

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan sebuah perusahaan terutama yang besar, seorang pengusaha biasanya tidak dapat bekerja seorang diri. Dirinya membutuhkan orang lain untuk membantunya, dapat berupa atasan maupun bawahan. Hal ini disebut sebagai pembantu perniagaan. Salah satu dari pembantu perusahaan adalah agen perusahaan. Agen perusahaan adalah orang yang melayani beberapa pengusaha sebagai perantara dengan pihak ketiga dengan persetujuan-persetujuan tertentu.

Hubungan antara agen perusahaan dengan pengusaha itu tidak bersifat pelayanan berkala dan juga tidak bersifat perburuhan, sebab hubungan tetap bukanlah sifat dari pelayanan berkala, dan hubungan yang sama tinggi sama rendah bukanlah hubungan perburuhan. Singkatnya hubungan antara agen perusahaan dengan pengusaha itu hanya bersifat pemberian kuasa. Hubungan yang tetap dan hubungan sama tinggi dan sama rendah tidak bertentangan dengan sifat pemberian kuasa. Salah satu perusahaan Agen yakni Dealer.

CV Anugrah Utama Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang mendistribusikan sepeda motor Honda kepada konsumen di Provinsi Gorontalo. Tujuannya agar setiap karyawan dituntun untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, termasuk didalamnya visi dan misi dari lembaga.

Menurut Arep & Tanjung (2004:43), indikator semangat kerja karyawan adalah dari tingkat absensi (ketidakhadiran), disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi

kerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan, serta dalam hal kerjasama antar karyawan. Untuk itu indikasi rendahnya semangat karyawan salah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data absensi atau data ketidakhadiran karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengalaman peneliti selama melakukan magang dilokasi penelitian, bahwa di tempat penelitian frekuensi ketidakhadiran tergolong besar. Hal ini menjadi kurang baik karena dapat menurunkan kinerja sehingga kurang optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disisi lain pimpinan juga harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan karyawan di dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan terus meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan berdasarkan visi dan misi lembaga.

Namun dalam pengaplikasiannya proses memotivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga terkadang perusahaan mengalami kesulitan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan seperti yang diungkap oleh Hasibuan (2010:93) yang mengatakan bahwa memotivasi ini sangat sulit karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya.

Proses imbalan atau kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi sehingga dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dalam mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Dalam motivasi

materi yang dibahas adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah karyawan memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku karyawan.

Pada dasarnya menurut Ivancevich (2007:333) apapun bentuk ketidakhadiran dapat menyebabkan gangguan dan menimbulkan banyak biaya bagi perusahaan karena bisa menyebabkan jadwal dan program yang telah direncanakan harus dimodifikasi ulang atau pengurangan output pekerjaan karena itu rendahnya semangat kerja karyawan dapat pula diamati dari ketercapaian kinerja.

Selain hal-hal yang disebutkan diatas kecenderungan disiplin karyawan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan. Indikasi ini diketahui berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan observasi pada CV Anugrah Utama Gorontalo. Dari hasil pengamatan didapati beberapa sikap karyawan yang diidentifikasi merupakan perilaku rendahnya semangat dalam bekerja. Jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir pada pukul 17.00 WIB namun beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Bukan hanya itu, beberapa karyawan didapati meninggalkan kantor pada jam kerja.

Ketidakhadiran yang cenderung meningkat serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja merupakan contoh bukti perilaku yang mengindikasikan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Rendahnya semangat kerja karyawan perlu segera ditangani karena rendahnya motivasi akan menyebabkan karyawan bekerja

dibawah kemampuan yang mereka miliki sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan rendah maka dampaknya akan langsung terasa oleh lembaga yang bersangkutan dan semakin kompleksnya masalah tersebut bahkan akan berdampak tidak baik terhadap lembaga .

Pimpinan dari CV Anugrah Utama Gorontalo sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan terdiri dari gaji dan lain-lain. Saat ini kompensasi yang semakin beragam macam dan jenisnya dikelompokkan kedalam 2 komponen oleh Bernardin (2003:216) yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Semangat kerja yang rendah bisa disebabkan karena masih kurang terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bisa jadi salah satu penyebabnya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan akan kompensasi. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara peneliti, dimana kompensasi yang diberikan masih kurang optimal Hal ini sejalan dengan teori hirarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia akan selalu berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai pengaruh dari pemberian kompensasi (X) terhadap semangat kerja (Y) karyawan di kantor CV Anugrah Utama Gorontalo. Dimana judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Karyawan penelitian di Kantor CV Anugrah Utama Gorontalo.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurang optimalnya kehadiran karyawan yang ada di Kantor CV Anugrah Utama Gorontalo.
2. Rendahnya kedisiplinan karyawan yang ada di Kantor CV Anugrah Utama Gorontalo.
3. Tidak terpenuhinya terget penjualan oleh karyawan yang ada di Kantor CV Anugrah Utama Gorontalo.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan suatu masalah dalam penelitian ini “Adalah seberapa besarkah pengaruh pemberian kompensasi (X) dan semangat kerja karyawan (Y) yang ada di Kantor CV Anugrah Utama Gorontalo.?”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui derajat atau tingkat pengaruh pemberian kompensasi (X) dan semangat kerja karyawan (Y) yang ada di Kantor CV Anugrah Utama Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun mamfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia. Serta penelitian dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak manajemen.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Siagian (2003:57), bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2003:105), mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baikserta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal.

Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan. (Alex S. Nitisemito, 1992:160). Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. (George D. Hasley, 1992 : 65)

Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. (Pariata Westra, 1988:65). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Unsur-unsur semangat kerja**

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. (Asas-asas manajemen. D. Hasley 1988:67)

Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur:

#### **1. Presensi**

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran pegawai di tempat kerja
- b. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

#### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaram dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan. (IG. Wursanto. 1985:67)

Disiplin merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja. (Moekijat, 1997 : 67) Dan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi.
- b. Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan.
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Menggunakan dan memelihara peralatan

### 3. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain (Winardi, 1975:51). Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. (Pariata Westra, 1980: 49). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.

- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.
- d. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. (Pariata Westra, 1975:91) Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan. Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

- a. Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c. Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik -baiknya.
- d. Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

#### 5. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. (Slamet Saksosno, 1988:133). Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa (Ravianto, 1985:21).

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain Seperti ketrampilan, disiplin, sikap dan mental, etika kerja, motivasi kerja, kesehatan, penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, manajemen dan berprestasi. (Ravianto, 1985, 139). Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui:

- a. Ketetapan penggunaan waktu
- b. Out put/ hasil yang dicapai
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Dari beberapa pendapat para ilmuwan tersebut, maka penulis menyimpulkan sendiri, semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seseorang yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Seseorang yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi juga hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kebinambungan pekerjaan dan karirnya.

Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan pada dan pada akhirnya keuntungan akan banyak diperoleh perusahaan. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

1. Turun/rendahnya aktifitas produksi
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Tingkat perputaran yang tinggi
4. Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor yang tinggi
5. Kegelisahan / ketidaknyaman dalam bekerja
6. Tututan / tekanan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Dari urain diatas, dapat dilihat bahwa perihal peningkatan semangat kerja karyawan dari sebuah kelompok organisasi sangat kompleks sekali, sehingga dapat dipahami bahwa perihal semangat kerja adalah perihal esensial didalam menjalankan kegiatan suatu organisasi / perusahaan baik organisasi / perusahaan pemerintah ataupun swasta.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan**

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak factor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya system pengupahan, kondisi lingkungan kerja, insentif produksi, pendidikan, penghargaan, kerja dan sebagainya. Motivasi dan penghargaan kerja yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi. Semua ini mencankup kepada pemberian upah dan gairah kerja.

Menurut siagian (2003:114) cara – cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Pengertian cukup adalah sangat relative sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mapu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada karyawan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohaniah karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajibannya kepada Yang Maha Kuasa.

3. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, maupun dalam bentuk hadiah materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki .

6. Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk dapat maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

7. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan.

Semangat kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pensiun, mereka memiliki alternative lain yaitu mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

8. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas loyal para karyawan terhadap perusahaan. Member gaji yang cukup dan memnuhi kebutuhan rohani mereka.

9. Sesekali para karyawan diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

10. Pemberikan insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya meberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti loyalitas karyawannya, kesengan dan prestasi kerja mereka.

11. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang menyenangkan dapat berupa melakukan kegiatan reaksi, caferia, tempat olah raga, balai pengobatan, tempat ibadah, toilet yang bersih dan pendidikan untuk anak.

Bedasarkan kutipan diatas dapat diketahui banyak cara-cara yang tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dan banyak pula perkerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

As'ad(2003:114) ada lima factor yang menimbulkan semangat kerja, yaitu :

1. Kedudukan (posisi)
2. Pangkat (golongan)
3. Umur
4. Jaminan finansial dan jaminan social
5. Mutu pengawasan

Menurut Lateiner dalam Tohardi (2002:431) ada beberapa factor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2. Sikap terhadap pimpinan
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan-kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap penyelesaian pekerjaannya.

Tolak ukur tingkat semangat kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator semangat kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja atau turnover kecil, maka secara relative semangat kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turn over karyawan besar, maka semangat kerja karyawan di perusahaan kurang.

#### **2.1.4 Program Kompensasi Karyawan**

Program kesejahteraan merupakan balas jasa material dan non material, atau dapat juga disebut kompensasi. Program kompensasi karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pemberian upah sedikit berbeda dari pemberian kompensasi berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah dibayar setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pekerja. Pemberian upah biasanya setiap selesai pekerjaan atau secara mingguan tergantung kepada kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya.

Program kompensasi selain berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Pembayaran tunjangan ini biasanya disatukan dalam pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan

Bonus sering disebut juga insentif. Insentif juga dianggap sebagai bagian dari kompensasi yang berbentuk uang. Insentif pada dasarnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian insentif atau bonus

biasanya didasarkan pada keberhasilan atau prestasi yang diperlihatkan oleh karyawan melebihi prestasi rata-rata yang telah ditentukan. Disamping uang balas jasa, perusahaan dapat pula menyediakan fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi karyawan. Balas jasa berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri tetapi sekaligus sebagai tambahan atau pelengkapan dari bentuk balas jasa uang atau material.

Menurut saydam (2002:234), bentuk dan jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan adalah : gaji, upah, tunjangan, dan insentif dan bonus. Selain program kompensasi berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Menurut Ishak (2003:202), berdasarkan bentuk kompensasi tersebut, secara garis besar kompensasi terdiri dari dua jenis :

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi kerja karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya yang tidak tetap dan sewaktu-waktu.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji/upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan.

Tunjangan yang dapat diterima berupa :

- a) Tunjangan Hari Raya yaitu diebrikan dalam bentuk uang kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan.
- b) Dana pensiun yaitu dana yang diberikan kepada karyawan berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut menjalankan kesuksesan perusahaan.
- c) Uang duka kematian yaitu sebagai bentuk keperdulian perusahaan kepada karyawan yang sedang mengalami duka/musibah kematian.
- d) Pakaian dinas yaitu seragam yang digunakan karyawan sehari-hari dalam bekerja.
- e) Jaminan kesehatan yaitu jaminan kesehatan atau keselamatan jiwa bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Saksono (2007:40-41) ada beberapa bentuk pemberian kompensasi, antara lain :

1. Upah dan gaji dalam bentuk uang.

Struktur upah dalam bentuk uang tersusun dari berbagai komponen upah, yaitu : upah pokok. Tunjangan keluarga, tunjangan pendidikan, uang makan, uang transport, tunjangan jabatan.

2. Upah dan gaji dalam bentuk barang.

### **2.1.5 Hubungan Program Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan**

Semangat kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptalah kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Perusahaan dalam meningkatkan produktifitas yang tinggi lagi, perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Namun untuk meningkatkan semangat kerja bukanlah hal yang mudah , karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satu diantaranya adalah program kompensasi karyawan yang bertujuan untuk memenuhi, baik kebutuhan fisik maupun mental karyawan.

Menurut Strauss dan Sayles (1980:369) bahwa :”*employes provide fringes party to raise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force*”. Atau majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, untuk memenuhi tanggung jawab socialnya dan membuat agar karyawan melakukan pekerjaan secara efektif.

Pemberian program kompensasi karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok-kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada hakekatnya pemberian kesejahteraan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, karena semangat kerja hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Menurut Hasibuan (2001:112), pemenuhan kebutuhan materi dan non materi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan program kompensasi karyawan bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terdapat hubungan interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

## 2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam rangka mengembangkan materi yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh orang lain. Beberapa penelitian yang memiliki hubungan dengan penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1: kajian Penelitian yang Relevan**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Marita Sirna (2010)	<i>Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Koperasi "SAE" Desa Pujon Lor- Kecamatan Pujon- Kabupaten Malang)</i>	Variabel penelitiannya kompensasi, komunikasi internal dan semangat kerja karyawan.	menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Sedangkan komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.
2.	Ayu Anisa Ramadhan i (2013)	<i>Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung</i>	Variabel penelitian yakni kompensasi dan motivasi kerja	Menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi
3.	Kunartinah dan Nugroho (2012)	<i>Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja</i>	Variabel Penelitian yakni Kompensasi, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Menemukan dari regresi 1 bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan pada regresi 2 ditemukan bahwa kompensasi, pengembangan karier, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4.	Ristiana (2012)	<i>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Studi pada SD/MI</i>	Variabel Penelitian yakni Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi	Menemukan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh

		<i>Kabupaten Kudus)</i>	Kerja dan Kinerja	terhadap Kinerja Guru.
5.	Gunawan (2011)	<i>Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jaya Mekar Sari</i>	Variabel Kompensasi financial, kompensasi non financial dan Loyalitas Kerja	Menemukan bahwa kompensasi financial maupun non financial berpengaruh terhadap Kompensasi

Bersadarkan penelitian terdahulu yang peneliti sajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mengalisa pengaruh dari kompensasi terhadap semangat kerja yang secara lansung akan meningkatkan capaian target dari intansi terkait. Titik perbedaan penelitian ini seperti Marita Sima (2010) memiliki perbedaan yaitu dimana dia menggunakan dua variabel bebas dan menggunakan rumus regresi berganda dalam menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2011) terdapat sedikit kesamaan dalam hal judul namun perbedaannya pada kompensasi yang dibagi atas kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan. Perbedaan lain dari penelitian di atas yakni berbeda pada objek penelitian dan sampel.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran atau kerangka konseptual merupakan pondasi utama untuk sepenuhnya proyek penelitian yang diajukan, hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis ditemukan, dikembangkan dan diuji berdasarkan suatu kegiatan pengumpulan data. Berdasarkan fenomena, kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah disajikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y) di CV Anugrah Utama Gorontalo.”.

Semangat kerja karyawan akan menentukan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan pelaksanaan program kompensasi karyawan.

Menurut saydam (2002:234), bentuk dan jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan adalah : gaji, upah, tunjangan, dan insentif dan bonus. Selain program kompensasi berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Menurut Ishak (2003:202), berdasarkan bentuk kompensasi tersebut, secara garis besar kompensasi terdiri dari dua jenis :

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi kerja karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya yang tidak tetap dan sewaktu-waktu.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji/upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan.

Hasibuan (2001:105) mengatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin

untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

- a. Rendahnya produktifitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. *Labour turn over* / tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi.
- e. Kegelisahan
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

Secara sederhana kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan dalam gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata kata *Hypo* yang berarti sebelum dan kata *thesis* yang berarti pernyataan. Jadi hipotesis adalah suatu pernyataan atau pendapat yang pada waktu pengungkapannya belum dijamin kebenarannya tetapi pendapat tersebut dapat diuji dalam suatu penelitian yang berdasarkan fakta-fakta empiris. Berdasarkan

kerangka berpikir di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah "Pemberian Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan di Kantor CV Anugrah Utama Gorontalo."