

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)**

**Fajarrini P. Danti**  
**Moh. Soe'oad Hakam**  
**Moch. Djudi Mukzam**  
Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis  
Universitas Brawijaya  
Malang

Email : [fajarrini\\_faub@yahoo.co.id](mailto:fajarrini_faub@yahoo.co.id)

## ***Abstract***

*The direction of this research to explain influence of compensation to employees labour spirit at CV. Sejahtera Pakisaji Malang. Compensation part of two kinds, there are financial and non financial compensation. Financial compensation consist of direct and indirect compensation. Population in this research is all employees CV. Sejahtera Pakisaji Malang, there are 100 responses with total sample are 50 responses. Data analysis which used is descriptive and inferential statistic analysis. Inferential statistic analysis consist of doubled linear regression analysis and hypothesis test. Based on the result of this research that according together between two variables, direct and indirect compensation has influence to employees labour spirit. From the second that variables, indirect compensation variable has dominance to employees labour spirit.*

***Keyword : compensation, direct and indirect compensation, employees labour spirit***

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera 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. Sejahtera 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.*

***Kata kunci : kompensasi, kompensasi langsung dan tidak langsung, semangat kerja karyawan***

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa

terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

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 karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan. Menurut Nitisemito (2005: 92) “Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap

prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi bagi suatu perusahaan yang berorientasi pada profit merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk memelihara, mempertahankan dan menarik tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan/organisasi, kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja juga dapat menjadi pemicu yang tinggi terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Dessler (2009) “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) “Kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan”. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi. Tujuan setiap organisasi dalam merancang sebuah sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang terampil dan berprestasi. Selain itu, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja dan mematuhi semua peraturan hukum.

Arep dan Tanjung (2003:197) mengemukakan bahwa tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang terdiri atas 3 bagian yaitu :

- 1) Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.

- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai.
- 3) Timbulnya *long life employment* (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut).

Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan moral/semangat kerja karyawan. Oleh karena itu penentuan sistem kompensasi harus dilakukan dengan baik. Sistem kompensasi dapat dibedakan menurut jenis-jenisnya. Menurut Rivai (2008:357) kompensasi dapat dibedakan menjadi :

#### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

#### 2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

### Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji dan insentif. Dessler (2009) menjelaskan bahwa “Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus”. Sedangkan menurut Wibowo (2011) “Kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*”. Menurut Nawawi (2011) “Kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap”. Kompensasi langsung terdiri dari gaji/upah dan insentif.

### Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam

kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2011) adalah “Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan”. Sedangkan menurut Notoadmodjo (2009), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

### Semangat Kerja

Istilah semangat kerja, dalam beberapa buku sering disamakan dengan istilah moral kerja. Moral berasal dari kata dalam bahasa inggris yaitu “*morale*”. Moral atau semangat sendiri juga sering disebut dengan kegairahan kerja dan juga moral kerja. Nitisemito (1996:160) mengemukakan bahwa “Pengertian semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga diharapkan pekerjaan akan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.” Hasibuan (2003:94) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal.” Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktivitas lebih baik.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada suatu organisasi, maka setiap organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996:160) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain meliputi :

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Kebutuhan rohani yang diperhatikan
- 3) Suasana santai yang sekali-kali perlu diciptakan
- 4) Perhatian, harga diri
- 5) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat
- 6) Adanya kesempatan untuk maju
- 7) Adanya perasaan aman untuk menghadapi masa depan
- 8) Loyalitas karyawan
- 9) Sekali-kali mengajak karyawan berunding
- 10) Pemberian insentif yang terarah

## 11) Fasilitas yang menyenangkan

Mengingat semangat kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka perusahaan hendaknya perlu sekali memperhatikan masalah ini. Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan semangat kerja. Menurut Siswanto (1989:268), cara-cara yang dapat ditempuh dalam rangka meningkatkan semangat kerja meliputi :

- 1) Memberikan kompensasi kepada karyawan dalam proporsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan
- 2) Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan semua pihak
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan sisi spiritual karyawan
- 4) Perlu penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen
- 5) Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat
- 6) Memperhatikan hari esok para karyawan
- 7) Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar

## Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja

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

Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan

hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1998:153) menyatakan sebagai berikut: “Jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.”

Dari uraian diatas bila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa/kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian jenis *explanatory research*. Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (1995:5) mengemukakan bahwa “*Explanatory research* (penelitian penjelasan) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui penyajian hipotesa”. Lokasi yang dipilih untuk melaksanakan penelitian ini adalah CV. Sejahtera, Karangduren, Pakisaji, Malang yang beralamat di Jalan Raya Karangduren No. 92 Rt/Rw 03/01, Karangduren, Pakisaji, Malang. Sumber data dari data primer dan data sekunder. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan pada CV. Sejahtera, Karangduren, Pakisaji, Malang sebanyak 100 orang karyawan dan yang menjadi sampelnya adalah sebanyak 50 orang karyawan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Yamane. Variabel-variabel yang diteliti terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan semangat kerja karyawan. Untuk pengujiannya terdapat uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial terdiri dari analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

## PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam variabel kompensasi langsung terdapat tujuh (7) item pertanyaan yang diberikan

kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Langsung ( $X_1$ )**

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X <sub>1.1</sub>	6	12%	7	14%	20	40%	16	32%	1	2%	2,98
2	X <sub>1.2</sub>	-	-	10	20%	12	24%	26	52%	2	4%	3,4
3	X <sub>1.3</sub>	2	4%	4	8%	18	36%	24	48%	2	4%	3,4
4	X <sub>1.4</sub>	1	2%	4	8%	14	28%	27	54%	4	8%	3,58
5	X <sub>1.5</sub>	8	16%	7	14%	12	24%	16	32%	7	14%	3,14
6	X <sub>1.6</sub>	3	6%	12	24%	20	40%	12	24%	3	6%	3
7	X <sub>1.7</sub>	2	4%	9	18%	12	24%	21	42%	6	12%	3,4
												3,27

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

- X<sub>1.1</sub> = Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup
- X<sub>1.2</sub> = Sesuai dengan UMR
- X<sub>1.3</sub> = Upah diberikan secara adil
- X<sub>1.4</sub> = Upah dapat menambah semangat kerja
- X<sub>1.5</sub> = Bonus diberikan kepada karyawan yang berprestasi
- X<sub>1.6</sub> = Bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja
- X<sub>1.7</sub> = Bonus dapat meningkatkan semangat kerja

Variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) di CV. SejahteraMalang secara keseluruhan sudah cukup. Variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) di CV. SejahteraMalang dengan perolehan nilai *mean* sebesar 3.27 yang berarti skor berada pada daerah netral (cukup). Berdasarkan tabel 1 melalui distribusi frekuensi variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ), pada item gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup ( $X_{1.1}$ ) yang memiliki nilai *mean* sebesar 66%, artinya jumlah gaji yang diterima karyawan belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan. Gaji yang sesuai dengan UMR ( $X_{1.2}$ ) yang memiliki nilai *mean* sebesar 64%, artinya gaji yang diterima oleh sebagian karyawan masih belum sesuai dengan standar UMR Kota Malang, sehingga semangat kerja karyawan berkurang. Upah diberikan secara adil ( $X_{1.3}$ ) memiliki nilai *mean* 48%, artinya pemberian upah kepada karyawan oleh perusahaan masih belum adil sehingga kurang memberikan semangat karyawan dalam bekerja.

Sedangkan pada item upah dapat menambah semangat kerja ( $X_{1.4}$ ) memiliki nilai *mean* 38%, artinya upah yang diberikan kepada karyawan kurang memberikan semangat sehingga terjadi penurunan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan yang berprestasi ( $X_{1.5}$ ) memiliki *mean* 54%, artinya perusahaan hanya sesekali memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi sehingga menurunkan

semangat kerja karyawan. Pada item bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja ( $X_{1.6}$ ) memiliki *mean* sebesar 70%, artinya perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan masih belum sesuai dengan prestasi kerja karyawan, hal ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Bonus dapat meningkatkan semangat kerja ( $X_{1.7}$ ) memiliki *mean* 46%, artinya bonus yang diberikan perusahaan masih belum bisa meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil perolehan tersebut, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan ketujuh item tersebut. Diantara kelemahan-kelemahan item tersebut, yang paling perlu diperhatikan perusahaan yang dalam hal pemberian kompensasi langsung yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup, gaji yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Malang dan bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja karena ketiga item tersebut memiliki persentase yang paling besar yaitu masing-masing memiliki persentase 66%, 64% dan 70%.

Dalam variabel kompensasi tidak langsung terdapat delapan (8) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Tidak Langsung ( $X_2$ )**

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X <sub>2.1</sub>	5	10%	12	24%	15	30%	14	28%	4	8%	3
2	X <sub>2.2</sub>	8	16%	17	34%	15	30%	9	18%	1	2%	2,56
3	X <sub>2.3</sub>	5	10%	15	30%	13	26%	14	28%	3	6%	2,66
4	X <sub>2.4</sub>	2	4%	8	16%	3	6%	32	64%	5	10%	3,6
5	X <sub>2.5</sub>	8	16%	11	22%	5	10%	23	46%	3	6%	3,04
6	X <sub>2.6</sub>	2	4%	9	18%	19	38%	14	28%	6	12%	3,26
7	X <sub>2.7</sub>	-	-	1	2%	10	20%	28	56%	11	22%	3,98
8	X <sub>2.8</sub>	-	-	-	-	10	20%	25	50%	15	30%	4,1
												3,275

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

X<sub>2.1</sub> = Kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan

X<sub>2.2</sub> = Jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

X<sub>2.3</sub> = Asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja

X<sub>2.4</sub> = Fasilitas yang diberikan sudah memadai

X<sub>2.5</sub> = Mendapatkan fasilitas seragam

X<sub>2.6</sub> = Tunjangan yang diberikan adil dan layak

X<sub>2.7</sub> = Kepuasan memperoleh tunjangan hari raya

X<sub>2.8</sub> = Tunjangan yang diberikan memberikan semangat kerja

Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) di CV. Sejahtera Malang secara keseluruhan sudah cukup. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,275 yang berarti skor berada pada daerah netral (cukup). Berdasarkan tabel 9 melalui distribusi frekuensi variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), pada item kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan ( $X_{2.1}$ ), jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan ( $X_{2.2}$ ), asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja ( $X_{2.3}$ ) dan tunjangan yang diberikan adil dan layak ( $X_{2.6}$ ), memiliki *mean* masing-masing sebesar 64%, 80%, 66% dan 60%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam memberikan kompensasi tidak langsung seperti asuransi (jaminan) dan tunjangan yang diterima oleh karyawan masih belum memberikan rasa aman dan puas terhadap karyawan. Besarnya jumlah jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang mereka laksanakan dan pemberian tunjangan masih belum diberikan secara adil dan layak. Hal ini dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.

Pada item fasilitas yang diberikan sudah memadai ( $X_{2.4}$ ), mendapatkan fasilitas seragam ( $X_{2.5}$ ), kepuasan memperoleh tunjangan hari raya ( $X_{2.7}$ ), tunjangan yang diberikan memberikan semangat kerja ( $X_{2.8}$ ), memiliki *mean* masing-masing sebesar 26%, 48%, 22%, 20%. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan yang berupa fasilitas kantor, tempat

ibadah, lapangan parkir dan seragam masih kurang memadai sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Sedangkan dalam kepuasan memperoleh tunjangan hari raya, masih ada beberapa dari karyawan belum merasakan puas atas tunjangan yang diberikan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Namun bila dikaji lebih jauh masih terdapat beberapa item yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan yaitu item yang memiliki nilai persentase perolehan jawaban responden untuk skor 1 sampai 3 sebesar lebih dari 50%. Item tersebut adalah kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan ( $X_{2.1}$ ), jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan ( $X_{2.2}$ ), asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja ( $X_{2.3}$ ) dan tunjangan yang diberikan adil dan layak ( $X_{2.6}$ ), memiliki *mean* masing-masing sebesar 64%, 80%, 66% dan 60%. Berdasarkan hasil perolehan tersebut, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan item-item tersebut. Apabila perusahaan tidak segera memperbaiki pemberian asuransi (jaminan) dan tunjangan kepada karyawannya maka akan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

Dalam variabel semangat kerja terdapat enam belas (16) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)**

No.	Item	Jawaban responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y <sub>1.1</sub>	-	-	3	6%	10	20%	29	58%	8	16%	3,84
2	Y <sub>1.2</sub>	7	14%	29	58%	3	6%	10	20%	1	2%	2,38
3	Y <sub>1.3</sub>	8	16%	26	52%	6	12%	8	16%	2	4%	2,4
4	Y <sub>1.4</sub>	14	28%	28	56%	4	8%	2	4%	2	4%	2
5	Y <sub>1.5</sub>	-	-	2	4%	2	4%	33	66%	13	26%	4,14
6	Y <sub>1.6</sub>	-	-	3	6%	5	10%	34	68%	8	16%	3,94
7	Y <sub>1.7</sub>	-	-	2	4%	4	8%	32	64%	12	24%	4,08
8	Y <sub>1.8</sub>	-	-	-	-	2	4%	37	74%	11	22%	4,18
9	Y <sub>1.9</sub>	-	-	2	4%	1	2%	35	70%	12	24%	4,14
10	Y <sub>1.10</sub>	-	-	3	6%	11	22%	31	62%	5	10%	3,76
11	Y <sub>1.11</sub>	-	-	3	6%	8	16%	35	70%	4	8%	3,8
12	Y <sub>1.12</sub>	-	-	2	4%	7	14%	36	72%	5	10%	3,88
13	Y <sub>1.13</sub>	2	4%	-	-	-	-	35	70%	13	26%	4,14
14	Y <sub>1.14</sub>	-	-	2	4%	2	4%	31	62%	15	30%	4,18
15	Y <sub>1.15</sub>	-	-	3	6%	2	4%	31	62%	14	28%	4,12
16	Y <sub>1.16</sub>	-	-	1	2%	3	6%	30	60%	16	32%	4,22
												3,7

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

- Y<sub>1.1</sub> = Tingkat kehadiran karyawan setiap bulan
- Y<sub>1.2</sub> = Ketidakhadiran karyawan karena sakit
- Y<sub>1.3</sub> = Ketidakhadiran karyawan karena ijin
- Y<sub>1.4</sub> = Ketidakhadiran karyawan karena alpha/tanpa alasan
- Y<sub>1.5</sub> = Kepatuhan pada tata tertib atau peraturan yang berlaku
- Y<sub>1.6</sub> = Disiplin dalam berpakaian
- Y<sub>1.7</sub> = Disiplin dalam jam kerja
- Y<sub>1.8</sub> = Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- Y<sub>1.9</sub> = Bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan
- Y<sub>1.10</sub> = Merasa gembira ketika mendapat tugas
- Y<sub>1.11</sub> = Merasa gembira dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- Y<sub>1.12</sub> = Bekerja tanpa ada perasaan tertekan
- Y<sub>1.13</sub> = Kesiediaan karyawan untuk saling memberi informasi
- Y<sub>1.14</sub> = Kesiediaan karyawan untuk saling membantu
- Y<sub>1.15</sub> = Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja ataupun atasan
- Y<sub>1.16</sub> = Kesiediaan karyawan untuk saling mengingatkan tugas

Secara keseluruhan variabel semangat kerja (Y) menunjukkan bahwa semangat karyawan dalam bekerja tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,7 dimana skor berada pada daerah positif (kuat).Namun masih terdapat item yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan karena memiliki nilai persentase perolehan jawaban responden untuk skor 1 sampai 3 sebesar lebih dari 20%. Item tersebut adalah merasa gembira

ketika mendapat tugas (Y<sub>1.10</sub>) yang memiliki *mean* 28.%, artinya karyawan kurang gembira ketika mendapatkan tugas dari perusahaan.

**Hasil Analisis Statistik Inferensial**

**Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	B Unstandardized	Beta Standardized	t hitung	Sig
Konstanta	42,677	-	9,877	0,000
X <sub>1</sub>	0,042	0,032	0,181	0,857
X <sub>2</sub>	0,600	0,496	2,829	0,007
R	= 0,518			
R Square	= 0,269			
R <sup>2</sup> adjusted	= 0,238			
F hitung	= 8,635			
F tabel (F <sub>2,47,0,05</sub> )	= 3,195			
Sig F	= 0,001			
α	= 0,05			
t tabel (47,0,05)	= 2,012			

Sumber : Data primer diolah

Variabel kompensasi langsung (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai signifikansi t sebesar 0.857 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka sehingga sig t > sig α (0.857 < 0.05) sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

Variabel kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>) mempunyai signifikansi t sebesar 0.007 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0.05 maka sig t < sig α (0.007 < 0.05) sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X<sub>2</sub>)

berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap. Besarnya nilai  $\beta$  untuk variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) sebesar 0,600 artinya setiap peningkatan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan menyebabkan semangat kerja karyawan (Y) meningkat 0.600 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) hasil penelitian sebesar 0.001 sedangkan  $\alpha$  (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.05 sehingga signifikansi (Sig)  $0.001 < 0.05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y), sedangkan secara parsial kompensasi langsung ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena perusahaan dalam memberikan kompensasi langsung masih belum sesuai dengan UMR Kota Malang, prestasi kerja dan kebutuhan hidup sehari-hari karyawan.

## KESIMPULAN dan SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Sejahtera Malang dan berdasarkan pada uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) di CV. Sejahtera Malang dengan perolehan nilai *mean* masing-masing  $X_1$  sebesar 3,27 dan  $X_2$  sebesar 3,275 yang berarti skor berada pada daerah netral (cukup). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi di CV. Sejahtera Malang sudah cukup. Variabel semangat kerja (Y) dengan perolehan nilai *mean* sebesar 3,7 dimana skor berada pada

daerah positif (kuat). Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada CV. Sejahtera Malang cukup tinggi.

2. Melalui analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.001 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi  $F < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0.001 < 0.05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) sebesar 0,857 sedangkan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi  $t > \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0,857 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0.007 sedangkan signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi  $t < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0.007 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

### Saran

Setelah mempelajari, menganalisis dan memberikan kesimpulan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi CV. Sejahtera Malang. Beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai visi dan misi organisasi adalah :

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beberapa kekurangan yang terlihat lewat item-item yang berada pada daerah sangat negatif atau sangat lemah dan yang berada pada daerah negatif atau lemah, yaitu :
  - a. Kesesuaian gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup



- b. Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Malang
  - c. Bonus yang diberikan sepadan dengan usaha/prestasi kerja
  - d. Kepuasan dan keamanan atas jaminan sosial yang diberikan
  - e. Jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan
  - f. Asuransi kesehatan yang diberikan memacu semangat kerja
  - g. Tunjangan yang diberikan adil dan layak
- Diharapkan dengan memberikan perhatian lebih pada hal-hal yang disebutkan diatas, maka semangat kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.
2. CV. Sejahtera Malang sebaiknya lebih memperhatikan dan mengembangkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi merupakan salah satu yang dapat membuat karyawan untuk lebih dapat bersemangat dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan cara pimpinan bisa lebih komunikatif terhadap bawahannya sehingga dalam menerima maupun melaksanakan tugas karyawan merasa gembira.
  3. CV. Sejahtera Malang sebaiknya memaksimalkan fasilitas-fasilitas yang ada terutama fasilitas kesehatan yang lebih lengkap lagi bagi karyawan sehingga pemenuhan kebutuhan akan kesehatan karyawan dapat terpenuhi secara maksimal.

Demikian kesimpulan dan saran yang penulis kemukakan dengan harapan agar apa yang penulis uraikan dapat membantu pihak perusahaan dalam memberi masukan berupa data empiris yang dapat digunakan untuk memahami konsep kompensasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang

Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

- Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemen Personalia- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2008. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1989. Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Pendayagunaan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru Offset.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.