

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(KASUS BAGIAN PRODUKSI PADA PT KEBUN PANTAI RAJA TELUK KUANTAN)**

Oleh: Bayu Arifandi
Arifandi.bayu@yahoo.co.id
Pembimbing: Dra. Ruzikna, M.Si

Prodi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax (0761) 63277

ABSTRACT

The importance of the provision of compensation is one way that made the company so that employees have a responsibility towards the company. The granting of compensation to the employee properly applied will reduce a sense of employee concerns against economic problems and daily needs, because they would have to comply with the compensation received by the company where he worked.

Existing problems in this research Granting compensation do PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan gives rise to the existence of spirit and the excitement continued as an indication of the work of its employees. This makes PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan continue to strive so that the compensation awarded can improve the morale and productivity of their employees. This research aims to: to know the granting of employee compensation part of the production on the Gulf Coast Gardens PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan. employee morale to know the production at the Bay Gardens Beach PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan Untuk know how the compensation of employee morale the production at the Bay Gardens Beach PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan The above results indicate that compensation given to the company as a whole is good whereas if viewed from each sub variables i.e. direct compensation was rated good. A compensation policy that is applied by the company is received by the employee. Whereas indirect compensation is already good, indirect compensation approved by employees. The incentive is good enough. Thus the incentives that are applied by the company PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan Gardens approved quite well by employees, but there needs to be an increase in employee morale may again get better again, and for the morale of work productivity, showed less well. Thus the overall employee productivity less approved by the employees, which means that there needs to be improvement to improve employee morale was judged less good attendance rates, there are things – things that make employees less disciplined against regulatory acts of the company. Transfer of employees employee displacement rate is not good and the level of anxiety is pretty good, which means that employees still want to look for a better job in another company.

Keywords: *compensation, workforce, labour turn Over*

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, bentuk daripada sumber daya manusia itu adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan adalah asset yang penting dalam perusahaan untuk memajukan organisasi tersebut, karena karyawan bertugas sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu dalam menunjang dan meningkatkan kegiatan perusahaan karyawan memegang peranan penting, maka dari itu perusahaan yang memperkerjakan tenaga perlu membina hubungan baik dengan karyawannya. Kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan usaha bersama guna mencapai kemajuan perusahaan dan stabilitas produksi.

Suatu industri yang berhasil ditandai dengan tercapainya keberhasilan memproduksi produk secara optimal dengan mendapatkan keuntungan yang maksimal pula. Keberhasilan kegiatan produksi sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut, yang dikenal dengan nama produktifitas. Produktifitas merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam melaksanakan aktifitasnya. Produktifitas sebuah industri sangat dipengaruhi oleh semangat dan kinerja karyawannya.

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Diantaranya beberapa hal tersebut adalah:

Insentif yang diberikan
Penempatan karyawan yang tepat
Pelatihan karyawan

Perasaan aman dalam menghadapi masa depan
Mutasi karyawan
Promosi karyawan

Lingkungan kerja dan komunikasi di lingkungan kerja
Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memperhatikan sumber daya manusia yang dapat dimilikinya dengan sebaik mungkin. Perusahaan juga harus mampu memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya itu menjadi suatu asset yang bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu berbagai keterampilan, training dan kesempatan harus diberikan kepada sumber daya manusia yang sesuai kemampuannya.

Setiap karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan secara profesional, yang berarti karyawan harus mempunyai cara pandang yang berfikir untuk tetap bekerja keras, bekerja sepenuhnya, disiplin, jujur dan penuh loyalitas. Apabila perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan beberapa aspek yang cukup penting. Pimpinan perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga dan jasa yang diberikan oleh karyawan.

Pemberian kompensasi bukan hanya dapat memotivasi atau mendorong seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi yang membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen Sumber Daya Manusia.

Setelah karyawan bekerja dalam memberikan kontribusi yang strategis bagi perusahaan, maka sudah selayaknya perusahaan memberikan suatu imbalan dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, Karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan/ ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja bahkan semangat kerja karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya, apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai/ kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, kepuasan serta semangat kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi semangat dan kegairahan 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 yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi serta semangat dan kegairahan untuk bekerja secara produktif dan efisien.

Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh karyawan dikarenakan pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak layak, baik berupa uang atau fasilitas yang diperoleh sebagai

imbalan hasil kerja mereka. Karyawan bekerja dengan tujuan agar kebutuhan hidupnya tercukupi, maka dari itu suatu perusahaan membayar karyawan, pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan dengan kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka

Semangat kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain insentif yang layak dan adil. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan insentif yang sesuai dengan hak kerja mereka. Sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka produktifitas yang tinggi akan dicapai. Untuk itu perlu suatu perusahaan memotivasi peningkatan prestasi dan semangat kerja karyawannya dengan merencanakan beraneka-ragam sistem kompensasi.

Situasi kerja yang aman dan stabil akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap semangat kerja.

Terjadinya penurunan pada semangat kerja karyawan karena faktor kompensasi pada PT. KPR, mendorong peneliti memilih PT.

Kebun Pantai Raja (KPR) sebagai objek penelitian. Pemenuhan kebutuhan karyawan yang telah dilakukan oleh PT. KPR menentukan kelayakan dari karyawannya.

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena mereka akan memenuhinya dengan kompensasi yang diterima oleh perusahaan tempatnya bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya meliputi imbalan serta tunjangan oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi diberikan juga berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja dan kompensasi merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Pemberian kompensasi dapat dilakukan secara langsung yaitu upah, gaji dan tunjangan lainnya, maupun tidak langsung yaitu melalui pemberian fasilitas, bantuan dan lain-lain.

Pemberian kompensasi yang layak dan seimbang, pihak perusahaan juga tidak boleh melupakan beberapa aspek yang

lainnya, penempatan karyawan pada tempat yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Ini akan dapat mengeksplor kemampuan karyawan dengan maksimal. Selain itu karyawan juga akan mengharapkan adanya promosi kerja yang baik jika mereka telah memberikan prestasi kerja yang baik kepada perusahaan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dan membandingkan dari data tingkat keluar masuk karyawan (*labour turn over*) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat *labour turn over* nya mengalami penurunan dari tahun ke tahun maka bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan tinggi, sedangkan apabila tingkat *labour turn over* nya dari tahun ke tahun meningkat maka bisa dikatakan pihak perusahaan belum mampu menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan rendah (Dessler, 2009 : 96).

Layaknya perusahaan lainnya, PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan juga menghadapi permasalahan yang kompleks, dalam persaingan yang sangat ketat, perusahaan harus terus berjalan dengan mengoptimalkan strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebagai perusahaan pengolahan kelapa sawit. Adapun perusahaan pesaing sejenis yang mempunyai daerah produksi di Teluk Kuantan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perusahaan Kelapa Sawit di Teluk Kuantan

No	Nama Perusahaan Kelapa Sawit Di Teluk Kuantan	Lokasi
1	PT KEBUN PANTAI RAJA	Tanjung Pauh Teluk Kuantan
2	PT ASIA SAWIT MAKMUR JAYA	Jake
3	PT TRI BAKTI SARIMAS	Lubuk Jambi
4	PT WANA JINGGA TIMUR	Baserah
5	PT DUTA PALMA	Benai
6	PT CITRA RIAU SARANA 1	Benai
7	PT CITRA RIAU SARANA 2	Benai
8	PT SURYA AGRORIKA REKSA	Singingi Hilir
9	PT ADIMULIA AGROREKSA	Singingi Hilir
10	PT MUSTIKA AGRO SARI	Singingi Hilir

Sumber: *Data Survey Lapangan 2012*

Berdasarkan tabel diatas bahwa perkembangan perusahaan di bidang produksi minyak kelapa sawit sudah banyak di Kabupaten Kuantan Singingi, salah satunya adalah PT Kebun Pantai Raja yang merupakan salah satu perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit yang kantor direksinya sendiri berada di Pekanbaru, berbeda dengan perusahaan lain yang merupakan cabang dari kota atau provinsi lain. Kegiatan utama perusahaan perusahaan ini adalah mengolah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit *CPO (Crude Palm Oil)* sebagai produk utama. Dipilihnya bagian produksi pada penelitian ini adalah karena bagian produksi sangat menentukan laba perusahaan dan maju atau tidaknya suatu perusahaan.

Sumber: *Bagian Produksi PT Kebun Pantai Raja*

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian

Produksi PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan) “.

2.1 Perumusan Masalah

Pada PT Kebun Pantai Raja terlihat indikasi semangat kerja yang menurun, sementara perusahaan sudah memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi kesejahteraan karyawan. Jika hal ini berkelanjutan, dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh kepada waktu dan biaya pelaksanaan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan”?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

Untuk mengetahui pemberian kompensasi karyawan bagian produksi pada PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan.

1.4 Kerangka Teoritis

1.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Husein (2004 : 110) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk bekerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Simamora (1995) kompensasi adalah biaya pokok dalam menjalankan roda usaha dan dapat menentukan daya saing barang atau jasa perusahaan. Peraturan Pemerintah Pusat maupun Daerah berpengaruh terhadap sistem kompensasi. Karyawan dibayar setara dengan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki keahlian ini. Bayaran juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah pekerjaan dan tingkat penilaian terhadap pekerjaan oleh organisasi dan masyarakat.

Menurut Nawawi (2001 : 316) adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, yaitu dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan di luar upah tetap yang dibayarkan pada karyawannya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya, jaminan kesehatan, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua.

Insentif

Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan dengan tujuan untuk memotivasi para pekerja agar motivasi dan produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

1.4.5 Pengertian Semangat Kerja

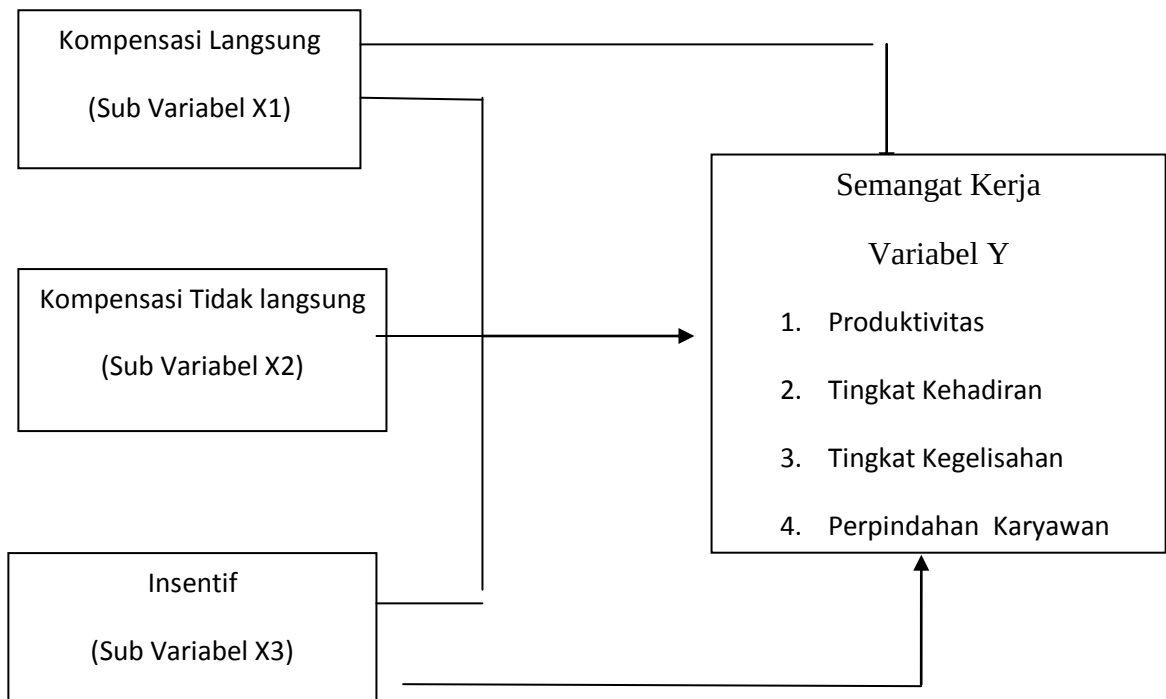
Menurut Hasibuan (2003:158), semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Filippo (2000:174) semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri setiap individu. Analisis mengenai semangat kerja berkaitan dengan 2 faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan untuk

melaksanakannya. Semangat kerja adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan

kerjasama kelompok. (Jawwad 2004 : 326)

Gambar
Skema Kerangka Pemikiran



1.7. Hipotesa

Hipotesa merupakan dugaan (kesimpulan) sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga masih perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesa.

Dalam penulisan ini mempunyai variabel dari: Variabel bebas (independent variabel), yaitu : “kompensasi” yang Sub Variabel adalah :

1. Kompensasi langsung
2. Kompensasi tidak langsung
3. Insentif

Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu: “Semangat Kerja” yang Sub Variabel nya adalah:

1. Tingkat Produktifitas
2. Tingkat Kehadiran (absensi)
3. Tingkat Perpindahan Karyawan
4. Tingkat Kegelisahan

Dari keterangan di atas maka dapat ditarik Hipotesa sebagai berikut:

“Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kebun Pantai Raja”.

Tabel 1.5
Operasional Variable

Variabel	Sub Variabel	Indikator
kompensasi	Kompensasi langsung	Upah/gaji sudah ditentukan perusahaan Upah/gaji berdasarkan waktu Upah/gaji berdasarkan borongan Pemeliharaan anak/tunjangan anak
	Kompensasi tidak langsung	Fasilitas Perumahan, Pengobatan, Dll Fasilitas Kerja (Pakaian Dinas Jaminan Pelayanan (Koperasi Simpan Pinjam, Serta Penghargaan)
	Insentif	Mampu mencapai standar Berdasarkan prestasi Melebihi target atau menghemat waktu
Semangat Kerja Karyawan	Tingkat Produktifitas	Melakukan pekerjaan dengan tepat waktu Memenuhi kualitas target Ketelitian dalam bekerja
	Tingkat Kehadiran	Ketepatan jam masuk dan keluar kantor Memperhatikan tertibnya absen sehari-hari
	Tingkat Perpindahan	Tingkat kesenangan terhadap pekerjaan Kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan yang dimiliki Peluang dalam pekerjaan
	Tingkat Kegelisahan	Lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja Suasana dan iklim kerja yang bersahabat Keamanan dalam bekerja

1.9 Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan proposal ini dilakukan pada PT Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang bekerja di PT Kebun Pantai Raja yang berjumlah 53 orang. Karena jumlah populasi hanya berjumlah 53 orang, maka penulis menjadikan semua populasi sebagai

sampel dengan menggunakan metode sensus. (Sugiyono, 2013).

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

- Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian secara langsung dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti

melalui kuisioner yang diajukan kepada responden untuk menjawab pertanyaan penelitian.

- Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui Perusahaan berupa jumlah karyawan, jumlah produksi, gambaran perusahaan PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan, LTO PT. KPR.

4. Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.
- Angket (*Kuisioner*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden guna memperoleh data mengenai objek penelitian.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang akan penulis pergunakan sebagai berikut: Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variable bebas X (independent) dengan variable terikat Y (dependent). Dalam penelitian ini digunakan regresi linear sederhana dengan rumus (Suprpto 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= Variable Terikat (dependent variable) yaitu semangat kerja karyawan

X= Variable Bebas (independent variable) yaitu kompensasi

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

b= angka arah atau koefisien regresi, yaitu menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependent yang didasarkan pada variabel independent. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Dari hasil penelitian mengenai kompensasi pada PT. Kebun Pantai Raja kepada karyawan bagian produksi berikut dapat dilihat secara keseluruhan dari rekapitulasi dibawah ini:

Tabel III. 9: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Langsung Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Kebun Pantai Raja Teluk

Kuantan

Tanggapan	No.1	No.2	No.3	No.4	Jumlah	Bobot	Nilai
Sangat Baik	27	23	25	15	90	5	450
Baik	19	19	19	12	69	4	276
Cukup Baik	7	11	9	21	48	3	144
Kurang Baik	0	0	0	5	5	2	10
Tidak Baik	0	0	0	0	0	1	0
Jumlah	50	50	53	50	212		880
Skor Maksimal (53x5x4)							1060
Skor Minimal (53x5x1)							265
Interval (1060-265)/5							159

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari Tabel.III.9 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kompensasi langsung PT.

Kebun Pantai Raja diketahui dengan jumlah nilai 880 dengan interval 159, maka kriteria penilaian adalah :

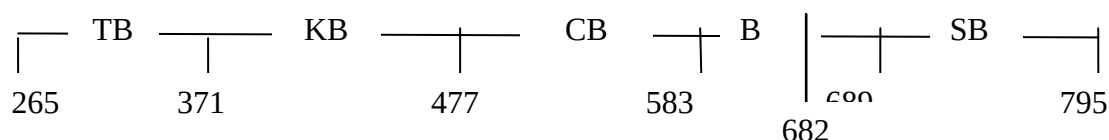
Dari ketiga pernyataan diatas dapat dilihat rekapitulasi hasil tanggapan responden pada Tabelberikut ini:

Tabel.III.13: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden MengenaiKompensasi Tidak LangsungPT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

Tanggapan	No.1	No.2	No.3	Jumlah	Bobot	Nilai
Sangat Baik	19	27	28	74	5	370
Baik	22	17	18	57	4	228
Cukup Baik	12	9	7	28	3	84
Kurang Baik	0	0	0	0	2	0
Tidak Baik	0	0	0	0	1	0
Jumlah	53	53	53	159		682
Skor Maksimal (53x5x3)						795
Skor Minimal (53x5x1)						265
Interval (795-265)/5						106

Sumber :Data Olahan, 2015

Dari TabelIII.13didas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kompensasi langsung PT. Kebun Pantai Raja diketahui dengan jumlah nilai 682dengan interval 106, maka kriteria penilaian adalah :



baik yaitu berada pada skala 583 - 689. Dengan demikian kompensasi tidak langsung disetujui dengan baik oleh karyawan.

Untuk mengetahui secara keseluruhan hasil penelitian dilapangan penulis akan menuangkan kedalam rekapitulasi hasil tanggapan responden pada Tabelberikut ini:

Tabel.III.18: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Insentif PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

Tanggapan Responden	No.1	No.2	No.3	Jumlah	Bobot	Nilai
Sangat Baik	15	11	21	47	5	235
Baik	13	13	10	36	4	144
Cukup Baik	16	20	15	51	3	153
Kurang Baik	9	9	7	25	2	50
Tidak Baik	0	0	0	0	1	0
Jumlah	53	53	53	159		582
Skor Maksimal (53x5x3)						795
Skor Minimal (53x5x1)						265
Interval (795-265)/5						109

Sumber data olahan

Dari Tabel.III.18 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kompensasi langsung yang dilihat dari pemberian insentif kepada karyawan bagian produksi PT. Kebun Pantai Raja diketahui dengan jumlah nilai 582 dengan interval 106, maka kriteria penilaian adalah :

Jadi penilaian mengenai Insentif PT. Kebun Pantai Raja adalah Cukup baik yaitu berada pada skala 477 -

583. Dengan demikian insentif yang diterapkan oleh perusahaan PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan disetujui dengan cukup baik oleh karyawan, namun perlu ada peningkatan lagi supaya semangat kerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Dari keseluruhan indikator produktivitas yang sudah diuraikan diatas berikut dapat dilihat rekapitulasi hasil tanggapan responden pada Tabel dibawah ini:

Tabel.III.21: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Dilihat Dari Produktivitas PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

Tanggapan Responden	No. 1	No.2	Jumlah	Bobot	Nilai
Sangat Baik	2	12	14	5	70
Baik	12	19	31	4	124
Cukup Baik	14	16	30	3	90
Kurang Baik	19	4	23	2	46
Tidak Baik	6	2	8	1	8
Jumlah	53	53	106	-	338
Skor Maksimal(53x5x2)					530
Skor Minimal(53x5x1)/5					265
Interval(530-265)/5					53

Sumber : Data olahan,2015

Dari Tabel. III.21 diatas dapat dilihat tanggapan responden

mengenai semangat kerja dilihat dari produktivitas PT. Kebun Pantai Raja diketahui secara keseluruhan dengan

jumlah nilai 530 dengan interval 53, maka kriteria penilaian adalah :

Dari keseluruhan indikator tingkat kehadiran yang sudah

Tabel.III.24: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Dilihat Dari Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Produksi PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

Tanggapan Responden	No. 1	No.2	Jumlah	Bobot	Nilai
Sangat Baik	10	7	17	5	85
Baik	14	19	33	4	132
Cukup Baik	19	11	30	3	90
Kurang Baik	11	9	20	2	40
Tidak Baik	0	7	7	1	7
Jumlah	53	53	106	-	354
Skor Maksimal($53 \times 5 \times 2$)					530
Skor Minimal($53 \times 5 \times 1$)/5					265
Interval($530 - 265$)/5					53

Sumber : Data olahan, 2015

Dari Tabel.III.24 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai semangat kerja dilihat dari Tingkat Kehadiran PT. Kebun Pantai Raja diketahui secara keseluruhan dengan jumlah nilai 354 dengan interval 53, maka kriteria penilaian adalah :

Jadi penilaian mengenai tingkat kehadiran karyawan bagian produksi PT. Kebun Pantai Raja adalah kurang baik yaitu berada pada skala 318 - 371. Dengan demikian

Tabel.III. 27: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Dilihat dari Tingkat perpindahan karyawan PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

Tanggapan Responden	No. 1	No.2	Jumlah	Bobot	Nilai
Sangat Baik	0	7	7	5	35
Baik	14	11	25	4	100
Cukup Baik	19	19	38	3	114
Kurang Baik	21	9	30	2	60
Tidak Baik	0	7	7	1	7
Jumlah	53	53	107		316
Skor Maksimal($53 \times 5 \times 2$)					530
Skor Minimal($53 \times 5 \times 1$)/5					265
Interval($530 - 265$)/5					53

Sumber : Data Olahan, 2015

diuraikan diatas berikut dapat dilihat rekapitulasi hasil tanggapan responden pada Tabe dibawah ini:

tingkat kehadiran dari karyawan dinilai kurang baik, ada hal –hal yang membuat karyawan kurang disiplin terhadap ketaatan mematuhi peraturan perusahaan. Perhatian perusahaan untuk mencari solusi untuk meningkatkan ketaatan karyawan untuk hadir tepat waktu.

Dari keseluruhan indikator Perpidahan Karyawan yang sudah diuraikan diatas berikut dapat dilihat rekapitulasi hasil tanggapan responden pada Tabel dibawah ini:

Dari Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kompensasi langsung PT. Kebun Pantai Raja diketahui dengan jumlah nilai 316 dengan interval 53, maka kriteria penilaian adalah :

Jadi penilaian mengenai Tingkat Kehadiran dari variabel Semangat kerja PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan adalah tidak baik yaitu berada pada skala 265-

Tabel.III.30: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Dilihat Dari Tingkat Kegelisahan PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

Tanggapan Responden	No. 1	No.2	Jumlah	Bobot	Nilai
Sangat Baik	10	14	24	5	120
Baik	19	18	37	4	148
Cukup Baik	23	21	44	3	132
Kurang Baik	1	0	1	2	2
Tidak Baik	0	0	0	1	0
Jumlah	53	53	107		402
Skor Maksimal (53x5x2)					530
Skor Minimal (53x5x1) /5					265
Interval (530-265) /5					53

Sumber : data olahan, 2015

Dari Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kompensasi langsung PT. Kebun Pantai Raja diketahui dengan jumlah nilai 402 dengan interval 53, maka kriteria penilaian adalah :

Jadi penilaian mengenai Tingkat Kehadiran dari variabel Semangat kerja PT. Kebun Pantai Raja adalah cukup baik yaitu berada

318. Dengan demikian tingkat perpindahan karyawan tidak baik.

Dibawah ini dapat dilihat rekapitulasi hasil tanggapan responden tingkat kegelisahan karyawan PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan.

pada skala 371 - 424. Hal ini jika melihat dari penilaian responden bahwa tingkat kegelisahan karyawan yang bekerja di perusahaan di PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan masih dirasakan oleh karyawan, artinya karyawan masih menginginkan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi di perusahaan lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

IV.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah peneliti lakukan pada Bagian Produksi PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan

kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Kompensasi Langsung pada Bagian Produksi PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan

belum dilakukan secara maksimal dikarenakan masih ada indikator-indikator yang belum dilaksanakan sedangkan indikator yang lainnya sudah dilaksanakan, namun dalam beberapa hal menjadi permasalahan seperti karyawan berprestasi kurang mendapatkan penghargaan berupa kenaikan jabatan atau surat penghargaan. Serta yang menjadi permasalahan lain yaitu pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan berupa promosi jabatan.

2. Kondisi Semangat Kerja pada Bagian Produksi PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari indikator seperti masih rendahnya produktivitas kerja dimana masih ada karyawan yang lalai dalam mencatat barang-barang inventaris kantor. Selain itu sering terjadi kegelisahan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. kebun Pantai Raja Teluk Kuantan, berdasarkan hasil analisis memiliki pengaruh yang positif antara Variabel X (Kompensasi Langsung) dengan Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan). Hal ini teruji dalam analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu koefisien determinasi yang menunjukkan adanya besaran pengaruh kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti

motivasi, pendidikan, tingkat penghasilan dan komunikasi.

4. Hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan Kompensasi langsung adalah sebagai berikut:

a. Perusahaan belum memberikan insentif secara maksimal dikarenakan keterbatasan anggaran yang tersedia di perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi kurang diberikannya penghargaan dari perusahaan yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan.

b. Pelaksanaan sistem pemberian insentif yang belum sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan khususnya insentif berupa promosi jabatan, dikarenakan perusahaan belum melakukan promosi jabatan karena keterbatasan anggaran, yang berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan seperti seringnya terjadi kegelisahan dalam bekerja.

5. Adapun usaha-usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Perusahaan berusaha memberikan insentif kepada karyawan yang diberikan satu tahun sekali dengan jumlah yang masih kecil, tetapi hal ini akan dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Perusahaan berusaha untuk memperbaharui dan mempertegas mengenai pemberian insentif berupa promosi jabatan yang disesuaikan dengan prestasi kerja, jenjang pendidikan internal perusahaan tersebut dan gelar pendidikan karyawan sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

B. Saran

Setelah peneliti menarik kesimpulan maka dalam kesempatan ini juga akan menyampaikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan walaupun bukan berupa materi tetapi berupa non materi seperti ucapan terimakasih, surat penghargaan dan piagam meskipun nilai materinya kecil namun nilai psikologisnya besar dan karyawan dapat termotivasi dan dapat memacu karyawan untuk seefektif mungkin dalam melakukan pekerjaannya.
- B PT. Kebun Pantai Raja Teluk Kuantan hendaknya melakukan perubahan mengenai kebijakan pemberian insentif berupa promosi jabatan dengan kebijakan yang lain seperti karyawan yang dimutasikan diberikan kebebasan dalam memilih tempat yang diinginkan karyawannya, sehingga karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessley, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Jilid 2*, PT Indeks, Jakarta
- Flippo, Edwin B. 2000. *Personil Manajemen. Terjemahan moch. Mas'ud, edisi revisi*, FE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* penerbit CV. Mas agung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. BPFE. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Hadari. 2001. *Administrasi Personil Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Edisi 11*. Bumi aksara. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Ghania Indonesia. Jakarta
- Simamora, Henry. 1995. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, PT Rineka Cipta
- Tohardi, 2002, *Penilaian Semangat Kerja Karyawan*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Zainun, Buchari, 2004, *Manajemen dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta