

**EFFECT OF THE SPIRIT OF COMPENSATION OF EMPLOYEES  
CV. SIMISU KARYA PEKANBARU**

By:

**DESI GUSTIARNI**

**[desi\\_gustiarni89@yahoo.com](mailto:desi_gustiarni89@yahoo.com)**

Mariaty Ibrahim

Program Studi Administrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Binawidya Km.12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp (0761) 63277

**ABSTRACT**

*The purpose of the study to determine the compensation provided by CV Simisu Karya to employees, to determine employee morale on the CV. Simisu Karya and to determine the effect of compensation on employee morale on the CV. Simisu Karya Pekanbaru.*

*The population in this study were all employees who work in the CV Simisu Karya Pekanbaru totaling 25 people. Because of its population numbered only 25 people, the writer make all the sample population using census techniques. Data analysis technique will I use is simple linear regression.*

*Compensation Based on the results of the research have a positive effect on employee morale due to the provision of appropriate and effective compensation can increase the motivation of employees to carry out their responsibilities well and will improve employee morale.*

*Keywords: Human Resources Management, Compensation And Morale*

## A. Pendahuluan

Terkait era globalisasi dan krisis moneter yang melanda negara-negara di kawasan Asia pada penghujung 1997 serta sebagian belahan dunia lainnya, secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada stabilitas ekonomi negara tersebut. Stabilitas ekonomi yang tidak menentu ini berdampak pada persaingan bisnis pada perusahaan baik swasta maupun pemerintah, yang memperebutkan pangsa pasar untuk kemajuan perusahaan mereka. Dalam persaingan bisnis ini, perusahaan dituntut untuk menyusun strategi bisnis yang tepat.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan inovasi-inovasi dan merupakan komponen utama serta sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Semua perusahaan atau organisasi manapun pasti memiliki suatu tujuan. Suatu pencapaian tujuan merupakan hal yang sangat penting. Karena semua aktivitas yang berlangsung di dalam suatu perusahaan pada intinya adalah dalam rangka tugas-tugas pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Agar hal ini dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawab sebagai tenaga kerja. Pada dasarnya motivasi tenaga kerja yang tersedia direkrut oleh suatu organisasi adalah harapan mendapat imbalan yang baik dengan yang telah dikerjakannya pada perusahaan tersebut guna pemenuhan kebutuhan hidup. Imbalan yang baik adalah system yang mampu menjamin kepuasan atau kesejahteraan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tersebut bekerja secara produktif dengan kepentingan perusahaan.

Jika perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan system imbalan yang memuaskan, perusahaan akan kehilangan tenaga kerja terampil sehingga perusahaan tidak mampu lagi memproduksi dengan rencana produksi dan tenaga kerja yang tersisa pun akan menurun semangat kerjanya. Jika kepentingan tenaga kerja mendapat perhatian dari perusahaan, tenaga kerja akan memberikan *feedback*/umpan balik kepada perusahaan berupa perilaku yang positif terhadap perusahaan tersebut.

Kepentingan para tenaga kerja dan organisasi harus menjamin dalam arti, para pekerja mendapat kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi yang dipergunakan untuk melangsungkan hidup secara wajar. Di sisi lain, kepentingan organisasi harus menjamin melalui penerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya sehingga organisasi tersebut tidak hanya dapat mempertahankan eksistensinya tetapi juga dapat berkembang secara kuantitatif dan kualitatif. Tenaga kerja merupakan komponen yang sangat diperlukan oleh semua perusahaan atau organisasi manapun pasti memiliki suatu tujuan. Suatu

pencapaian tujuan merupakan hal yang sangat penting. Karena semua aktivitas yang berlangsung di dalam suatu perusahaan pada intinya adalah dalam rangka tugas-tugas pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Agar hal ini dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan komponen yang sangat diperlukan oleh CV. Simisu Karya Pekanbaru.

Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohani atau perilaku individu atau tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut mempunyai dampak terhadap lingkungan kerja, baik yang mempunyai kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap macam kegiatan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan menciptakan sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya progressivitas atau kemajuan perusahaan. Setiap manajemen perusahaan selalu berusaha untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yang tinggi, yang dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan usaha yang begitu ketat. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja, terutama masalah kompensasi. "Kompensasi sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan". Sebab apa artinya perusahaan yang begitu besar, tetapi masalah kompensasi bagi karyawan tidak diperhatikan. Untuk itu, agar pemberian kompensasi tidak menjadi kendala dan bahkan menurunkan prestasi kerja karyawan tetapi untuk meningkatkan produktivitas kerja masing-masing karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Pemberian kompensasi yang sesuai merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka dan akan mempengaruhi motivasi serta semangat karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Kompensasi yang diberikan perusahaan harus memadai karena sangat penting artinya dan sangat mempengaruhi kesinambungan perusahaan. Dari satu sisi, sistem upah telah disepakati sebagai faktor yang sangat penting dalam mewujudkan penampilan kerja yang terbaik. Dari sisi lain, sulit untuk mewujudkan sistem upah yang dapat memotivasi pekerja. Penyebabnya adalah karena para manajer menekan pembiayaan seminimal mungkin melalui pembayaran upah. Sebaliknya para pekerja mengharapkan pemberian upah dalam jumlah maksimal atau sekurang-kurangnya memenuhi unsur kewajiban/kelayakan dan keadilan.

Hanya saja kondisi yang diharapkan itu belum dapat dipertahankan dengan baik, karena pertambahan jumlah penduduk yang demikian besar. Akibatnya kelebihan tenaga kerja (*over supply*) sehingga menurunkan nilai tenaga kerja. Efeknya kadang-kadang tenaga kerja tidak memikirkan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki asalkan ada kesempatan segera menerima pekerjaan apapun meski dengan perjanjian kerja yang kurang sesuai. Dari segi kualitas tenaga kerja, hal seperti ini sangat merugikan tenaga kerja itu sendiri dan pihak perusahaan sebagai pemakai tenaga kerja tersebut.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka CV. Simisu Karya di Pekanbaru yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia harus memberikan perhatian berupa kompensasi agar semangat kerja karyawan meningkat, karena hal tersebut dapat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian, jelaslah bahwa kompensasi sangat berperan dalam perusahaan karena dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Mengingat pentingnya pemberian kesejahteraan bagi karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Simisu Karya Pekanbaru”**.

#### **A.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah pokok penelitian yaitu **“Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Simisu Karya Pekanbaru ?”**

#### **A.2 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam Penelitian ini adalah

- a) Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan oleh CV. Simisu Karya kepada karyawan.
- b) Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada CV. Simisu Karya.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Simisu Karya Pekanbaru.

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a) Sebagai sumber informasi dan masukan bagi pihak manajemen CV. Simisu Karya dalam pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawannya.
- b) Sebagai wahana untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis terutama mengenai pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.
- c) Sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama.

### **B. TELAAH PUSTAKA**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Dalam praktek sehari-hari kita sering menggunakan istilah kompensasi dengan sebutan upah maupun gaji. Upah maupun gaji merupakan satu bentuk dari kompensasi, karena kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima oleh seorang karyawan baik secara materil maupun non materil (**Hendri simamora Op Cit: 544**) .

Upah dan gaji masing-masing mempunyai pengertian yang berbeda, walaupun keduanya terdapat unsur persamaan dimana keduanya diberikan dalam pekerjaan yang telah dilaksanakan. Perbedaan upah dan gaji adalah sebagai berikut (**Isyandi, 2004: 102**).

- a) Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.
- b) Gaji, adalah balas jasa yang dibayarkan secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (**Husnan dan Ranupandoyo, 2002:12**).

Menurut **Veithazal Rivai (2004:357)** kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Beberapa pengertian kompensasi yang diungkapkan oleh para ahli :

**Rusli Syarif (1991:190)** kompensasi diberikan berdasarkan prestasi yang dihasilkan oleh tenaga kerja dan kompensasi merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/karyawan karena karyawan tersebut telah menyumbangkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk kemajuan usaha tersebut.

Menurut **Mutiara S. Panggabean (2002:75)** kompensasi disebut juga dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada bawahan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut **Handoko (1991:245)** kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang digunakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Menurut **Hasibuan (2001: 133)**, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu pengertian kompensasi menurut beberapa ahli lain, diantaranya:

Menurut **Husnan dan Ranupandoyo (2002: 12)**, kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Sedangkan menurut **T. Hani Handoko (1995: 155)**, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari beberapa kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi mengandung pengertian tentang semua bayaran yang diberikan oleh instansi pemerintah maupun swasta, sebagai imbalan atau balas jasa pegawai. Dimana para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar apabila dengan jasa yang mereka berikan. Kompensasi atau balas jasa ini besarnya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh para pegawai dan mengetahui secara pasti jumlah dan banyaknya balas jasa yang diterimanya.

## **2. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Dalam beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pekerja secara adil dan layak, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Menurut **Susilo Martoyo (1994: 117)** fungsi dari pemberian kompensasi secara umum dapat dibedakan menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien
- 3) Mendorong terciptanya stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

- 1) Ikatan Kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerjasama formal antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, balas jasa yang diberikan cukup besar maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over lebih kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka invensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **3. Komponen Kompensasi**

Pemberian kompensasi untuk semua karyawan pada tingkat yang ada pada perusahaan harus dapat menciptakan kompensasi yang layak dan adil bagi seluruh karyawan. Tingkat struktur organisasi dalam perusahaan akan dapat memberikan perbedaan tingkat kompensasi karena adanya perbedaan komponen kompensasi yang diterima karyawan.

Adapun komponen kompensasi menurut **Simanjutak (2000: 164)**, antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji dalam bentuk:
  - a. Gaji pokok dihitung berdasarkan kepangkatan dan masa kerja
  - b. Tunjangan kemahalan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, itu semua besarnya berdasarkan peraturan masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok.
  - c. Potongan akan dilakukan untuk dana pensiun, asuransi dan sebagainya.
- 2) Tunjangan dalam bentuk natura, beras, gula, garam serta pakaian tetapi sekarang tunjangan dalam bentuk natura hanya diberlakukan untuk beras.
- 3) Fringe benefit, benefit yang diterima seseorang sehubungan dengan jabatan atau pekerjaannya. Dapat dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi, kesehatan, upah yang dibayarkan pada waktu libur, cuti dan waktu istirahat, perumahan dan fasilitas serta sarana olahraga.

### **4. Kriteria Penetapan Kompensasi**

Ada beberapa kriteria yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam penetapan kompensasi menurut **(Isyandi, 2004:105-107)**, yaitu:

- a) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
- b) Kompensasi harus dapat mengikat.
- c) Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d) Kompensasi harus adil.
- e) Kompensasi tidak boleh statis.
- f) Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

Suatu penelitian yang dilakukan oleh ahli perilaku dari Amerika Serikat **Edward E Lawler** menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor kerja yang

terpenting bagi organisasi. Oleh karena pentingnya bagi kebanyakan orang atau karyawan maka kompensasi mengandung kekuatan dalam mempengaruhi perilaku dari para karyawannya.

## 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

**A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 84)** sesuai dengan pendapat **Leon C Manginon (1981)**, yang mengemukakan ada enam faktor yang mempengaruhi kebijaksanaan kompensasi.

*“The Major factor that effect on compensation police and practise are: 1) Goverment Factoer, 2) Collective bargaining, 3) Standard adn cost of living, 4) Comparable wages, 5) supply adn demand, and 6) ability to pay’.*

### a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan peraturan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

### b. Penawaran Bersama Antara Organisasi dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Hal ini, terutama dilakukan oleh organisasi dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan.

### c. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan, karena kebutuhan dasar karyawan harus dipenuhi. Dengan demikian karyawan akan merasa aman, dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi.

### d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya organisasi, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.

### e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar dalam menentukan tingkat upah karyawan.

### f. Kemampuan Membayar

Kebijakan kompensasi karyawan harus pula didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

## 6. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tapi sebaliknya, dengan karyawan yang semiliki semangat kerja yang rendah, akan sukar mencapai hasil-hasil yang baik. Cara meningkatkan semangat kerja menurut **Alex S. Nitisemito (1990:170)** diantaranya yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Menurut **George D. Hansley** seperti yang dikutip oleh **Sofyan Assuri (2001: 83)**, semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

Kemudian menurut **Alex S. Nitisemito (1996: 62)**, semangat dan kegairahan kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu semangat kerja yang merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat

diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut Melayu **Hasibuan (1995:182)**, mengemukakan pendapat lain yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut **Moekijat (1994:89)**, pengertian semangat dan kegairahan adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat didalam mencapai tujuan bersama.

### **7. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan**

Menurut **Laitner** yang dikutip oleh **Ahmad Tohardi (2002:431)**, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan diantaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik. Maksudnya bawahan mempunyai kebanggaan terhadap hasil kerja yang diperolehnya dan kepuasan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.
2. Sikap terhadap pimpinan, maksudnya antara bawahan dan atasan memiliki hubungan kerja yang harmonis sehingga bawahan mampu menentukan sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju, maksudnya karyawan memiliki hasrat yang tinggi untuk maju atau berprestasi. Perasaan telah diperlakukan secara baik, maksudnya karyawan yang bekerja di dalam perusahaan memiliki perasaan telah diperlakukan secara baik oleh pimpinan.
4. Kemampuan untuk bergaul dengan teman sekerja, maksudnya karyawan mampu membina hubungan yang harmonis dengan dan antar sesama karyawan.

Menurut **Manullang (2001:78)**, ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik bersifat materil maupun non materil, yaitu:

a. Gaji

Pemberian gaji merupakan dorongan kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan yang merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena karyawan tersebut bekerja pada perusahaan tersebut.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Penyediaan tempat ibadah merupakan salah satu contoh penyediaan kebutuhan rohani dengan maksud bahwa jika karyawan ingin beribadah mereka dapat beribadah di dalam lingkungan perusahaan.

c. Harga diri, perlu diperhatikan

Seorang pimpinan yang mengajak karyawannya untuk berdiskusi di dalam memecahkan persoalan yang dihadapi akan menimbulkan rasa harga diri karyawan diperhatikan dan rasa tanggungjawab karyawan akan bertambah.

d. Pemberian insentif

Pimpinan yang baik akan selalu memperhatikan pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang prestasi kerjanya lebih baik atau diatas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini sangat efektif karena bisa mendorong untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

e. Penetapan karyawan pada posisi yang tepat

Penetapan karyawan pada posisi yang tepat dan pada jabatan yang tepat serta sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

f. Memberi kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan sebagainya.

g. Fasilitas

Apabila perusahaan mampu menyediakan fasilitas maka karyawan akan merasa senang dan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Semangat kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tapi sebaliknya, dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, akan sukar mencapai hasil-hasil yang baik. Cara meningkatkan semangat kerja menurut **Alex S. Nitisemito (1990:170)** diantaranya yaitu

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

### **C. Hipotesa**

Berdasarkan rumusan masalah diatas dan dihubungkan dengan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesa yang ada, guna menjawab permasalahan yang terjadi. Maka penulis merumuskan hipotesa dari penelitian ini adalah **“Diduga ada pengaruh yang signifikan dalam pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Simisu Karya Pekanbaru”**.

Hipotesa yang diturunkan terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu:

1. Variabel bebas/variabel independen adalah kompensasi, dengan indikator sebagai berikut:
  - a) Gaji Pokok dan Upah
  - b) Kompensasi Tambahan
2. Variabel terikat/variabel dependen adalah semangat kerja, dengan indikator sebagai berikut:
  - a) Memperhatikan kebutuhan rohani
  - b) Insentif
  - c) Fasilitas

### **Kerangka Konseptual dan Teknik Pengukuran**

Konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini berguna untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda terhadap masalah yang akan diteliti, disamping itu juga untuk mempermudah dalam menganalisa. Adapun batasan-batasan dan pengertian konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian pekerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan yang akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau undang-undang, peraturan-peraturan, yang dibayar atas dasar suatu perjanjian antar pemberi kerja yang diberikan secara tetap kepada karyawan CV. Simisu Karya yang berguna untuk memberikan motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja yang akan meningkatkan perusahaan.
2. Semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat bekerja lebih baik.

3. Gaji dan Upah. Gaji pokok adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada para karyawan sesuai dengan kontrak kerja atau perjanjian dan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada atau yang akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup atau nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian kerja.
4. Kompensasi Tambahan. Kompensasi yang diberikan dalam berbagai jenis, seperti tunjangan-tunjangan dan insentif.

## **D. METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada CV. Simisu Karya Pekanbaru karena dilihat dari latar belakang masalah, target dan realisasi instalasi listrik pada CV. Simisu Karya mengalami fluktuasi sehingga penulis tertarik untuk meneliti apa yang mengakibatkan fluktuasi tersebut.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Data yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan obyek penelitian yaitu:

#### a) Data Primer

Yaitu: data yang diperoleh secara langsung dari karyawan tentang tanggapan responden yang berhubungan dengan pemberian kompensasi (gaji) yang diterima.

#### b) Data Sekunder

Yaitu: data yang diperoleh dari perusahaan tersebut melalui pimpinan, sehingga penulis dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini meliputi:

- Sejarah berdirinya perusahaan
- Struktur organisasi perusahaan
- Tugas dan wewenang perusahaan
- Aktivitas perusahaan dan data-data yang diperlukan oleh penulis

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Simisu Karya Pekanbaru yang berjumlah 25 orang. Karena jumlah populasinya hanya berjumlah 25 orang maka penulis menjadikan semua populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus, sementara pihak pimpinan berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan data pendukung dalam penelitian ini.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan oleh penulis adalah:

#### a) Interview

Yaitu, dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### b) Kuisisioner

Yaitu, dengan pengumpulan data dengan cara membuat daftar-daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada responden guna memperoleh data mengenai obyek penelitian.

### **5. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang akan penulis gunakan adalah Regresi Linear Sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mencari besar pengaruh antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen).

## **E. Hasil Penelitian**

**A. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Simisu Karya Pekanbaru**

**1. Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen). Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui program SPSS. Persamaan regresi linear sederhana dengan rumus : (J. Supranto, M.A, 1991;133) :

$$Y = a + bX$$

Nilai a dihitung dengan rumus :

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

Nilai b dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

Y = variabel terikat (dependen) yaitu semangat kerja karyawan

X = variabel bebas (independen) yaitu kompensasi

a= jumlah Y bila X = 0 (harga konstan)

b= angka arah atau koefisien regresi, yaitu menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

**Tabel III.11**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	9.931	0.990		0.000
Kompensasi (X)	0.183	0.051	0.602	0.001

a. Dependent Variable : Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

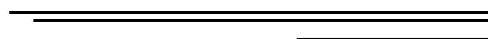
Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstan (a) sebesar 9,931 dan koefisien variabel kompensasi sebesar 0,183. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 9,931 + 0,183X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,931 diartikan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi (X=0) maka tidak ada variabel semangat kerja Y.
- Koefisien variabel X sebesar 0,183 artinya jika ada upaya dari CV. Simisu Karya terhadap kompensasi yang diberikan bertambah satu poin maka akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja karyawan sebesar 0,183 poin.

Korelasi Product Moment dari Karl Person :



Di mana :

r = koefisien korelasi variabel X dan variable Y

$n$  = jumlah subjek penelitian  
 skor rata-rata dari XY

## 2 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratny hubungan antar variabel, dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu kompensasi dalam penelitian ini memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikatnya yaitu semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,602 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.12**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.363	.335	.671

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil tersebut menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan CV. Simisu Karya kepada karyawan dikategorikan kuat. Maksudnya ada hubungan sebesar 0,602 antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas karena berada pada interval korelasi antara 0,5-0,75 (**Riduwan dan Sunarto, 2007 : 81**), serta nilai koefisien korelasi berganda yang diperoleh lebih besar dari 0,5 (**Suharyadi dan Purwanto, 2009 : 218**).

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang berbentuk dalam mewakili kelompok data observasi, dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan nama koefisien determinasi R<sup>2</sup>. Semakin tinggi R<sup>2</sup>, semakin penting suatu variabel. Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terikat . semakin besar koefisien determinasi koreksi atau model regresi, maka model didapatkan akan semakin baik.

Koefisien determinasi :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratny hubungan antar variabel, dan sebaliknya.

Dari analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai determinasi korelasi linear sederhana (R<sup>2</sup>) sebesar 0,363, berarti kedua indikator memberikan andil terhadap naik turunnya semangat kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,363 artinya setelah memperhitungkan derajat kebebasan, variabel semangat kerja karyawan dijelaskan sebesar 36,3 % oleh variabel independen, sedangkan sisanya yaitu sebesar

63,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

4. Pengujian Hipotesis penelitian

a. Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t, dengan ketentuan :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus uji t :

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

Di mana :

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah responden

Sebelum uji hipotesis tersebut dilakukan, beberapa langkah pengujian sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis statistik
  - a. Ho : variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
  - b. Ha : variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
2. Penentuan nilai  $t_{tabel}$ 
  - a. *Level of significance*, two tail test ( $\alpha$ ) = 5% (0,05)
  - b. *Degress of freedom* =  $n-2 = 25 - 2 = 23$ 
    - $t_{tabel} = (\alpha ; df)$
    - $= (0,05 ; 23)$
    - $= 2,07$

**Tabel III.13 : Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.931	.990		10.031	.000
	Kompensasi	.183	.051	.602	3.618	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t dapat diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 3,618. Nilai  $t_{tabel}$  pada *level of significant* 5% dan df sebesar 23 (n-2) adalah 2,07. Dengan demikian dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,618 > 2,07$ ), maka hipotesa dalam penelitian ini bahwa “Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan” diterima.

Dengan demikian pengaruh yang sesungguhnya berasal dari penelitian responden tersebut terhadap nilai kompensasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan perseorangan dan kekuatan harapan bahwa perilaku yang telah diperintahkan sungguh-sungguh akan mengakibatkan pencapaian penghargaan yang diajukan dan semangat kerjapun semakin meningkat. Tampaknya adalah aman untuk menganggap bahwa

apabila kompensasi tersebut dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja dan demikina memberi sumbangan yang maksimal kepada perusahaan (Hadari Nawawi 2003:85).

## **F. Kesimpulan dan Saran**

### **a. Kesimpulan**

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV. Simisu Karya Pekanbaru memiliki hubungan dengan semangat kerja karyawan tersebut. Pelaksanaan pemberian kompensasi pada CV. Simisu Karya Pekanbaru termasuk dalam kategori **cukup baik**. Masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan. Ketepatan sasaran dari kompensasi dirasa responden belum begitu baik dan belum sepenuhnya bisa memenuhi kebutuhan karyawan.
2. Semangat kerja karyawan pada CV. Simisu Karya Pekanbaru tergolong **sangat baik**. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang merupakan tanggapan yang dirasakan/dialami oleh masing-masing karyawan selama mereka bekerja pada CV. Simisu Karya Pekanbaru dengan memperhatikan ke-3 indikator yang ditemukan. Artinya, kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap 3 indikator tersebut harus dipertahankan dan ditingkatkan. Karena dengan adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan erat hubungannya dengan kepuasan kerja yang diperoleh, di mana kepuasan kerja yang dimiliki akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan terarah dapat menambah motivasi karyawan untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **b. Saran**

1. Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Simisu Karya Pekanbaru, bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Simisu Karya Pekanbaru. Maka penulis menyarankan agar CV. Simisu Karya Pekanbaru memperhatikan pemberian kompensasi dengan baik pada karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhan hidup karyawan, artinya kebutuhan hidup harus disesuaikan dengan besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan.
2. Penulis juga menyarankan agar perusahaan memperhatikan semangat kerja karyawan karena masih ada permasalahan yang harus dibenahi oleh perusahaan, misalnya dengan adanya peningkatan pemberian insentif agar semangat kerja karyawan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tercapai.
3. Perhatian yang diberikan perusahaan selama ini dalam meningkatkan semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan kriteria yang bermanfaat, lebih efektif dan efisien guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2000. *Human Resouce management*. International Edition. USA. Pearson Education Inc. Upper Saddle River.
- Flippo. 2006. *Personel Management*. International Student Edition. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasardan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Mas Agung, Jakarta.
- 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko. T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia*. BPFE. Yokyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen Personalia Edisi Revisi*, Ghahia Indonesia. Jakarta
- Rusli Syarif, Ir, 1991, *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Angkasa Bandung.
- Simamora, Henry. 1995. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. CV Rineka Cipta.
- Tohardi, 2002, *Penilaian Semangat Kerja Karyawan*. CV BumiAksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. CV. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Riduan, dan Sunarto.2007. *Pengantar Statistika*. Alfabeta. Bandung