Kerja)**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor Positif</b>	<b>Bobot Skor Negatif</b>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

## d. Validasi Instrumen Semangat Kerja

Proses pengembangan instrument semangat kerja karyawan dimulai dengan penyusunan butir – butir instrument model skala likert yang mengacu kepada indikator dan sub indikator variabel semangat kerja seperti yang terlihat pada table III.1 yang disebut sebagai konsep instrument untuk mengukur variabel semangat kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrument dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir – butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel semangat kerja. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan

kepada 30 Orang karyawan. Sampel diujicobakan secara acak sederhana kepada karyawan divisi produksi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:<sup>2</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum xi .xt}{\sqrt{(\sum xi^2)(\sum xt^2)}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

$x_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $x_t$

Kriteria butir pernyataan yang diterima adalah 0.361. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan di *drop* atau tidak digunakan.

---

<sup>2</sup> Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Grasindo. 2008), h.86

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 25 pernyataan setelah uji validitasnya terdapat 5 butir pernyataan yang di *drop*, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 20 butir soal.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>3</sup>

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum s_i^2$  = jumlah varians skor butir

$s_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus :<sup>4</sup>

$$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *op cit* h. 365

<sup>4</sup> *Ibid*



Dimana :

$JK_i$  : Jumlah kuadrat seluruh skor item.

$JK_s$  : jumlah kuadrat subyek.

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas butir – butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung, sehingga didapat jumlah varians butir ( $\sum S_i^2$ ) adalah 7,22 . selanjutnya dicari jumlah varians total ( $\sum S_t^2$ ) sebesar 17.87 kemudian dimasukkan dalam rumus *Alpha Cronbach* dan dapat hasil  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0.62. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur semangat kerja karyawan.

## 2. Kompensasi

### a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dibawah organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang lembur, uang premi, uang tanggung jawab, dan lain-lain.

b. Definisi Operasional

kompensasi diukur dengan menggunakan data sekunder yaitu data kompensasi karyawan PT Surya Barutama Mandiri berupa gaji, uang lembur, uang premi, uang tanggung jawab, uang malam, potongan kehadiran, asuransi, dan iuran serikat pekerja.

**F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi :

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), bila nilai variabel Independen (X) di manipulasi / dirubah – rubah atau dinaik-turunkan.<sup>5</sup> Adapun perhitungan persamaan umum regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:<sup>6</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

2. Uji Persyaratan Analisis :

a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X (Y- $\hat{Y}$ )

---

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 260

<sup>6</sup> *Ibid*, h.261

Digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0.05.

#### Hipotesis Statistik

- a)  $H_0$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal.
- b)  $H_1$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian : Jika  $L_{tabel} > L_{hitung}$  maka  $H_0$  di terima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas Regresi

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak.<sup>7</sup>

Rumus – rumus yang digunakan dalam uji linearitas :<sup>8</sup>

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

---

<sup>7</sup> *Ibid* h.265

<sup>8</sup> *Ibid* h.265

$$JK (b | a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n\sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK (S) = JK(T) - JK(A) - JK (b | a)$$

$$JK (TC) = \sum_{x_i} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_1} \right\}$$

$$JK (G) = JK(S) - JK(TC)$$

Keterangan :

JK(T) = jumlah kuadrat total

JK (a) = jumlah kuadrat koefisien a

JK (b | a) = jumlah kuadrat regresi (b | a)

JK (S) = jumlah kuadrat sisa

JK (TC) = jumlah kuadrat tuna cocok

JK (G) = jumlah kuadrat galat

Untuk mempermudah uji linearitas maka dapat digunakan daftar analisis varians (anova) regresi linear sederhana.<sup>9</sup>

**Tabel**

**Daftar Analisis Varians (Anava) Regresi Linear Sederhana**

Sumber Variasi	Dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	

<sup>9</sup> *Ibid* h.266

Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b   a)	1	JK (b   a)	$S_{reg}^2 = JK (b   a)$	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Sisa	n-2	JK (S)	$S_{sis}^2 = \frac{JK (S)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n - k	JK (G)	$S_G^2 = \frac{JK (G)}{n-k}$	

Dengan hipotesis Statistik,  $H_0 : Y = a + \beta X$

$H_1 : Y \neq a + \beta X.$

kriteria pengujian :  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linier jika  $H_0$  diterima

c. Uji Hipotesis

1) Uji Keberartian Regresi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data berarti atau tidak berarti.

Hipotesis Statistik :

$H_0$  : regresi Y atas X tidak berarti

$H_1$  : regresi Y atas X berarti

Atau dapat dinyatakan dengan:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , diterima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

## 2) Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, dapat menggunakan rumus Product Moment dengan rumus :<sup>10</sup>

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

## 3) Uji Keberartian Korelasi (uji t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t dengan rumus: <sup>11</sup>

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

---

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 228

<sup>11</sup> *Ibid*, h.230

keterangan :

t = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik:

Ho :  $\rho \leq 0$

Hi :  $\rho > 0$

Kriteria pengujian:

Terima Ho jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , tolak Ho bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, hal ini dilakukan pada taraf signifikan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

#### 4) Perhitungan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar variasi variable Y ditentukan Variable X

$$KD = (r_{xy})^2$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dilambangkan dengan X dan variabel terikat dilambangkan dengan Y. variabel bebas didalam penelitian ini adalah kompensasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja.

##### **1. Semangat kerja**

Data semangat kerja diperoleh melalui data primer dengan menyebar kuesioner sebanyak 20 butir pernyataan kepada 78 karyawan pada PT Surya Barutama Mandiri sebagai sampel penelitian. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 62 dan skor tertinggi 74, skor rata – rata semangat kerja sebesar 66,67 untuk varians sebesar 342222,22 dengan simpangan baku sebesar 584,998. Dilihat dari rata-ratanya, dapat dikatakan bahwa semangat kerja yang dimiliki karyawan PT Surya Barutama Mandiri masih rendah.

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data semangat kerja dapat dilihat dari tabel IV.1 dibawah ini, dimana rentang skor adalah 12, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 2. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Struges  $K = 1 + 3.3 \log n$



**Tabel IV.1**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Relatif Semangat Kerja (variabel Y)**

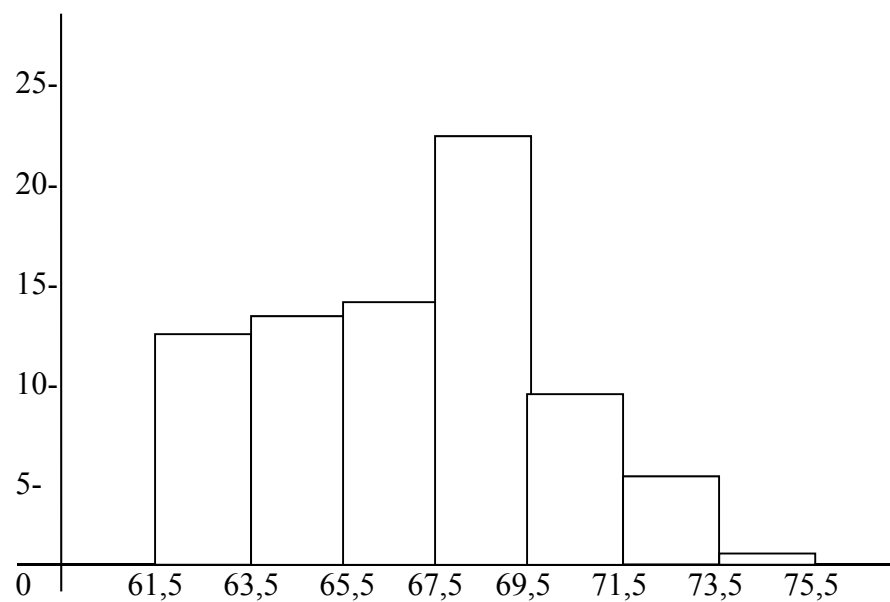
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
62 – 63	61,5	63,5	13	16,66 %
64 – 65	63,5	65,5	14	17,94 %
66 – 67	65,5	67,5	15	19,23 %
68 – 69	67,5	69,5	22	28,20 %
70 – 71	69,5	71,5	8	10,25 %
72 – 73	71,5	73,5	5	6,41 %
74 – 75	73,5	75,5	1	1,28 %
Jumlah			78	100 %

Berdasarkan tabel frekuensi semangat kerja diatas, dapat dilihat banyaknya interval kelas adalah 7 dan panjang kelas adalah 2. Batas bawah sama dengan ujung bawah yang dikurangi 0.5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0.5

Frekuensi relatif terbesar yaitu 22 sampel yang berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 68 – 69 sebesar 28,20% sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 1 Sampel Pada kelas ketujuh pada rentang 74 – 75 sebesar 1,28%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata – rata Y berada pada kelas ketiga pada rentang 66 – 67 yang memiliki 15 sampel atau sebesar 19,23%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi diatas tentang frekuensi semangat kerja, dapat disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1 berikut :

**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Variabel Semangat Kerja**



Berdasarkan grafik IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi terdapat pada kelas keempat dengan frekuensi 22 sampel dan frekuensi relatifnya sebesar 28,20%. Dan frekuensi terendah pada kelas ketujuh dengan frekuensi 1 dan frekuensi relatifnya sebesar 1,28%.

**Tabel IV.2**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Semangat Kerja**

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	n	Mean	%		
1	Melakukan Pekerjaan	Dengan giat	3	290	603	2	301,5	11,14%		
			5	313						
		Disiplin	4	328	898	3	299,34	16,60%		
			8	306						
			12	264						
2	Sikap terhadap Pekerjaan	Kerja Sama	1	300	1846	7	263,71	34,12%		
			9	301						
			13	209						
			14	266						
			16	253						
			17	259						
			18	258						
		Rasa Percaya Diri	2	318	1050	4	262,5	19,41%		
			10	239						
			15	251						
			20	242						
		Optimis	6	294	1012	4	253	18,70%		
			7	258						
			11	196						
			19	264						
				<b>JUMLAH</b>		<b>5409</b>	<b>5409</b>	<b>20</b>	<b>1380,05</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan rata-rata skor indikator semangat kerja dapat diketahui bahwa semangat kerja rendah dan unsur-unsur yang paling mempengaruhi yaitu giat dan disiplin.

## 2. Kompensasi

Data kompensasi diperoleh melalui data sekunder dari 78 karyawan pada PT Surya Barutama Mandiri sebagai sampel penelitian.

**Tabel IV.3****Tabel Rincian Kompensasi PT Surya Barutama Mandiri**

Rincian kompensasi	
Kompensasi paling rendah	Rp 875.000
Kompensasi paling tinggi	Rp 1.505.000
Rata-rata Gaji Pokok	Rp 1066550
Rata-rata Uang Lembur	Rp 84177
Rata-rata Uang Premi	Rp 7922
Rata-rata Uang Tanggung Jawab	Rp 1960
Rata-rata Uang Malam	Rp 947

Sumber: Data diolah oleh penulis

Data yang dihasilkan memiliki kompensasi terendah Rp 795.000,- dan kompensasi tertinggi Rp 1.505.000,- sedangkan rata – rata kompensasi sebesar Rp 1.130.000,- untuk varians sebesar 98444044,7 dengan simpangan baku sebesar 9921,897. Uang lembur diberikan sebagai tambahan bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerjanya, uang premi diberikan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, uang tanggung jawab diberikan sebagai tambahan karyawan atas tanggung jawab yang mereka lakukan terhadap pekerjaannya, dan uang malam diberikan kepada karyawan yang bekerja pada malam hari.

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kompensasi dapat dilihat dari tabel IV.2 dibawah ini, dimana rentang data adalah 710, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 101. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Struges  $K = 1 + 3.3 \log n$

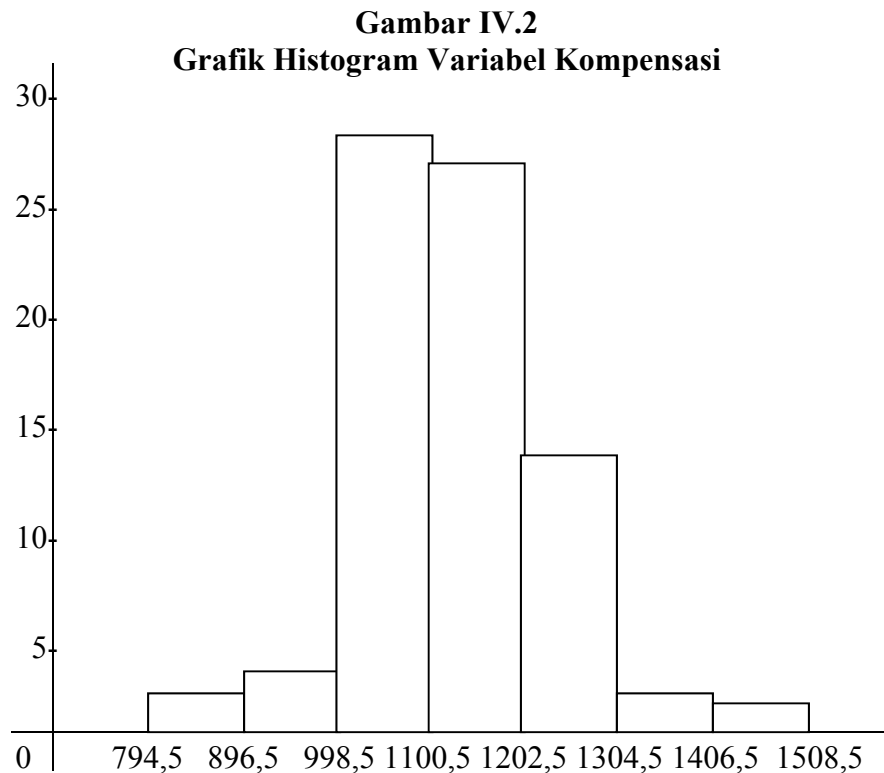
**Tabel IV.4**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi (variabel X)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
795 – 896	794,5	896,5	2	2,56 %
897 – 998	896,5	998,5	4	5,12 %
999 – 1100	998,5	1100,5	28	35,89 %
1101 – 1202	1100,5	1202,5	27	34,61 %
1203 – 1304	1202,5	1304,5	12	15,38 %
1305 – 1406	1304,5	1406,5	3	3,84 %
1407 – 1508	1406,5	1508,5	2	2,56 %
Jumlah			78	100 %

Berdasarkan tabel frekuensi kompensasi diatas, dapat dilihat banyaknya interval kelas adalah 7 dan panjang kelas adalah 101. Batas bawah sama dengan ujung bawah yang dikurangi 0.5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0.5

Frekuensi relatif terbesar yaitu 28 sampel yang berada pada kelas ketiga yaitu pada rentang 999 – 1100 sebesar 35.89% sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 Sampel Pada kelas pertama dan ketujuh pada rentang 795 – 896 sebesar 2,56%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata – rata X berada pada kelas keempat pada rentang 1101 - 1202 yang memiliki 27 sampel atau sebesar 34,61%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi diatas tentang frekuensi kompensasi, dapat disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2 berikut :



Berdasarkan grafik IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi terdapat pada kelas ketiga dengan frekuensi 28 sampel dan frekuensi relatifnya sebesar 35.89%. Dan frekuensi terendah pada kelas pertama dan ketujuh dengan frekuensi 2 dan frekuensi relatifnya sebesar 2,56%.

## B. Pengujian Hipotesis

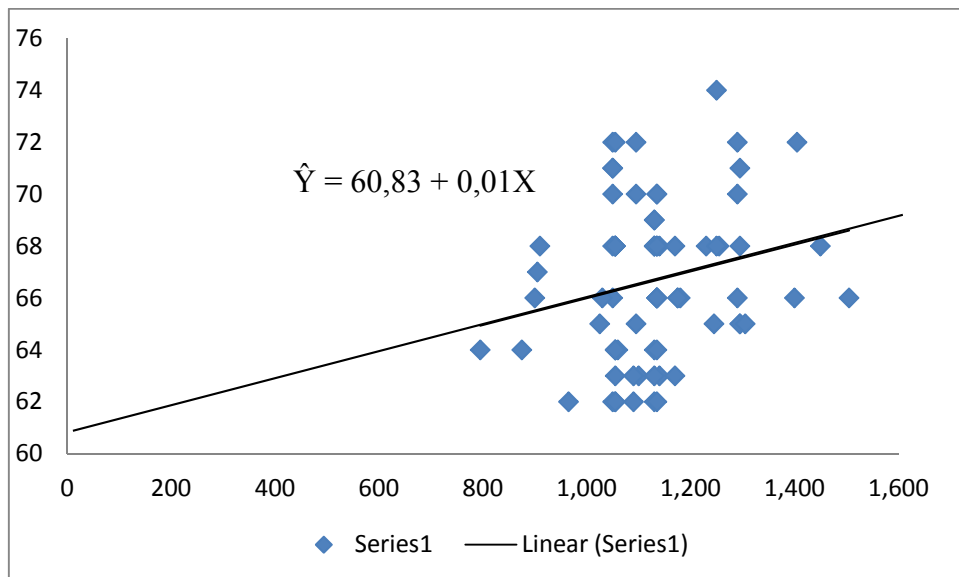
### 1. Persamaan Regresi :

Persamaan regresi yang digunakan dalam persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier terdapat data penelitian hasil kompensasi (X) dengan semangat kerja (Y) menghasilkan perhitungan model regresi untuk  $Y = a+bX$ , diperoleh konstanta  $a = 60,83$  dan konstanta  $b = 0,01$  dengan demikian maka didapat persamaan regresi sebagai berikut,  $Y = 60,83 + 0.01X$ .

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa kenaikan satu skor X akan meningkatkan Y sebesar 0.01 pada konstanta 60,83

**Gambar IV.3**

**Grafik Persamaan Regresi ( $\hat{Y} = 60,83 + 0.01X$ )**



## 2. Uji Persyaratan Analisis :

Uji persyaratan analisis berfungsi untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak.

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* pada taraf signifikan ( $\alpha = 0.05$ ) dengan tingkat kepercayaan 5%, sampel sebanyak 78 karyawan pada bagian produksi handuk pada PT Surya Barutama Mandiri. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau  $|F_{zi}-S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan sebaliknya, jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji *Liliefors* menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $L_{hitung}$  sebesar 0.0878 sedangkan  $L_{tabel}$  sebesar 0.1003 untuk  $n = 78$  dengan taraf signifikan 0.05

### b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linearitas sederhana regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis linear atau non linier. Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk liner apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang artinya  $H_0$  diterima.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 0.84$  sedangkan  $F_{tabel} = 1,70$ . artinya  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka pengujian hipotesis



statistiknya adalah  $H_0$  diterima yang berarti model persamaan regresi adalah berbentuk linier.

### c. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah “terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri.” Dengan kata lain, kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula semangat kerjanya. Sebaliknya semakin rendah kompensasinya maka semakin rendah pula semangat kerjanya.

#### 1) Uji Keberartian Regresi

Selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi (signifikan) dan linearitas model regresi kompensasi dengan semangat kerja yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel ANAVA.

**Tabel IV.5**  
**Tabel ANAVA**

TABEL ANAVA					
Sumber Varasi	Dk	JK	KT	F hitung	F Tabel
Total	78	347334	347334		
Koefisien (a)	1	346666,67	346666,67		

Regresi (b/a)	1	61,38	61,38		
Sisa	$(n-2) (78-2) = 76$	605,95	7,97	7,70	3.98
Tuna Cocok	$(k-2) (29-2) = 27$	191,51	7,09		
Kekeliruan (e)	$(n-k) (78-29) = 49$	414,44	8,46	0,84	1,70

Berdasarkan tabel anava diatas, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} (7,70) > F_{tabel} (3.98)$ , karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berarti. Serta  $F_{hitung} (0.84) < F_{tabel} (1,70)$  karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier.

## 2) Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X (kompensasi) dan Variabel Y (semangat kerja), dilakukan pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kompensasi dengan semangat kerja dengan rumus *product moment* yang menghasilkan  $r_{xy} = 0.218$ , ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan semangat kerja.

## 3) Uji Keberartian Korelasi (uji t)

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan uji-t, dengan kriteria

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti korelasi signifikan jika  $H_1$  diterima.

Hasil perhitungan yaitu  $t_{hitung} = 1,947$   $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05 memperoleh nilai 1.658. maka, dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja.

#### 4) Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X (semangat kerja) dengan variabel Y (Produktivitas kerja) digunakan uji koefisien determinasi. Dari hasil hitung, diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 5% yang artinya bahwa sebesar 5% kompensasi berkontribusi dalam tinggi rendahnya semangat kerja.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh model persamaan regresi  $\hat{Y} = 60,83 + 0,01X$  artinya bahwa kenaikan satu skor variabel X (kompensasi) akan meningkatkan variabel Y (semangat kerja) sebesar 0.01 pada konstanta 60,83

Lalu diketahui nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.218 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1,947  $> t_{tabel}$  sebesar 1,658. maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja. Yang artinya terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan semangat kerja. Semakin tinggi

kompensasi, maka semakin tinggi pula semangat kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi, semakin rendah pula semangat kerjanya.

Tinggi – rendahnya semangat kerja ditentukan oleh kompensasinya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuadrat nilai koefisien korelasi sederhananya yaitu sebesar 0.05 atau dapat dikatakan bahwa 5% pengaruh semangat kerja ditentukan oleh kompensasi.

Dari hasil yang telah didapat, maka dapat diinterpretasikan bahwa antara kompensasi dengan semangat kerja memiliki hubungan yang positif. Hal ini terjadi karena adanya peningkatan pada kompensasi karyawan yang sejalan dengan peningkatan semangat kerja karyawan PT Surya Barutama Mandiri.

Penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun dapat disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak. Sehingga tidak menutup kemungkinan diadakan penelitian lanjutan. Beberapa hal yang membuat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kesibukan pimpinan di tempat peneliti, sehingga menghambat kelancaran pengisian kuesioner.
- 2) Adanya batasan kerahasiaan perusahaan yang tidak boleh dipublikasikan, sehingga untuk peneliti mengetahui lebih dalam mengenai perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Semangat kerja adalah keseluruhan sikap terhadap pekerjaan karyawan yang dipengaruhi oleh adanya kerja sama antar karyawan yang memiliki rasa percaya diri dan optimis dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya.
2. Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dibawah organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang lembur, uang premi, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji-t, dimana hasil uji-t sebesar 1,947 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.658. Jadi,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan

antara kompensasi dengan semangat kerja. Dengan kata lain, hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh menunjukkan bahwa peranan kompensasi berpengaruh dalam mencapai semangat kerja karyawan. Besarnya kompensasi dapat memberikan semangat kerja bagi para karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasinya tidak sesuai dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, bahwa kompensasi sangat berkontribusi dalam menentukan tinggi – rendahnya semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri.

Selain itu, kompensasi harus terus ditingkatkan agar karyawan bisa semangat dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Namun kompensasi yang baik dapat dipenuhi perusahaan apabila karyawannya dapat meningkatkan kemampuan, keahlian, disiplin dan produktivitas kerjanya.

Semangat kerja pada karyawan PT Surya Barutama Mandiri tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa kompensasi mempengaruhi semangat kerja namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

### C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Surya Barutama Mandiri, yaitu:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya agar karyawan dapat lebih giat dalam bekerja, seharusnya perusahaan memberikan uang tambahan berupa biaya transportasi sebagai penunjang dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam hal ini menyangkut disiplin para karyawan, seharusnya perusahaan memberikan *punishment* kepada karyawan yang melanggar disiplin.
3. Dalam memberikan tambahan kompensasi, hendaknya perusahaan memberikan tambahan misalnya uang malam dan uang tanggung jawab kepada karyawannya.