

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS
(TBS) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana
(S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen*



Oleh:

MUHAMMAD DONI
NPM. 155210923

Program Studi Manajemen – S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS
(TBS) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh

MUHAMMAD DONI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan bagian processing dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, data diolah menggunakan IBM SPSS 23.0 sebagai alat analisis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,610 atau 61% sedangkan 49% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Karyawan*

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE EMPLOYEE AT PT. TRI BAKTI SARIMAS (TBS) KINGANTAN DISTRICT, DISTRICT

By
MUHAMMAD DONI

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee morale at PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), Kuantan Singingi Regency. The sample in this study amounted to 57 employees in the processing section using saturated or census sampling methods, data processed using IBM SPSS 23.0 as a research analysis tool. This research uses descriptive method and multiple linear regression analysis. Based on the results of simultaneous hypothesis testing (together) the compensation and work environment variables significantly influence employee morale, while partially the compensation and work environment variables also have a positive and significant effect on employee morale. The magnitude of the contribution given by the compensation and work environment variables to employee morale is shown by the R square determination coefficient (R²) of 0.610 or 61% while 49% is influenced by other factors not included in the research model.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Spirit*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim, Alhamdulillah, puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan dan kesehatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu Shalawat beserta salam juga dikirim kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu bentuk karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program Manajemen S.1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Judul yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (Tbs) Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajinya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan menerima kritikan dan sumbangan saran dari pembaca yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik dari segi material maupun dari segi moril kepada penulis, oleh karna itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Abrar, MSi, Ak selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE. M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Drs. Asril., MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa mendidik dan memberikan pengajaran kepada penulis dan membekali ilmu pengetahuan selama dibangku kuliah.
5. Buat staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah turut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.
6. Pimpinan beserta karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (Tbs) Kabupaten Kuantan Singingi yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan kemudahan kepada peneliti dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada kedua Orang tuaku Norman dan (almh) Halimahtussadiyah serta abangku Muhammad Dino, terimakasih yang tak terhingga segala atas kasing sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
8. Terimakasih utuk teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya, demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

Pekanbaru, 25 November 2019

Penulis

MUHAMMAD DONI



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Semangat Kerja Karyawan	15
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan	15
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	16
2.1.3 Turunnya Semangat Kerja	17
2.1.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	19
2.1.5 Indikator Semangat Kerja	21
2.2 Kompensasi	23
2.2.1 Pengertian Kompensasi	23
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	24
2.2.3 Sistem dan Kebijakan Kompensasi	27
2.2.4 Tujuan Dan Asas Kompensasi	30
2.2.5 Bentuk-Bentuk Kompensasi	32
2.2.6 Komponen-Komponen Kompensasi	33
2.2.7 Prinsip Pemberian Kompensasi	34
2.2.8 Fungsi Pemberian Kompensasi	35
2.2.9 Indikator Kompensasi	36
2.3 Lingkungan Kerja	37
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	37
2.3.2 Jenis lingkungan Kerja	39
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	42
2.3.4 Dimensi Lingkungan Kerja	44
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	41

2.3 Penelitian Terdahulu	48
2.4 Kerangka Penelitian	49
2.5 Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Lokasi / Objek Penelitian	51
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.4 Jenis dan Sumber data.....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6 Teknik Analisis Data.....	54
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	55
3.6.3 Koefisien Korelasi (R)	56
3.6.4 Menentukan Koefisien Determinasi (R ²).....	58
3.6.5 Pengujian Hipotesis	57
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	59
4.1 Sejarah Singkat PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi	59
4.2 Visi Dan Misi PT. Tri Bakti Sarimas (TBS).....	60
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	61
4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	62
4.5 Aktivitas PT. Tri Bakti Sarimas (TBS).....	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Identitas Responden	67
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia	67
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
5.2 Analisis Kompensasi Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS).....	73
5.2.1 Kompensasi Finansial Langsung	75
5.2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung	80
5.3 Analisis Lingkungan Kerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS).....	91
5.3.1 Lingkungan Kerja Fisik.....	93
5.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	98
5.4 Analisis Semangat Kerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)	108
5.4.1 Naiknya Produktivitas Karyawan.....	110
5.4.2 Tingkat Absensi Rendah	114

5.4.3 <i>Labour Turn Over</i>	120
5.4.4 Berkurangnya Kegelisahaan	127
5.5 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	
Karyawan.....	138
5.5.1 Uji Validitas	138
5.5.2 Uji Reliabilitas.....	140
5.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	141
5.5.4 Koefisien Korelasi (R).....	143
5.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)	144
5.5.6 Pengujian Hipotesis	145
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	148
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	151
6.1 Kesimpulan	151
6.2 Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN.....	156



DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	1.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Divisi Processing PT Tri Bakti Sarimas (TBS)	4
Tabel	1.2	Kompensasi yang Diberikan Kepada Karyawan Bagian Processing PT Tri Bakti Sarimas (TBS)	6
Tabel	1.3	Data Hasil Absensi Karyawan Bagian Processing pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS)	8
Tabel	1.4	Perkembangan <i>Labour Turn Over</i> (LTO) pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS).....	8
Tabel	1.5	Jumlah Produksi TBS PT Tri Bakti Sarimas (TBS).....	10
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	48
Tabel	3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel	5.1	Data Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	68
Tabel	5.2	Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel	5.3	Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel	5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel	5.5	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pokok	76
Tabel	5.6	Tanggapan Responden Mengenai Bonus	78
Tabel	5.7	Tanggapan Responden Mengenai upah lembur	79
Tabel	5.8	Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan	82
Tabel	5.9	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya (THR)	83
Tabel	5.10	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Uang Makan	85
Tabel	5.11	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Transportasi	87
Tabel	5.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi	88
Tabel	5.13	Tanggapan Responden Mengenai Bangunan Tempat Kerja.....	94

Tabel	5.14	Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja Yang Memadai.....	95
Tabel	5.15	Tanggapan Responden Mengenai fasilitas.....	96
Tabel	5.16	Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Sarana Angkutan.....	97
Tabel	5.17	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Rekan Kerja	100
Tabel	5.18	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Atasan Dengan Karyawan	102
Tabel	5.19	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Antar Karyawan.	104
Tabel	5.20	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja.....	106
Tabel	5.21	Tanggapan Responden Mengenai Professionalisme Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	112
Tabel	5.22	Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunda Pekerjaan...	113
Tabel	5.23	Tanggapan Responden Mengenai cuti	116
Tabel	5.24	Tanggapan Responden Mengenai Keterlambatan.....	117
Tabel	5.25	Tanggapan Responden Mengenai sakit.....	119
Tabel	5.26	Tanggapan Responden Mengenai Setia Terhadap Perusahaan..	122
Tabel	5.27	Tanggapan Responden Mengenai Senang Bekerja Di Dalam Perusahaan.....	124
Tabel	5.28	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Dengan Tugas Yang Diberikan	126
Tabel	5.29	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	128
Tabel	5.30	Tanggapan Responden Mengenai Ketenangan Dalam Bekerja.	130
Tabel	5.31	Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Dan Kenyamanan Dalam Bekerja.....	132
Tabel	5.32	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Yang Harmoni.....	133

Tabel 5.33	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja Karyawan.....	135
Tabel 5.34	Uji Validitas	139
Tabel 5.35	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	140
Tabel 5.36	Hasil Regresi Linier Berganda (Model Coefficients ^a).....	142
Tabel 5.37	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R).....	144
Tabel 5.38	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	144
Tabel 5.39	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	145
Tabel 5.40	Hasil Uji Simultan.....	146
Tabel 5.41	Hasil Uji Parsial	147



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Penelitian	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Data Kuesioner Penelitian
Lampiran	2	Data Tabulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran	3	Hasil Validitas Dan Reliabilitas.....
Lampiran	4	Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.00



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semangat kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh karyawan, sedangkan semangat kerja itu sendiri adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik (Nitisemito 1996:160). Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi dan lebih trampil dalam melakukan pekerjaan mereka.

Semangat pekerjaan adalah bekerja lebih keras sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu, dapat didefinisikan sebagai tempat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik sehingga dapat berkontribusi untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik.

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.

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. (Nitisemito, 2005:92).

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.

Faktor lain yang memengaruhi etika kerja selain kompensasi adalah lingkungan kerja. Kompensasi bersama dan lingkungan kerja termasuk dalam

faktor-faktor yang memengaruhi moral karyawan. Seorang manajer harus dapat membangun dan memelihara hubungan baik dengan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja. Lingkungan kerja terkait erat dengan kepuasan karyawan. Jika lingkungan kerja baik, itu bisa berdampak positif pada etos kerja karyawan.

PT Tri Bakti Sarimas adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pertanian dan perkebunan dan berdasarkan UU No. 17 Oktober 1, 1986 di hadapan notaris Singgih Susilo, S.H. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Jalan Saleh Abbas No. 50 BPeakanbaru. Perwakilan berada di Jakarta, Padang dan Medan. Lokasi pengembangan terletak di Kebun Sei Besar, Sei Bengkuang, Bukit Payung, Kabupaten Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

PT TBS adalah perusahaan dengan sejumlah besar area bisnis. Perusahaan di perbatasan antara Kabupaten Kuantan Singingi dan provinsi Sumatera Barat ini awalnya memiliki bisnis inti dengan perkebunan kelapa sawit di awal 1990-an. Setelah pengembangan, perusahaan berkembang dengan menanam kelapa dan kakao. Hasil kelapa PT TBS kemudian disuling di bawah merek Kara untuk produk-produk susu kelapa siap pakai.

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan bermitra dengan komunitas perkebunan setempat dan memasarkan produk-produk produksi (kelapa sawit, kelapa, kakao, pinang, kompos, bibit kakao, pakan ternak, dll.) Dalam bentuk bahan baku dan barang jadi.

Dengan pola pertanian terintegrasi, PT TBS menerapkan konsep zero waste, yang merupakan bagian dari visi perusahaan, di mana semua limbah dari

proses produksi industri perkebunan digunakan sebagai pakan ternak dan pupuk organik, produk yang ramah lingkungan.

Sebagai gambaran jumlah dari keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018

No	Divisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Staff ADM dan Umum	13
2.	General Worker	3
3.	Maintenance dan Electric	23
4.	Labor dan Sortace	19
5.	Processing	57
6.	Boiler dan K.Mesin	14
7.	Alat Berat	7
Jumlah		136

Sumber: PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat jumlah keseluruhan yang bekerja pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Di Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2018 sejumlah 136 orang yang terdiri dari Staff ADM dan Umum sebanyak 13 orang. General Worker sebanyak 3 orang. Maintenance dan Electric sebanyak 23 orang. Labor dan Sortace 19 orang. Bagian Processing sebanyak 57 orang. Boiler dan K. Mesin sebanyak 14 orang dan Alat Berat sebanyak 7 orang. Sedangkan jumlah karyawan yang di teliti pada bagian divisi/jabatan processing berjumlah 57 orang.

Kompensasi mencerminkan nilai karya mereka baik di antara karyawan itu sendiri maupun keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi ini diberikan secara benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivai untuk bekerja maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk memotivasi para karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dan

besarnya disesuaikan dengan tingkat prestasi yang dilakukan atau diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi diharapkan dapat mendorong, merangsang dan menggerakkan gairah kerja karyawan sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan untuk karyawannya. Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan salah satu cara perusahaan agar mempunyai tanggung jawab terhadap karyawannya (Arifandi, 2015). Program kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan, untuk mempertahankan karyawannya di perusahaan.

Sebagai gambaran jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian processing pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Kompensasi yang Diberikan Kepada Karyawan Bagian Processing PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018

Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan PRT (Rp)	Tunjangan Spare Part (Rp)	Upah Lembur/ Jam (Rp)	Transport (Rp)
Askep	1	5.500.000	600.000	250.000	35.000	50.000
Asst. Fabrikasi	1	4.000.000	600.000	150.000	25.000	35.000
Asst. Pengolahan 1	2	4.000.000	600.000	150.000	25.000	35.000
Asst. Pengolahan 2	2	4.000.000	600.000	150.000	25.000	35.000
Anggota Sortase (ONHO)	10	3.500.000	250.000	-	20.000	20.000
Anggota Karyawan	41	3.500.000	200.000	-	20.000	20.000
Jumlah	57 Orang					

Sumber: PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian processing pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi dengan jabatan Askep jumlah karyawan 1 orang, gaji pokok Rp.5.500.000, tunjangan PRT Rp.600.000, tunjangan spare part Rp.250.000, upah lembur Rp.35.000 dan transport Rp. 50.000. Asst. Fabrikasi jumlah karyawan 1 orang, gaji pokok Rp.4.000.000, tunjangan PRT Rp.600.000, tunjangan spare part Rp.150.000, upah lembur Rp.25.000 dan transport Rp. 35.000. Asst. Pengolahan 1 dan 2, gaji pokok Rp.4.000.000, tunjangan PRT Rp.600.000, tunjangan spare part Rp.150.000, upah lembur Rp.25.000 dan transport Rp. 35.000. Anggota Sortase (ONHO), gaji pokok Rp.3.500.000, tunjangan PRT Rp.250.000, upah lembur Rp.20.000 dan transport Rp. 20.000. Dan anggota karyawan, gaji pokok Rp.3.500.000, tunjangan PRT Rp.250.000, upah lembur Rp.20.000 dan transport Rp. 20.000.

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2009:26).

Lingkungan kerja yang kondusif yang menjadi perhatian PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) di bawah Kabupaten Kuantan Singingi, sebab hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Kegiatan kinerja karyawan PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kabupaten Kuantan Singingi harus memiliki moral yang tinggi, tetapi ketika menyadari tidak adanya data karyawan PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kuantan, persentase partisipasi tidak baik. Kehadiran PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kabupaten Kuantan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 : Data Hasil Absensi Karyawan Bagian Processing pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Yang Hilang	Jumlah Hari Seharusnya	Jumlah Sebenarnya	Persentase Absensi (%)
2014	60	242	354	14.520	14.166	2,5
2015	55	240	536	13.200	12.664	4,1
2016	55	248	238	13.640	13.402	1,7
2017	52	250	354	13.000	12.646	2,7

2018	57	242	438	13.794	13.311	3,2
------	----	-----	-----	--------	--------	-----

Sumber: PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, tingkat absensi PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan selama tahun 2014 sampai tahun 2018, dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 memiliki tingkat absensi paling tinggi yaitu sebesar 4,1%. Tentu saja ini akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini akan menyebabkan tidak akan tercapainya target perusahaan dikarenakan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Dari data ini dapat dilihat bahwa kondisi untuk semangat kerja karyawan masih belum optimal, sehingga menyebabkan tingkat turn over yang cukup tinggi. Berikut perkembangan *Labour Turn Over* (LTO) pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan:

Tabel 1.4 : Perkembangan *Labour Turn Over* (LTO) pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Tahun 2014 – 2018

Tahun	Karyawan awal	Jumlah Karyawan		Karyawan akhir tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2014	65	2	7	60	11,67
2015	60	4	9	55	16,36
2016	55	5	5	55	9,09
2017	55	6	9	52	17,31
2018	52	8	3	57	5,26

Sumber : PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa *Labour Turn Over* (LTO) pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan dari tahun 2014-2018 cukup tinggi yaitu sebesar 17,31% dari bulan Januari hingga Desember pada tahun 2017. Data menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami penurunan dan peningkatan yang berfluktuatif, maka dapat dikatakan terjadi masalah karena tidak konsistennya jumlah *Labour Turn Over* (LTO) yang pada setiap tahunnya

berfluktuatif yang cenderung mengalami perubahan setiap tahunnya. *Turnover* karyawan yang cenderung mengalami kenaikan mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan rendah, hal ini dapat berdampak pada menurunnya tingkat semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Fenomena di balik penelitian adalah rendahnya semangat karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kabupaten Kuantan Singingi menimbulkan masalah: Pertama, penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya karyawan datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya. Kedua, komunikasi belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarangya karyawan di ajak berdiskusi, rapat-rapat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah karyawan. Ketiga, kurang bersihnya tempat bekerja, penerangan ruangan yang kurang memadai, suara berisik dari lingkungan sekitar, kurangnya sirkulasi udara, tata ruang kerja yang tidak teratur dan warna ruangan yang tidak enak dipandang di tempat kerja. Jadi ini bisa mempengaruhi level kinerja karyawan. Berikut dapat dilihat jumlah produksi karyawan pada tahun 2014-2018 yaitu:

Tabel 1.5 : Jumlah Produksi TBS PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018

Tahun	Hari Kerja	Total Jam Proses	Efektif Jam Proses	Olah TBS (KG)	CPO Produksi (KG)	Quality CPO (%)
2014	334	7,351.4	6,515.2	253.367.946	56.912.474	3.28
2015	328	6,869.9	6,257.1	224.603.830	50.624.679	3.40
2016	335	7,2233.4	6,423.7	287.637.092	66.360.699	3.85
2017	310	6,561	5,381	233.061.698	53.715.833	4.29
2018	311	6,538.5	5,672.5	250.402.686	57.129.216	3.83

Sumber: PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi, 2018

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas, diketahui bahwa olahan tandan buah segar (TBS) yang menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) mengalami fluktuatif.

Pada tahun 2014 kualitas *Crude Palm Oil* (CPO) yang dihasilkan sebesar 56.912.474 kg atau 3.28%. pada tahun 2015 *Crude Palm Oil* (CPO) yang dihasilkan sebesar 50.624.679 kg atau 3.40%. Pada tahun 2016 *Crude Palm Oil* (CPO) yang dihasilkan sebesar 66.360.699 kg atau 3.85%. Tahun 2017 *Crude Palm Oil* (CPO) yang dihasilkan sebesar 53.715.833 kg atau 4.29%. Pada 2018 *Crude Palm Oil* (CPO) yang dihasilkan sebesar 57.129.216 kg atau 3.83%.

Pada pabrik pengolahan, terdapat mesin-mesin canggih yang digunakan untuk mengolah TBS (Tandan Buah Segar) menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) sehingga dapat menyebabkan kecelakaan terjadi lebih riskan dibandingkan di *Estate* maupun *General Office*. Sehingga keselamatan kerja merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pihak perusahaan. Perusahaan berusaha agar karyawannya terhindar dari resiko kecelakaan kerja, karena hal tersebut dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Untuk itu PT Tri Bakti Sarimas (TBS) mengutamakan keselamatan karyawannya dan memastikan bahwa tidak ada pekerjaan, tak peduli bagaimanapun mendesaknya yang akan dilaksanakan dengan cara yang tidak aman. PT Tri Bakti Sarimas (TBS) memastikan karyawannya yang bekerja di sana agar memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang disediakan oleh PT Tri Bakti Sarimas (TBS). Selain itu perusahaan mengharuskan karyawannya untuk mempunyai lisensi operator, SIO (Surat Izin Operator) dan SIM (Surat Izin Melayani).

Dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja, maka diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Kompensasi yang berupa upah dan gaji yang memadai dan lingkungan kerja yang baik, akan memberikan

kepuasan bagi karyawan, sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Sejalan dengan literatur tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dengan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimasa (TBS) Kabupatenn Kuantann Singingi.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah:

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pemberian kompensasi dan lingkungan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan:

Dapat Memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai permasalahan dan kelemahan yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang berguna bagi peningkatan semangat kerja karyawan.

b. bagi penulis:

Menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dalam majamenen khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti selanjutnya:

Diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan bahan referensi serta pertimbangan bagi mahasiswa yang lain untuk menambah wawasan dan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I: Pendahuluan

bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II: Telaah Pustaka dan Hipotesis

bab ini menguraikan teori-teori yang mrndasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian serta hipotesis

BAB III: Metode Penelitian

bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai sejarah singkat perusahaan objek penelitian, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

BAB V: hasil penelitian dan pembahasan

pada bab ini peneliti akan membahas mengenai hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi

BAB VI: dalam bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pemberian saran-saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Semangat Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayannya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan nya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Moekijat (2009: 130) adalah kemampuan sekelompok orang untuk secara aktif dan konsisten bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama..

Moral oleh Siagian (2010: 57) adalah tingkatan di mana karyawan bersemangat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan..

Semangat dapat diartikan sebagai konsep yang sulit untuk didefinisikan, dikendalikan, dan diukur, tetapi memiliki dampak yang sangat kuat pada suasana hati suatu organisasi. Moral mengacu pada salah satu perilaku karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan, atau salah satu faktor kerja seperti pengawasan, kolega, dll. Pekerjaan dan insentif keuangan. Davis (2003:130).

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2005:155). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2009: 94).

semangat kerja sebagai Suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan dan aturan niat yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Siswanto (2001:264).

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. (Nitisemito, 2002:56).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu perusahaan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Latainer (1980) Dalam (Adnyani, 2008:207) adalah :

1. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

2. Sikap para pekerja terhadap pemimpinnya.
3. Hasrat pekerja untuk maju.
4. Perasaan bahwa pekerja bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, baik secara moril maupun materil.
5. Kemampuan pekerja untuk bergaul dengan karyawan sekerjanya.
6. Kesadaran pekerja untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.3 Turunnya Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan yang tinggi akan dapat menguntungkan perusahaan atau instansi. Sebaliknya apabila semangat kerja karyawan turun berarti perusahaan atau instansi akan mendapatkan kerugian. Terhadap beberapa indikasi yang secara umum menunjukkan adanya penurunan semangat kerja. Indikasi tersebut antara lain: (Nitisemito, 2009:97)

1. Turunnya produktivitas.

Salah satu tanda produktivitas rendah. Kehilangan produktivitas ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya. Seorang karyawan yang semangat kerjanya turun cenderung malas melakukan tugas-tugas, sengaja menunda pekerjaan, mungkin juga memperlambat pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini semua akan dapat menurunkan produktivitas.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga mengindikasikan penurunan moral. Karena itu, jika gejala peningkatan ketidakhadiran terjadi, Anda harus

segera menyelidikinya. Ketika semangat turun, mereka umumnya malas datang ke kantor setiap hari.

3. Labour Turnover (tingkat perpindahan buruh yang tinggi)

Jika pergantian dan fluktuasi karyawan di perusahaan lebih tinggi dari sebelumnya, ini merupakan indikasi penurunan etika kerja. Peningkatan fluktuasi ini terutama disebabkan oleh ketidaksenangan karyawan yang bekerja di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi produktivitas dan tingkat pergantian staf yang tinggi dapat mengganggu kelangsungan bisnis.

4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Indikasi lain moralitas adalah bahwa kerusakan bahan baku, barang jadi dan peralatan bekas meningkat. Peningkatan jumlah kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian pada peralatan menurun, kecerobohan terjadi di tempat kerja, dan sebagainya. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun. Sebagaimana seorang pemimpin kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan tersebut dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Hal ini perlu diketahui sebab merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

6. Tuntutan seringkali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja yang turun. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan ketidakpuasan. Oleh karena itu bila dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan, perusahaan tersebut harus waspada.

7. Pemogokan

Indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahan lagi akan timbul tuntutan. Jika tuntutan tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan. Jadi pemogokan merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat kerja. Oleh karena itu, suatu perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya suatu pemogokan.

2.1.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

cara-cara meningkatkan semangat kerja tersebut antara lain : (Tohardi, 2009:421)

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para pegawai. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpujuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan untuk perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup

menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

2.1.5 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang positif adalah keuntungan karena setiap anggota organisasi harus memberikan saran, pendapat, dan bahkan kritik yang membangun dari lingkup pekerjaan untuk kemajuan di perusahaan. Namun, etos kerja memiliki dampak negatif ketika karyawan dalam suatu organisasi memberikan pendapat yang berbeda, karena ada perbedaan dalam cara orang mengekspresikan pendapat, energi, dan pikiran..

indicator semangat kerja adalah sebagai berikut : (Nitisemito, 2010:427)

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung melakukan tugas tepat waktu, tidak sengaja menunda pekerjaan dan mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, standar ketenagakerjaan perlu ditetapkan untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi atau tidak. Dimensi pertumbuhan produktivitas karyawan diukur menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Professionalisme menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda kerja
- c. Mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan

rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

3. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi *Labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja di dalam perusahaan

4. Berkurangnya kegelisahaan

Moral karyawan meningkat ketika mereka tidak gugup. Kecemasan dapat dilihat melalui bentuk-bentuk ketidaknyamanan, ketidaknyamanan di tempat kerja dan hal-hal lain. Dimensi pengurangan kecemasan diukur menggunakan empat indikator, yaitu :

- a. Kepuasan Kerja
- b. Ketenangan dalam bekerja
- c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- d. Hubungan kerja yang harmonis

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tentu saja membutuhkan upah yang memadai atau adil, walaupun ini bisa cukup kompetitif dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem remunerasi yang baik memiliki dampak besar pada moral dan produktivitas. Sistem remunerasi yang baik harus didukung oleh metode rasional yang dapat digunakan untuk membuat seseorang yang dibayar atau dikompensasi sesuai dengan pedoman pekerjaan mereka.

Kompensasi mencakup semua pendapatan dalam bentuk dana, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Membangun sistem remunerasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Sistem kompensasi perusahaan juga mempengaruhi kinerja strategis. (Hasibuan, 2017:119).

Kompensasi adalah segala yang diterima karyawan sebagai hadiah untuk pekerjaan mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Hanodoko (2014:155).

Kompensasi adalah jumlah paket yang organisasi tawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan tenaga kerja mereka. Wibowo (2016:271)

kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Nawawi (2011:314).

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Marwansyah (2016:269).

Kompensasi adalah segala yang diterima karyawan sebagai remunerasi untuk pekerjaan mereka. Remunerasi adalah peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja dengan karyawan. Rachmawati (2007:144).

Sihotang (2007:220), Kompensasi adalah perjanjian keseluruhan untuk pemberian imbalan bagi karyawan dan manajer, baik dalam bentuk dana maupun dalam bentuk barang dan jasa yang diterima setiap karyawan. Sedangkan Rivai (2010: 741) menerima kompensasi dari karyawan sebagai pengganti kontribusi layanan mereka kepada perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut. (Hasibuan, 2014:127)

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika ada lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada lowongan (permintaan), remunerasi relatif rendah. Sebaliknya, jika mencari pekerjaan

lebih sedikit lowongan, sehingga remunerasi relatif lebih tinggi.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Jika kemampuan dan kemauan perusahaan untuk membayar lebih baik, jumlah remunerasi bahkan lebih tinggi. Namun, jika kemampuan dan kemauan perusahaan untuk membayar lebih rendah lebih sedikit, tingkat remunerasi relatif rendah.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi akan lebih tinggi. Sebaliknya, tingkat kompensasi relatif rendah jika serikat tidak kuat dan memiliki pengaruh yang lebih kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, remunerasi bahkan lebih tinggi. Sebaliknya, remunerasi rendah ketika produktivitas buruk dan pekerjaan rendah.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah menetapkan batas upah minimum / tunjangan berdasarkan hukum dan keputusan presiden. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak secara sewenang-wenang menentukan tingkat remunerasi bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi publik dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/Cost of Living.

Jika biaya hidup di wilayah ini tinggi, tingkat kompensasi / upah bahkan lebih tinggi. Sebaliknya, jika biaya hidup di wilayah ini rendah, tingkat

kompensasi / upah akan relatif rendah. Karena tingkat upah di Pekanbaru lebih tinggi daripada di Siak Sri Indrapura, biaya hidup di Pekanbaru lebih tinggi daripada di Siak Sri Indrapura.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang memegang posisi lebih tinggi menerima gaji / remunerasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan posisi lebih rendah menerima gaji / remunerasi rendah. Ini wajar karena seseorang yang memiliki banyak wewenang dan tanggung jawab perlu mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih tinggi.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, layanan gaji / respons akan lebih besar karena keterampilan dan keterampilan yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan sedikit pelatihan dan kurangnya pengalaman kerja membuat gaji / remunerasi rendah.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Jika keadaan ekonomi sedang booming, tingkat upah / kompensasi akan lebih tinggi saat mendekati keadaan pekerjaan penuh. Sebaliknya, upah rendah ketika kondisi ekonomi kurang maju (depresi) karena ada banyak pengangguran (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan jenis pekerjaan sulit dan melibatkan risiko tinggi (terkait keuangan, keamanan), tingkat upah / pengembalian layanan bahkan lebih tinggi karena ini memerlukan keterampilan dan akurasi. Namun, jika jenis

dan jenis pekerjaannya sederhana dan risikonya (finansial, terkait kecelakaan) rendah, tingkat upah / tunjangan relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat remunerasi. Sehingga remunerasi itu adil dan sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3 Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan pada sebuah perusahaan adalah sebagai berikut: (Hasibuan, 2014:123)

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, jumlah remunerasi (gaji, upah) ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi sistem waktu upah relatif sederhana dan dapat diterapkan pada karyawan tetap atau pekerja harian.

Sistem waktu biasanya ditetapkan ketika kinerja pekerjaan sulit diukur oleh unit dan gaji rutin dibayarkan setiap bulan untuk staf tetap. Jumlah remunerasi sistem waktu hanya didasarkan pada waktu kerja, yang tidak terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kebaikan sistem waktu adalah manajemen upah yang sederhana dan jumlah kompensasi yang harus dibayar tetap. Kelemahan dari sistem waktu adalah bahwa bahkan pekerja yang malas pun dikompensasi oleh perjanjian.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem pendapatan, jumlah kompensasi / upah ditentukan berdasarkan unit unit yang diproduksi oleh pekerja, mis. B. per potong, meter,

liter dan kilogram. Dalam sistem pendapatan, jumlah kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada tingkat hasil yang dicapai dan bukan pada durasi implementasi.

Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap (waktu sistem) dan jenis pekerjaan yang tidak menerapkan standar fisik, mis. B. untuk staf administrasi.

Kualitas sistem hasil memberi karyawan yang bekerja dengan serius dan berpeluang baik untuk menerima hadiah yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan. Dalam sistem hasil, yang membutuhkan perhatian serius, adalah kualitas barang yang diproduksi, karena karyawan cenderung mendapatkan produksi yang lebih tinggi dan kurang memperhatikan kualitas. Kelemahan dari sistem hasil adalah bahwa kualitas barang yang dihasilkan tidak baik dan orang-orang yang kurang mampu membayar kembali layanan mereka kecil dan karenanya kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah remunerasi, di mana ruang lingkup layanan didasarkan pada volume kerja dan jam kerja. Menentukan tingkat remunerasi berdasarkan sistem grosir cukup rumit, membutuhkan waktu lama dan banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

4. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan Kompensasi, baik dalam hal ukuran, komposisi dan waktu pembayaran, dapat mempromosikan antusiasme karyawan dan keinginan karyawan untuk kinerja kerja yang optimal untuk membantu mencapai tujuan

perusahaan. Perjanjian remunerasi yang jelas memotivasi karyawan untuk bekerja. Kita tahu bahwa remunerasi terdiri dari remunerasi langsung (gaji / upah / remunerasi insentif) dan remunerasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan). Jika perbandingan kedua kompensasi ditentukan dengan cara ini, kehadiran karyawan lebih baik.

5. Waktu Pembayaran Kompensasi

Ini berarti bahwa Kompensasi harus dibayarkan tepat waktu sehingga tidak ada penundaan, sehingga kepercayaan karyawan terhadap kelaikan kredit perusahaan meningkat, ketenangan dan konsentrasi pekerjaan meningkat. Jika pembayaran kompensasi tidak dilakukan tepat waktu, ini mengarah pada disiplin, moralitas, berkurangnya moral karyawan dan fluktuasi yang bahkan lebih tinggi.

Kesimpulannya adalah bahwa dasar untuk menentukan remunerasi dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak dan mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi yang tepat waktu berdampak positif pada karyawan dan perusahaan. Kebijakan remunerasi harus diatur dengan baik sehingga banyak pihak mendapat manfaat darinya.

2.2.4 Tujuan Dan Asas Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah yaitu sebagai berikut:
(Hasibuan, 2017:121)

1. Ikatan kerja sama

Dengan kompensasi, ada kemitraan formal antara majikan dan karyawan. Pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan baik sementara majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, itu akan memfasilitasi pengadaan karyawan yang memenuhi syarat perusahaan

4. Motivasi

Manajer akan memotivasi teman jika imbalan yang diberikan cukup besar

5. Stabilitas karyawan.

Program kompensasi berdasarkan pada prinsip-prinsip yang adil dan masuk akal dan konsistensi eksternal, kompetitif memastikan pergantian karyawan yang relatif stabil karena pergantian yang relatif rendah

6. Disiplin

7. Disiplin

karyawan ditingkatkan dengan memberikan imbalan substantive

8. Pengaruh serikat buruh

Program penghargaan yang baik dapat menghindari pengaruh serikat pekerja dan membuat karyawan tetap fokus pada pekerjaan mereka

9. Pengaruh buruh

Anda dapat menghindari intervensi pemerintah jika program kompensasi

Anda mematuhi undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum).

Sementara itu, Shimamura (2006: 449) menyatakan bahwa organisasi

memiliki beberapa tujuan. Tujuan kompensasi:

1. Memikat karyawan

Sebagian besar perusahaan tetap kompetitif dengan menawarkan gaji yang sesuai dengan perusahaan pesaing. Karyawan memilih gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Mempertahankan karyawan yang kompeten

Untuk mempertahankan karyawan yang berbakat, manajer SDM perlu memastikan keadilan kompensasi dalam organisasi

3. Memotivasi karyawan

Organisasi menghargai karyawan karena motivasi dan moral

Sesuai dengan Hasibuan (2017: 122), prinsip kompensasi didasarkan pada prinsip prinsip yang adil dan tidak memihak dan perlu untuk mempertahankan hukum perburuhan yang berlaku:

1. Asas adil

Jumlah remunerasi harus didasarkan pada kinerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan posisi

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi harus disesuaikan sesuai dengan kelayakan. Tolok ukur adalah nilai yang sangat relatif, tetapi perusahaan dapat merujuk pada batas wajar yang konsisten dan konsisten dengan peraturan dan aturan lain yang diterapkan oleh pemerintah.

2.2.5 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu: (Nawawi, 2011:316)

1. Kompensasi langsung adalah layanan yang disediakan perusahaan kepada karyawan untuk kinerja layanan mereka untuk kepentingan perusahaan. Remunerasi ini diberikan karena terkait langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya: upah / gaji, insentif / bonus, tunjangan posisi.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan di samping dasar pedoman kepemimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu saja, remunerasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan karyawan. Contoh: gaji liburan, pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Sedangkan macam-macam pemberian kompensasi oleh Martoyo (2007:120) adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi finansial terdiri dari :
 - a. Kompensasi finansial langsung (kompensasi finansial langsung).
Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus, dan komisi.
 - b. Memberikan kompensasi finansial tidak langsung (kompensasi finansial tidak langsung).
Ketentuan kompensasi finansial tidak langsung juga disebut sebagai penyesuaian, yang mencakup semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam pemberian kompensasi finansial langsung, seperti: B. Asumsi dan Liburan untuk Dana Organisasi.

2. Pemberian kompensasi non-finansial (kompensasi non-finansial) adalah pemberian kompensasi yang diterima untuk pekerjaan itu sendiri, mis. B. Tanggung jawab, opsi pengakuan, opsi promosi, lingkungan psikologis dan / atau fisik di mana karyawan berada. Seperti halnya karyawan yang menyenangkan, pedoman sehat untuk keberadaan apotek, fasilitas kerja, pembagian kerja, dan waktu luang atau rekreasi

2.2.6 Komponen-Komponen Kompensasi

Adapun komponen-komponen program kompensasi finansial dan non finansial sebagai berikut: (Simamora, 2006:442)

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari:
 - a. Membayar seseorang dalam bentuk gaji dan upah
 - b. Pembayaran Penghasilan (Earnings Payment)
 - c. Pembayaran Insentif (pembayaran insentif) yang terdiri dari bonus, komisi, pembagian keuntungan, pembagian keuntungan.
 - d. Kompensasi ditangguhkan terdiri dari program tabungan.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari:
 - a. Program perlindungan untuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi kerja.
 - b. Bayar setelah penutupan bisnis, termasuk hari libur bank, hari libur bank, dan liburan tahunan.
3. Kompensasi non finansial
 - a. Pekerjaan yang mencakup tugas menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan pengalaman sukses.

- b. Lingkungan kerja yang mencakup pedoman yang kuat, pengawasan yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.
- c. Peralatan termasuk kendaraan, kantor, ruang parkir.

2.2.7 Fungsi Pemberian Kompensasi

Terdapat beberapa fungsi pemberian kompensasi, yaitu sebagai berikut:
(Samsudin, 2010:188)

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.8 Indikator Kompensasi

Indikator dalam kompensasi yaitu diantaranya: (Simamora, 2004:442)

1. Kompensasi Finansial Langsung
 - a. Gaji
Pembayaran bulanan dalam bentuk dana yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

b. Bonus

Merupakan hadiah uang dari perusahaan jika karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan untuk mencapai laba yang lebih tinggi

c. Bayar lembur

Apakah upah dibayarkan oleh perusahaan untuk upah lembur

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

a. Asuransi Kesehatan

Merupakan jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ketika karyawan tersebut mengalami kecelakaan di tempat kerja. Ini adalah bentuk perlindungan yang disediakan perusahaan untuk menjamin karyawan di tempat kerja.

b. Tunjangan Hari Raya (THR)

Pembayaran liburan adalah tunjangan bebas pajak yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang tunai setiap tahun.

c. Tunjangan uang makan

Tunjangan makanan adalah tunjangan makanan dalam bentuk uang untuk karyawan yang datang bekerja.

d. Tunjangan transportasi

Tunjangan transportasi adalah tunjangan transportasi dalam bentuk uang untuk karyawan yang datang untuk bekerja, terutama untuk karyawan yang bekerja di luar kantor.

2.2.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menambah semangat kerja karyawan dalam memenuhi kewajiban-kewajiban mereka dan mendorong rasa disiplin untuk menyelesaikan tugasnya. Logahan (2009:4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.

Karyawan umumnya bekerja untuk mendapatkan gaji / upah, terutama bagi karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Karena karyawan tidak dapat bekerja dengan baik tanpa memenuhi kebutuhan ini, faktor-faktor yang mempengaruhi mereka harus, khususnya, mempengaruhi tingkat gaji dan upah sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik.

Selain itu, sistem simulasi dari Simamora (2006: 446) terdiri dari menarik karyawan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten, untuk memotivasi dan meningkatkan moral karyawan.

Maka Siswanto (1987: 264) adalah salah satu faktor yang meningkatkan moral, kompensasi. Jika pemberian gaji atau upah tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikorbankan, itu mengakibatkan setiap karyawan bekerja sesuka hati, dengan kata lain, tidak ada antusiasme untuk pekerjaan itu, dan jika ini tidak dilakukan, itu mengarah ke sana. Kerugian untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Hendra Saputra Susi Hendriani Chairul Amsal (2014) Di sini pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di PT dianalisis. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki dampak

positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Penjelasan di atas memungkinkan kesimpulan bahwa jumlah remunerasi yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi moral karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat meninggalkan kesan menyenangkan, aman, tenang, dan terasa seperti di rumah sendiri. Supardi (Subroto, 2011:45).

Lingkungan kerja juga dapat disrtikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2012:72)

Misalkan oleh Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Oleh Jauh dan Glueck (1994:87) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2012:154) adalah sebagai berikut: lingkungan merupakan proses yang digunakan perencanaan strategi untuk memantau sektor lingkungan dalam menentukan peluang/ ancaman terhadap organisasi/ perusahaan

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2001:1)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ternyata dapat mempengaruhi adanya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.3.2 Jenis lingkungan Kerja

secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: Sedarmayanti (2011:128).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Nitisemito (2011:174) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat memengaruhi karyawan saat mereka melakukan pekerjaan, tetapi banyak perusahaan tidak memperhatikan masalah warna. Oleh karena itu, perjanjian tersebut harus menawarkan manfaat untuk meningkatkan moral karyawan. Jika ada noda di dinding area kerja, warna lembut harus digunakan.

b. Penerangan

Informasi dalam area kerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang baik. Ini berarti pencahayaan tempat kerja yang memadai sangat mendukung keberhasilan kegiatan operasional perusahaan.

c. Udara

Udara yang cukup diperlukan di area kerja karyawan, di mana kebugaran fisik karyawan terganggu jika ada pertukaran udara yang memadai. Suhu yang terlalu tinggi mengurangi etos kerja karyawan.

d. Suara bising

Suara-suara yang dapat mengganggu karyawan di tempat kerja. Kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan tidak dapat optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha menghilangkan atau setidaknya menekan kebisingan untuk mengurangi kebisingan.

e. Ruang gerak

Organisasi harus memiliki karyawan yang bekerja, cukup ruang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Karyawan mungkin tidak dapat bekerja dengan tenang dan optimal jika ruang yang tersedia tidak nyaman. Oleh karena itu, ruang kerja untuk karyawan harus direncanakan terlebih dahulu agar karyawan tidak terganggu saat melakukan pekerjaan. Perusahaan juga harus dapat menghindari pemborosan dan mengurangi biaya banyak pengeluaran..

f. Keamanan

Perasaan aman bagi karyawan memiliki pengaruh besar pada etos kerja dan kinerja karyawan. Keamanan di sini berarti keamanan yang dapat diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika pekerjaan itu tidak aman, karyawan menjadi bersemangat, tidak bisa berkonsentrasi pada pekerjaannya dan moral karyawan berkurang. Oleh karena itu, suatu organisasi harus terus berusaha untuk menciptakan dan memelihara situasi dan suasana yang aman sehingga karyawan merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menciptakan lingkungan yang sehat. Karena itu, setiap organisasi harus selalu menjaga lingkungan kerja yang bersih. Karyawan merasa bahagia di lingkungan yang bersih, yang meningkatkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang timbul sehubungan dengan hubungan industri, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini tidak kalah pentingnya daripada lingkungan kerja fisik. Moral karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja non-fisik, seperti B. Hubungan dengan kolega dan manajer mereka. Jika hubungan karyawan dengan karyawan lain dan manajer berjalan dengan sangat baik, karyawan dapat merasa lebih nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Ini meningkatkan moral dan kinerja karyawan.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (Nawawi, 2012:82)

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan

oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Munandar (2012:80) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Ilmunisasi (penerangan)

Kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam. Menurut Sedarmayanti (2011:130) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Warna. Erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja.

3. Bising. Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan bekerja, merusak pemandangan dan

menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. (Sedarmayanti, 2011:130)

4. Musik dalam bekerja. Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja.

2.3.4 Dimensi Lingkungan Kerja

Ada dimensi dan indikator untuk lingkungan kerja di perusahaan yang dibagi menjadi dua dimensi: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. (Siagian, 2014:59)

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Dengan indikator:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan di tempat kerja tidak hanya menarik untuk dilihat, mereka juga dibangun dengan mempertimbangkan aspek keselamatan sehingga karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja..

b. Peralatan kerja yang memadai

Karyawan membutuhkan peralatan yang memadai karena mereka mendukung mereka dalam melakukan tugasnya di perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas bisnis dibutuhkan oleh karyawan untuk mendukung sinkronisasi pekerjaan di perusahaan. Selain itu, ada hal-hal yang harus diperhatikan perusahaan, yaitu humanisasi karyawannya, mis. Misalnya, ketersediaan fasilitas tempat karyawan dapat beristirahat setelah kelelahan kerja dan ketersediaan tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Ketersediaan fasilitas transportasi membantu karyawan untuk bekerja tepat waktu, baik untuk karyawan dan untuk transportasi umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dengan indikator:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Berikutnya Nitisemito (2006:183) indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Suatu perusahaan yang baik dan yang ingin berhasil dengan tujuannya, salah satunya adalah ditunjang dengan lingkungan kerja yang sehat, karena dengan lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan maka akan tercipta suatu yang bisa menunjang kepada semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat membuat karyawan bekerja lebih semangat, salah satunya adalah dengan menciptakan suasana yang menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan untuk bekerja secara normal, sehingga mereka dapat bekerja dengan potensi yang mereka miliki semaksimal mungkin. Apabila kurang diperhatikan maka kemungkinan mereka tidak akan meningkatkan semangat kerja yang baik. Sehingga hubungan semangat kerja dengan lingkungan kerja seperti diatas semakin diperkuat oleh pendapat seorang ahli yang bernama Nitisetimo (2001:109) yang menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Hendra Saputra Susi Hendriani Chairul Amsal (2014) yang menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

Dari uraian diatas dapat menunjukan bahwa semangat kerja dalam suatu perusahaan memang mempunyai peranan dengan kondisi lingkungan kerja. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan

semangat kerja dan akan membuat karyawan bekerja dengan giat hingga tujuan perusahaan tercapai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judull Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Yulita Fitri (2016)	Effect Of Compensation And Working Environment Against Job Spirit Employee In Indrapura Hotel Pekanbaru	Variabel independen: Compensation (X1), Working Environment (X2) Variabel dependen: Job Spirit Employee	1. Descriptive quantitative method 2. Multiple linear regression	Partial regression results (t test) showed that the dependent variable has an job spirit employees a significant effect on each of the independent variables studied were compensation and working environment
2	Hendra Saputra Susi Hendriani Chairul Amsal (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru	Variabel independen: kompensasi (X1), Konflik kerja (X2), lingkungan kerja (X3) Variabel dependen: Semangat kerja karyawan	1. Uji asumsi klasik 2. Analisis Regresi Linear berganda 3. Uji hipotesis	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.
3	Wina Nurhayati (2016)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Variabel independen: Lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), mutasi (X3) Variabel dependen: Semangat kerja karyawan	1. Analisis deskriptif 2. Analisis kuantitatif 3. Analisis regresi linear berganda 4. Uji hipotesis	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, mutasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

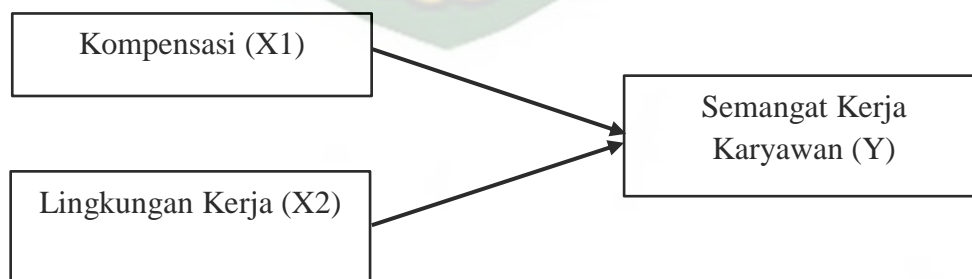
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
4	Mega Juita Agusti, Dahnil Johar, Dahliana Kamener (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang	Variabel independen: Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) Variabel dependen: Semangat kerja karyawan	1. Analisis deskriptif 2. Analisis regresi linear sederhana	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) Berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang.

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) oleh Kuantan Singingi. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Modifikasi Data, (2019)

2.6 Hipotesis

Agar diperoleh suatu pandangan untuk menganalisis data selanjutnya, maka dikemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah. Berdasarkan uraian dengan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang diberikan sebelumnya, penulis dapat membuat hipotesis yaitu:

Di duga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Untuk melakukan penelitian guna memperoleh data yang diperlukan untuk membahas penelitian ini, penulis berada di PT Tri Bakti Sarimas (TBS) di Kabupaten Kuantan Singingi di Desa Bukit Payung Pantai, Kabupaten Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Terdapat tiga jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen dan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:59).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Semangat kerja karyawan (Y) adalah suatu sikap positif dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito, 2010:160)	1. Naiknya produktivitas karyawan	a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan b. Tidak menunda pekerjaan	Ordinal
	2. Tingkat absensi rendah	a. Cuti b. Keterlambatan c. Sakit	Ordinal
	3. <i>Labour Turn Over</i>	a. Setia terhadap perusahaan b. Senang bekerja di dalam perusahaan c. Komitmen dengan tugas yang diberikan	Ordinal

Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
	4. Berkurangnya kegelisahaan	a. Kepuasan Kerja b. Ketenangan dalam bekerja c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja d. Hubungan kerja yang harmoni	Ordinal
Kompensasi (X1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014:118)	1. Kompensasi Finansial Langsung	a. Gaji pokok b. Bonus c. Upah lembur	Ordinal
	2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	a. Asuransi kesehatan b. Tunjangan hari raya (THR) c. Tunjangan uang makan d. Tunjangan transportasi	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2) adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. (Subroto, 2011:45)	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Fasilitas d. Tersedianya sarana angkutan	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan	Ordinal

Sumber: Data Olahan, 2019

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Tujuan diadakannya populasi adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan

tetap yang bekerja pada bagian *Processing* pada PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi berjumlah sebanyak 57 orang karyawan.

Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2008:122) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi kurang dari 100, maka populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 tidak mungkin untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dalam mengambil jumlah populasi menjadi sampel penelitian yaitu berjumlah sebanyak 57 karyawan yang bekerja pada bagian *Processing* di PT Tri Bakti Sarimas (TBS) Kabupaten Kuantan Singingi.

3.4 Jenis dan Sumber data

Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian pada PT. Tri BAKti Sarrimass (TBS) Kuantan Singingi, seperti tanggapan mengenai motivasi dan kinerja karyawan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, gambaran umum penelitian, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Interview, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan masalah penelitian ini.
- b. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi.
- c. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang di ajukan kepada sumbernya yang diharapkan memberikan jawaban yang penulis butuhkan.

3.6 Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang di kumpulkan, penulis menggunakan metode analisi deskriptif dan kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan data kemudian di tabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya di uraikan secara sistematis, dengan menghubungkan teori-teori relevan sehingga dapat dilakukan pemecahan dari masalah yang ada selain itu dilakukan dengan metode regresi sederhana dengan rumus:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana : γ = semangat kerja kaaryawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefesien Regresi

X_1 = kompensasi

$$\begin{aligned} X_2 &= \text{lingkungan kerja} \\ \varepsilon &= \text{Eror} \end{aligned}$$

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel pada kuesioner yang disebarkan pada seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 38 karyawan, maka data tersebut dimasukkan kedalam program SPSS For Windows Versi 22.00 untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh masing-masing variabel. Dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta regresi sederhana.

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut Sugiyono (2004, 137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama menurut Sugiyono (2007, p110). Dalam penelitian ini, teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau berbentuk skala.

3.6.3. Koefisien Kolerasi

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, maka digunakan analisis kolerasi dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = tanggapan responden terhadap setiap pernyataan

Y = total tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan

n = jumlah responden

3.6.4. Menentukan koefisien determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi.

$$r^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Mustofa, 1995 : 136})$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X = variabel Bebas

Y = variabel terikat

”

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kusioner tentang masing-masing variabel tersebut. Untuk merubah data kualitatif hasil kusioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier tersebut, maka digunakan data ordinal dari likert tersebut, maka digunakan data ordinal dari likert dilihat dari variabel motivasi dan kinerja dapat diukur :

1. Sangat setuju : bobot/nilai = 5
2. Setuju : bobot/nilai = 4
3. Kurang setuju : bobot/nilai = 3
4. Tidak setuju : bobot/nilai = 2
5. Sangat tidak setuju : bobot/nilai = 1

3.6.5. Pengujian hipotesis

- Uji f

Uji f yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X1, dan X2) secara simultan dengan dependen (Y) yakni : pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/K}{\frac{(1 - R^2)}{(n - K - 1)}}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Uji t

Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan, langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

H_0 $b=0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_1 $b < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_1 $b > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat signifikan dengan tabel.
3. Mencari t menghitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Keputusan

H_0 : diterima bila t dihitung $< t$ tabel, H_1 ditolak

H_1 : diterima bila t dihitung $> t$ tabel, H_0 ditolak

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

PT Tri Bakti Sarimas adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pertanian dan perkebunan dan berdasarkan dokumen pendiri No. 17 Oktober 1, 1986 di hadapan notaris Singgih Susilo, S.H. Kantor pusat perusahaan berada di Jalan Saleh Abbas No. 50 B Pekanbaru. Perwakilan berada di Jakarta, Padang dan Medan. Lokasi pengembangan terletak di Taman Sei Besar, Sei Bengkuang, Bukit Payung, Kabupaten Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

Akta tersebut selanjutnya mengalami beberapa kali perubahan dan yang terakhir adalah Akta Berita Acara Rapat No 516 tanggal 28 Desember 1996, yang dibuat oleh Notaris Tajib Raharjo, S.H. di Pekanbaru. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan SK No C2-13HT.01.01 TH'88 tanggal 7 Januari 1988, dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI tanggal 2 Februari 1988 No 10, tambahan No 129.

Berdasarkan Akta Pendirian PT TBS No 17 tanggal 1 Oktober 1986 tersebut, tujuan perusahaan ini didirikan adalah sebagai berikut:

1. “Mengusahakan perkebunan dan menjalankan usaha industri perkebunan serta segala sesuatu yang menyangkut perkebunan.
2. Menjalankan usaha dalam bidang pengolahan serta memproduksi barang-barang yang memakai bahan-bahan dari perkebunan tersebut, termasuk

hasil sampingannya serta mendirikan, memiliki, mengelola pabrik, dan sarana lainnya sehubungan dengan itu.

3. Memperdagangkan hasil-hasil perkebunan baik di dalam maupun di luar negeri dan melakukan perdagangan ekspor impor dari barang-barang atau bahan-bahan yang diperlukan sehubungan dengan industri perkebunan tersebut.
4. Menjalankan usaha dalam bidang peternakan.”

4.2 Visi Dan Misi PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)

1. Visi Perusahaan

Visi PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantang Singingi mengisi pembangunan nasional di bidang perkebunan secara terintegrasi, yaitu bersama dengan masyarakat melalui program kemitraan untuk mewujudkan perkebunan modern, petani yang keras dan mandiri serta memiliki visi untuk agribisnis.

2. Misi Perusahaan

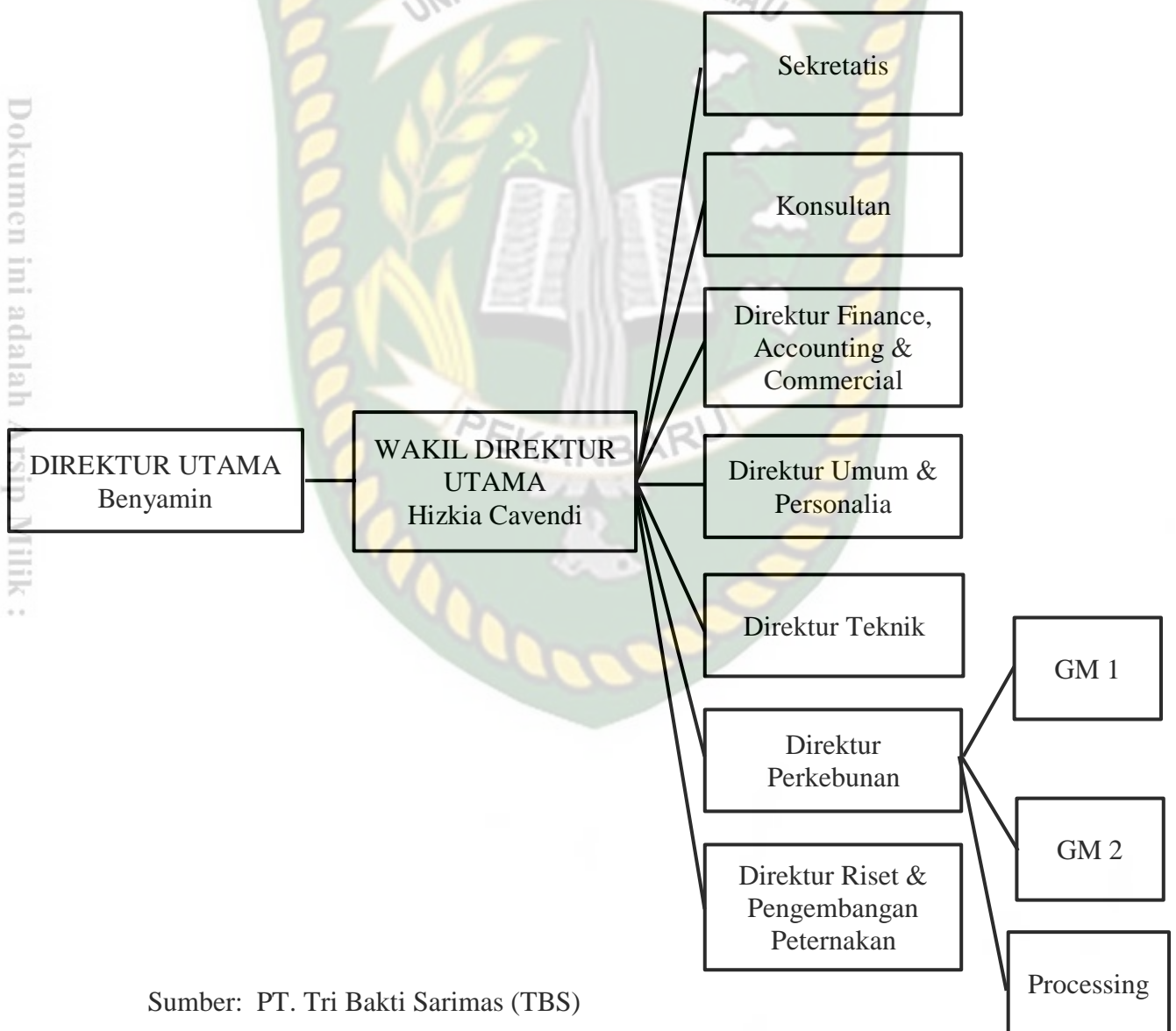
Sejalan dengan visi perusahaan, berikut ini adalah misi PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi adalah:

1. Pengembangan budidaya kelapa sawit, kelapa hibrida, dan kakao untuk produksi bahan baku industri pengolahan terintegrasi dengan perusahaan yang berurusan dengan peternakan tanpa limbah
2. Meningkatkan nilai tambah bahan baku untuk barang jadi dan turunannya dan

3. Mengembangkan jaringan pemasaran nasional (Indonesia) dan internasional

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambarr 4..1
Struktur Organisasi PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi



Sumber: PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)

4.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

Merupakan penanggung jawab secara keseluruhan terhadap seluruh aktivitas perkebunan dan merupakan tingkatan yang paling atas (*top management*) dari bagan struktur organisasi perusahaan. Bertindak sebagai pimpinan yang mengkoordinasikan seluruh kendali kegiatan di perusahaan. Bertanggung jawab terhadap semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan di organisasi yang dipimpinnya, dan menentukan kebijakan dalam hal penggunaan dana, cost, serta anggaran.

2. Wakil Direktur Utama

Membantu segala kegiatan direktur utama dan mewakili direktur utama dalam tugas dinas. bertanggung jawab terhadap semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh direktur utama dan membantu direktur utama dalam setiap pekerjaannya dan bertanggung jawab di bagian plantation yang meliputi Plantation, Common Service, Forest Protection, Planning, dan SGR (Humas)/CD.

3. Sekretaris

Sekretaris membantu direktur utama dan wakil direktur dalam hal pengetikan dan mengatur jadwal mengenai pekerjaan.

4. Konsultan

Bertugas untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan, Membimbing dan mengadakan pengawasan secara periodik dalam pelaksanaan pekerjaan, Melakukan perhitungan prestasi pekerjaan,

Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan konstruksi serta aliran informasi antar berbagai bidang agar pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar, Menghindari kesalahan yang mungkin terjadi sedini mungkin serta menghindari pembengkakan biaya, Mengatasi dan memecahkan persoalan yang timbul di lapangan agar dicapai hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan dengan kualitas, kuantitas serta waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan.

5. Direktur Finance, Accounting & Commercial

Direktur keuangan memiliki tugas yang tidak jauh berbeda dengan direktur lainnya, hanya saja lingkup tugasnya meliputi keuangan. Berikut kita bahas beberapa tugas direktur keuangan. Bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan sebuah perusahaan, Bertanggung jawab membuat laporan keuangan perusahaan, Mengawasi laporan keuangan perusahaan, Menyusun strategi dan meningkatkan pertumbuhan keuangan perusahaan, Meminimalisir resiko keuangan yang mungkin merugikan perusahaan dan Melihat secara jeli peluang perusahaan.

6. Direktur Umum & Personalia

Direktur personalia bertugas: Mengembangkan sistem perencanaan personalia dan pengendalian kebijakan pegawai, Melaksanakan kebutuhan administrasi dan kepegawaian dan Membina pengembangan staff administrasi.

7. Direktur Teknik

Dalam melaksanakan tugasnya direktur mempunyai wewenang merumuskan kebijaksanaan teknik operasi pabrik serta mengawasi kesinambungan operasional pabrik. Direktur Teknik membawahi :

- a. Manajer Operasi, yang memiliki wewenang : Melaksanakan operasi selama proses berlangsung Mengawasi persediaan bahan baku dan penyimpangan hasil produksi serta transportasi produk Bertanggung jawab atas kelancaran fungsional dan utilitas. Membuat program dan melaksanakan suatu penelitian guna meningkatkan mutu produk. Mengawasi pelaksanaan penelitian dari analisa hasil produksi.
- b. Manajer Pemeliharaan, memiliki wewenang : Mengawasi dan melaksanakan pemeliharaan peralatan produksi Melakukan perbaikan serta mendukung kelancaran operasi Mengawasi dan melaksanakan pemeliharaan peralatan dan sarana pendukung.

8. Direktur Perkebunan

Bertanggung jawab atas hasil produksi yaitu dengan mengantisipasi dan mengatasi segala persoalan yang ada kaitannya dengan produksi perusahaan bersama divisi lain. Yang ada dibawah pertanggung jawaban manajer pabrik yaitu PPC, pengadaan barang serta produksi.

9. Processing

Mengusahakan tercapainya sasaran pengolahan dengan memperhatikan mutu, efisiensi dan hasil analisa dan laboratorium, hasil pengolahan air, pengolahan limbah serta biaya produksi.

10. Direktur Riset & Pengembangan Peternakan

Bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan semua aktifitas research and development untuk tujuan perbaikan dan pengembangan produk perusahaan. Tanggung jawab yaitu mengembangkan produk baru dan

proses produksi yang lebih baik, melakukan riset produk dan riset pasar untuk keperluan R&D, bertanggung jawab terhadap solusi dari keluhan dan tren keinginan konsumen, menyiapkan dokumen pendaftaran perizinan yang diperlukan dan merekrut, mengarahkan, melatih, dan mentoring staff jika diperlukan serta menghitung dan mengefisiensikan cost (COGS) produk baru maupun produk yang sudah ada.

4.5 Aktivitas PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)

PT TBS adalah perusahaan dengan area bisnis yang berbeda. Perusahaan di perbatasan antara Kabupaten Kuantan Singingi dan provinsi Sumatera Barat ini awalnya memiliki bisnis inti dengan perkebunan kelapa sawit di awal 1990-an. Setelah pengembangan, perusahaan berkembang dengan menanam kelapa dan kakao. Hasil kelapa PT TBS kemudian disuling di bawah merek Kara untuk produk-produk susu kelapa siap pakai.

Kebahagiaan sepertinya memihak PT TBS. Cadangan batubara ditemukan di area konsesi perkebunan pada awal 2000-an. PT TBS mengeksplorasi dan kemudian mengeksploitasinya. Seluruh produksi batubara PT TBS saat ini sedang dipasarkan sesuai dengan kebutuhan Semen Padang dan PT Riau Andalan Pulp and Paper.

Manajemen PT TBS sangat kreatif. Perusahaan kemudian mengembangkan ratusan sapi yang diimpor dari Australia yang diberi makanan dari limbah kelapa dan kakao. PT TBS juga saat ini memproduksi pupuk organik dari kakao, kelapa dan kotoran sapi. Dan dengan itu kemajuan perkembangan

perusahaan menjadi perusahaan melalui produksi produk pada skala ekspor dan pencapaian perdagangan internasional seperti saat ini.

Saat ini, perusahaan telah membangun sejumlah bisnis, termasuk perkebunan (kelapa sawit, kakao, kelapa hibrida dan pinang), pembibitan sapi, bibit kakao / benih, bibit kelapa unggul dan bibit pinang, dan industri manufaktur (pengolahan minyak sawit, pengolahan kakao), pemrosesan kelapa, pemrosesan pakan ternak dan pengolahan kompos tanaman.

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan bermitra dengan komunitas perkebunan setempat dan memasarkan produk-produk produksi (kelapa sawit, kelapa, kakao, pinang, kompos, bibit kakao, pakan ternak, dll.) Dalam bentuk bahan baku dan barang jadi.

Dengan pola budidaya terpadu, PT TBS menerapkan konsep limbah ramah lingkungan (zero waste), yang merupakan bagian dari visi perusahaan, di mana semua limbah dari proses produksi industri perkebunan digunakan sebagai pakan ternak dan pupuk organik, produk ramah lingkungan.

Keanekaragaman jenis usaha secara terpadu tersebut didukung oleh tenaga ahli dan profesional yang berkompeten di bidangnya dengan jaringan kerja yang luas. PT TBS sudah berpengalaman dalam pengembangan tanaman kakao, baik secara monokultur maupun tumpang sari. Karena itu, berdasarkan SK Menhutbun No 746/Kpts-II/99 tgl. 22 September 1999 telah ditunjuk sebagai sumber benih kakao hibrida.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas bagaimana tanggapan responden terhadap dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dari Kabupaten Kuantan Singingi menggambarkan karakteristik orang yang diwawancarai di bawah ini, yang terdiri dari usia / usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan..

5.1.1 Tingkat Umur/Usia

Tingkat usia dapat ditentukan tingkat karyawan dalam melakukan semua tugas yang diberikan. Di mana tingkat lanjut karyawan dapat meningkat cepat atau lambat, pekerjaan yang harus ditingkatkan.

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi, dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT. Tri Bakti Sarimas
Kuantan Singingi

Klasifikasi Tingkat Umur/Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 tahun	6	10,53
31 – 40 tahun	23	40,35
41 – 50 tahun	20	35,09
> 50 tahun	8	14,03
Jumlah	57	100,00

Sumber: PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi

Usia / umur responden yang merupakan karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi dapat ditentukan dengan menggunakan tabel 5.1 di atas. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi, hingga 6 orang atau 10,53% karyawan berusia 20 hingga 30 tahun. Kemudian hingga 23 orang atau 40,35% dari karyawan yang berumur 31-40 tahun, selanjutnya sebanyak 20 orang atau sebesar 35,09% karyawan yang berumur 41-50 tahun dan sebanyak 8 orang atau sebesar 14,03% karyawan yang berumur diatas 50 tahun.

Ini menunjukkan bahwa dalam hal usia karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi lebih didominasi oleh usia antara 31 dan 40, hingga 23 responden. Ini karena perusahaan lebih tertarik merekrut orang yang berpengalaman daripada orang yang tidak berpengalaman. Tetapi karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi adalah karyawan usia produktif.

Deskripsi usia responden yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa responden juga karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi berada pada usia yang sangat produktif, sehingga tingkat usia staf yang mendukung harus diperkuat sebanyak mungkin dan perusahaan harus memberikan semua hasil maksimal untuk meningkatkan keberadaan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya Dukung karyawan.

5.1.2 Jenis Kelamin

Gender menggambarkan identitas seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Identitas seseorang dalam suatu organisasi dapat menentukan jumlah karyawan dengan identitas pria dan wanita.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada Bank BRI Unit Kota Taluk Kuantan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	57	100,00
Perempuan	-	-
Jumlah	57	100,00

Sumber: PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 100% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan tidak ada satu[un karyawan yang berjeni kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa pada bagian processing semua pekerjaan

dilakukan oleh laki-laki karena pada bagian processing merupakan bidang pekerjaan yang menggunakan mesin. Oleh karena itu maka perusahaan mewajibkan pada bidang jabatan processing diduduki oleh karyawan laki-laki.

Dapat disimpulkan dari hal ini bahwa karyawan pria di PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi lebih dominan daripada karyawan wanita. Ini karena perusahaan membuat berbagai pertimbangan spesifikasi gender terkait sistem kerja yang diterapkan pada Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. Karyawan pria cenderung memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita dan memiliki lebih banyak kekuatan saat bekerja keras dan lebih banyak daya saat memindahkan semua perangkat / mesin dalam proses produksi.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi pendidikan karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Semua karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas memiliki tingkat pendidikan yang berbeda tergantung pada kebutuhan organisasi. Ini sangat logis, karena dengan memberikan pendidikan yang menjadi milik seorang karyawan, terutama pada tingkat pendidikan yang tinggi, tugas yang diberikan kepadanya dapat dilakukan dengan lebih optimal..

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP Sederajat	18	31,58
SMA Sederajat	34	59,65
Diploma	3	5,26
Sarjana (S1)	2	3,51
Jumlah	57	100.00

Sumber: PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkatan pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 31,58% merupakan karyawan tamatan SMP sederajat, sedangkan sebanyak 34 orang atau sebesar 59,65% merupakan karyawan tamatan SMA Sederajat, kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 5,26% karyawan tamatan Diploma. Dan terakhir sebanyak 2 orang atau sebesar 3,51% berada pada tingkat pendidikan tamatan Sarjana (S1).

Ini adalah tingkat pendidikan umum karyawan yang bekerja di PT. Kuantan Singingi dari Tri Bakti Sarima cukup bagus. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan terakhir PT. Tri Bakti Sarimas lebih didominasi oleh lulusan sekolah menengah, yang berkorespondensi dengan 34 orang. Ini karena semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

5.1.4 Masa Kerja

Jam kerja tergantung pada waktu karyawan bekerja di perusahaan. Semakin lama waktu kerja karyawan, semakin berpengalaman dan berpengalaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ini bisa dimengerti ketika Anda

menganggap bahwa lama bekerja bisa menjadi kepribadian yang matang. Bahkan masa jabatan yang identik dalam pengalaman profesional dapat memberi karyawan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan fungsi yang perlu dilakukan. Informasi lebih lanjut tentang senioritas responden di PT. Strain Kuantan Singingi Sarimas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1-10 tahun	8	14,04
11-20 tahun	26	45,61
> 21 tahun	23	40,35
Jumlah	57	100,00

Sumber: PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 14,04% responden yang berada pada masa kerja 1-10 tahun, kemudian sebanyak 26 reponden atau sebesar 45,61% responden yang berada pada masa kerja 11-20 tahun. Dan sebanyak 23 responden atau sebesar 40,35% karyawan yang berada pada masa kerja lebih dari 21 tahun.

Ini menunjukkan bahwa karyawan ini memiliki pengalaman di tempat kerja. Namun, ada juga karyawan yang masa jabatannya antara 8 dan 10 tahun. Karyawan ini harus dapat beradaptasi agar kinerja mereka optimal. Oleh karena itu, kinerja kerja karyawan sangat baik dari sudut pandang waktu kerja, tetapi ini membutuhkan bukti lebih lanjut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki jam kerja yang baik dan pengalaman profesional. Tetapi ada juga karyawan dengan masa jabatan antara 1 dan 10 tahun dan total 8 orang. Karyawan ini harus dapat beradaptasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dari sudut pandang waktu kerja, kinerja karyawan diklasifikasikan sebagai sangat baik. Hingga 26 orang atau 40,35% dari karyawan bekerja 11 hingga 20 tahun. Ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena sebagian besar karyawan sudah memiliki pengalaman kerja, yang sangat bagus.

5.2 Pengaruh Kompensasi Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Sistem kompensasi yang baik membantu organisasi mencapai tujuannya, mempertahankan, mempertahankan, dan mempertahankan pekerja yang produktif. Tanpa remunerasi yang memadai, karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Untuk alasan ini, semua orang bekerja untuk mencapai timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga para karyawan bekerja dengan rajin dan bertanggung jawab dalam pemenuhan tugas-tugas mereka dengan benar untuk menerima penilaian kinerja pekerjaan mereka dalam bentuk remunerasi. Salah satu cara bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, kinerja dan motivasi kerja serta meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan Kompensasi.

Karyawan yang bekerja di suatu organisasi tentu saja membutuhkan upah yang memadai atau adil, walaupun itu bisa cukup kompetitif dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem remunerasi yang baik memiliki dampak besar pada moral dan produktivitas. Sistem remunerasi yang baik harus didukung oleh metode rasional yang dapat digunakan untuk membuat seseorang yang dibayar atau dikompensasi sesuai dengan pedoman pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2017:119) Remunerasi mencakup semua pendapatan dalam bentuk dana, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Membangun sistem remunerasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Sistem kompensasi perusahaan juga mempengaruhi kinerja strategis.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun penghargaan yang di berikan oleh perusahaan kepada pegawai berdasarkan kinerjanya. kompensasi berkaitan tentang gaji pokok, ketercukupan imbalan, program keadilan kompensasi dan program pemahaman kompensasi. hasilnya akan berdampak pada kinerja individu.

Kompensasi yang lebih tinggi dari karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan untuk meningkatkan etika kerja

karyawan. Jika remunerasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan berkurang karena karyawan percaya bahwa remunerasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja.

Karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.

5.2.1 Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi keuangan berarti remunerasi yang direalisasikan untuk karyawan yang bersangkutan dengan jumlah mata uang. Remunerasi langsung adalah remunerasi yang diterima dari karyawan yang terkait langsung dengan pekerjaan. Karyawan biasanya menerima kompensasi ini dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus.

5.2.1.1 Gaji Pokok

Setiap perusahaan harus dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan, karena mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin besar gaji yang diberikan semakin tercukupi kebutuhannya, sehingga mereka mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugasnya dan semangat kerja dapat kita harapkan.

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu.

Gaji pokok di suatu perusahaan disusun menurut jenjang jabatan dan jenjang kepangkatan. Jenjang jabatan mencerminkan intensitas syarat yang

menurut persyaratan lebih berat disusun dalam jenjang jabatan lebih tinggi dengan gaji pokok lebih besar. Jenjang kepangkatan mencerminkan pemuhan kualifikasi atau kompetensi seseorang. Orang yang memiliki kompetensi lebih tinggi diberikan golongan pangkat lebih tinggi serta dianggap mampu menjangkakan jabatan atau melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan lebih berat dan sebab itu patut menerima imbalan yang lebih besar. Penentuan hasil jawaban responden dari kuesioner tentang gaji pokok karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pokok Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	17	85	29,8
Setuju	21	84	36,8
Cukup Setuju	19	57	33,3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	226	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar 36,8% menyatakan setuju mengenai gaji pokok pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Sebanyak 19 orang atau sebesar 33,3% yang menyatakan cukup setuju. Dan kemudian sebanyak 17 orang atau sebesar 29,8% yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok yang diterima oleh seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) telah diberikan sesuai dengan peraturan pemerintah berdasarkan UMK dan

sesuai dengan harapan karyawan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan system gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan. Mereka menyatakan bahwa gaji yang mereka terima telah sesuai dengan kebutuhan mereka dan perusahaan juga memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja.

5.2.1.2 Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus untuk pencapaian tujuan kinerja atau uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas hasil pekerjaan yang dilakukan jika melebihi tujuan. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan untuk karyawan yang nilainya di atas gaji normal mereka. Bonus juga dapat digunakan sebagai penghargaan untuk pencapaian tujuan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk komitmen mereka terhadap perusahaan.

Bonus merupakan Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada pegawai ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja pegawai. Bonus juga dapat dikatakan sebagai uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang. Untuk mengetahui hasil jawaban responden dari kuesioner tentang bonus karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.6

**Tanggapan Responden Mengenai Bonus Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)
Kuantan Singingi**

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	15	75	26,3
Setuju	26	104	45,6
Cukup Setuju	16	48	28,1
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	227	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 45,6% menyatakan setuju mengenai bonus yang diberikan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Sebanyak 16 orang atau sebesar 28,1% yang menyatakan cukup setuju. Dan kemudian sebanyak 15 orang atau sebesar 26,3% yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa bonus yang diterima oleh seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori setuju dan telah diberikan sesuai harapan karyawan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan pemberian bonus yang diterima karyawan. Setiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menyelesaikan target yang diberikan perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus dari perusahaan. Bahkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus pula dari perusahaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja guna menunjang kinerja karyawan semakin meningkat.

5.2.1.3 Upah Lembur

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

Pemberian upah yang melebihi kepada karyawan yang bekerja secara lembur pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dilakukan secara adil dan transparan. Tidak semua karyawan mendapatkan upah lembur yang diberikan oleh perusahaan, hanya beberapa karyawan yang mengambil jadwal kerja tambahan yang akan mendapatkan upah lembur. Upah lembur ini diberikan terpisah dari gaji pokok yang diberikan karyawan dan biasanya upah lembur yang diberikan kepada karyawan dihitung perjamnya. Hal ini merupakan kebijakan yang diterapkan oleh pihak perusahaan guna adanya kebijakan yang adil dan transparan.

Untuk mengetahui hasil jawaban responden dari kuesioner mengenai pembayaran lembur di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Upah Lembur Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	10	50	17,5
Sangat	33	132	57,9
Cukup Setuju	14	42	24,6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	224	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa hingga 33 responden atau hingga 57,9% responden setuju bahwa PT akan menerima upah lembur. Tri Bakti Sarimas

(TBS). Hingga 14 orang, atau 24,6%, mengatakan mereka setuju. Dan kemudian hingga 10 orang, atau 17,5%, yang sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa upah lembur yang diterima oleh seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori setuju dan telah diberikan sesuai harapan karyawan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan pemberian upah lembur yang diberikan perusahaan. Setiap karyawan yang mengambil kerja lembur akan mendapatkan upahnya sesuai dengan perhitungan perusahaan. Dimana pembagian upah lembur telah disesuaikan per jabatan bidangnya masing-masing. Pada bagian jabatan processing upah lembur dihitung perjamnya sebesar Rp.20.000 sehingga upah lembur yang diterima karyawan merata dan transparan. Karyawan juga menunjukkan sikap yang positif dan menerima upah lembur yang ditetapkan oleh perusahaan.

5.2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung (tunjangan tambahan) adalah remunerasi tambahan yang diberikan kepada semua karyawan berdasarkan pedoman perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya dalam bentuk institusi seperti asuransi, tunjangan, pensiun dan lainnya.

Dengan kompensasi, organisasi dapat mencapai / menciptakan, mempertahankan, dan mempertahankan produktivitas. Karyawan saat ini meninggalkan organisasi tanpa upah yang memadai, ketidakhadiran atau kurangnya disiplin adalah hal biasa, dan keluhan lainnya dapat muncul.

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

5.2.2.1 Asuransi Kesehatan

Pemberian asuransi kesehatan merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Setiap karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) akan mendapatkan kartu kesehatan dari perusahaan. Yang nantinya kartu kesehatan ini dapat digunakan oleh karyawan di rumah sakit tertentu yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian kartu kesehatan ini berupa kartu BPJS dari perusahaan. Iuran tiap bulannya akan dipotong dari gaji karyawan setiap bulannya. Oleh karena itu maka karyawan akan diberikan asuransi kesehatan berupa kartu BPJS dari perusahaan dan iuarannya tidak memberatkan karyawan karena diambil dari gaji karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai asuransi kesehatan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	10	50	17,5
Setuju	34	136	59,6
Cukup Setuju	13	39	22,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	225	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 34 responden atau sebesar 59,6% menyatakan setuju mengenai asuransi kesehatan yang diberikan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Sebanyak 13 orang atau sebesar 22,8% yang menyatakan cukup setuju. Dan kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 17,5% yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa asuransi kesehatan yang diterima oleh seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori setuju dan telah diberikan sesuai harapan karyawan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan. Setiap karyawan tetap yang terdaftar di perusahaan maka akan diberikan tunjangan kesehatan oleh perusahaan. Hal ini merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Salah satu contoh asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan yaitu setiap karyawan diberikan kartu skesehatan berupa kartu BPJS yang telah terdaftar. Kartu BPJS yang diterima karyawan tersebut akan dipotong

perbulannya sesuai dengan kesepakatan peraturan perusahaan yang diambil dari gaji yang diterima karyawan tiap bulannya.

5.2.2.2 Tunjangan Hari Raya (THR)

Pemberian tunjangan hari raya juga merupakan bentuk kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan. Setiap karyawan akan mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan tanggal hari raya mereka masing-masing. Pemberian tunjangan hari raya ini akan diberikan kepada karyawan sebesar gaji pokok karyawan. Oleh karena itu maka perusahaan akan memberikan tunjangan hari raya dengan seadil-adilnya. Maka pemberian tunjangan hari raya dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai tunjangan hari raya pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	12	60	21,1
Setuju	28	112	49,1
Cukup Setuju	17	51	29,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	223	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 49,1% menyatakan setuju mengenai tunjangan hari raya yang diberikan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Sebanyak 17 orang atau sebesar 29,8% yang

menyatakan cukup setuju. Dan kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 21,1% yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan hari raya yang diterima oleh seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori setuju dan telah diberikan sesuai harapan karyawan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan pemberian tunjangan hari raya. Setiap karyawan yang beragama islam maupun agama lainnya akan mendapatkan tunjangan hari raya tersebut sesuai dengan tanggal hari raya masing-masing agama yang dianut oleh karyawan. Karyawan yang beragama islam akan diberikan tunjangan hari raya pada pertengahan bulan puasa sebelum tanggal libur panjang sedangkan agama lainnya juga akan menerima tunjangan hari raya mereka sesuai tanggalnya. Oleh karena itu maka perusahaan telah adil dalam memberikan tunjangan kepada setiap masing-masing karyawan tanpa berpihak pada agama tertentu karena semuanya dibagi rata sesuai dengan jabatan dan bidangnya masing-masing.

5.2.2.3 Tunjangan Uang Makan

Tunjangan uang makan karyawan juga akan diberikan oleh perusahaan, dimana setiap karyawan akan mendapatkan tunjangan uang makan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Tunjangan uang makan ini berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa uang makan dari perusahaan. Perusahaan menerapkan peraturan bagi karyawan yang datang kerja tepat waktu tanpa terlambat akan mendapatkan uang makan dari perusahaan. Jika karyawan tersebut terlambat datang kerja maka karyawan tersebut tidak akan diberikan tunjangan

uang makan dari perusahaan. Dengan pemberian tunjangan uang makan ini diharapkan karyawan akan meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai tunjangan uang makan yang diberikan kepada karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Uang Makan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	13	65	22,8
Setuju	24	96	42,1
Cukup Setuju	20	60	35,1
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	221	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 42,1% menyatakan setuju mengenai tunjangan uang makan yang diberikan pada PT. Tri Bakti Saarimas (TBS). Sebanyak 20 orang atau sebesar 35,1% yang menyatakan cukup setuju. Dan kemudian sebanyak 13 orang atau sebesar 22,8% yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa bonustunjangan uang makan yang diterima oleh seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori setuju dan telah diberikan sesuai harapan karyawan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan pemberian tunjangan uang makan pada setiap masing-masing karyawan. Karyawan yang telah memiliki keluarga maka akan diberikan tunjangan lebih

dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki keluarga. Hal ini dinilai adil oleh karyawan karena karyawan yang telah memiliki keluarga memiliki kebutuhan yang lebih. Dengan pemberian tunjangan uang makan ini maka akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.

5.2.2.4 Tunjangan Transportasi

Perjalanan karyawan dari tempat tinggalnya ke lokasi kerja dan sebaliknya pasti memakan waktu dan biaya, baik itu menggunakan fasilitas kendaraan pribadi, maupun kendaraan umum. Sebagian perusahaan memberikan tunjangan transportasi yang jumlahnya sudah tetap setiap bulannya. Sebagian lagi, memberikan uang *transport* atau uang bensin yang dihitung per hari.

Tunjangan Transport adalah tunjangan/kompensasi di luar gaji pokok sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi biaya transportasi yang dilakukannya untuk pergi ketempat dimana pegawai/pekerja memperoleh penghasilan, setidaknya-tidaknya satu akli transportasi yang dilakukannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai tunjangan transportasi pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Transportasi Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	14	70	24,6
Setuju	34	136	59,6
Cukup Setuju	9	27	15,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	233	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 34 responden atau sebesar 59,6% menyatakan setuju mengenai tunjangan transportasi yang diberikan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Sebanyak 14 orang atau sebesar 24,6% yang menyatakan sangat setuju. Dan kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 15,8% yang menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan transportasi yang diterima oleh seluruh karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori setuju dan telah diberikan sesuai harapan karyawan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan pemberian tunjangan transportasi oleh perusahaan. Setiap karyawan akan diberikan tunjangan transportasi sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Karyawan yang jabatannya lebih tinggi akan mendapatkan tunjangan transportasi lebih dibandingkan karyawan dengan jabatan dibawahnya. Karyawan bagian processing akan mendapatkan tunjangan transportasi sebesar RP. 20.000 per orangnya. Hal ini diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan keuangan perusahaan. Oleh karena itu maka setiap pembagian tunjangan keseluruhan karyawan telah diatur oleh bagian

keuangan perusahaan sehingga tunjangan yang diberikan dapat terealisasi keseluruhan karyawan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan rekapitulasi responden mengenai variabel kompensasi pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12
Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi
Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Sngingi

Dimensi	Indikator Variabel Kompensasi (X1)	Skor Jawaban					Jumlah	%
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
Kompensasi Finansial Langsung	Gaji pokok	17	21	19	-	-		79,29%
	Bobot Nilai	85	84	57	-	-	226	
	Bonus	15	26	16	-	-		79,64%
	Bobot Nilai	75	104	48	-	-	227	
	Upah lembur	10	33	14	-	-		78,59%
	Bobot Nilai	50	132	42	-	-	224	
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Asuransi kesehatan	10	34	13	-	-		78,94%
	Bobot Nilai	50	136	39	-	-	225	
	Tunjangan hari raya (THR)	12	28	17	-	-		78,24%
	Bobot Nilai	60	112	51	-	-	223	
	Tunjangan uang makan	20	24	13	-	-		77,54%
	Bobot Nilai	65	96	60	-	-	221	
	Tunjangan transportasi	14	34	9	-	-		81,75%
Bobot Nilai	70	136	27	-	-	233		
Total Skor							1579	
Skor Tertinggi 5 x 7 x 57							1995	
Skor Terendah 1 x 7 x 57							399	
% Share Perolehan							79,15%	
Kriteria Penilaian							Setuju	

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki persentase tertinggi berada pada indikator tunjangan transportasi yaitu dengan skor sebesar 233 atau sebesar 81,75%. Dan yang paling rendah berada pada indikator tunjangan uang makan dengan skor 221 atau sebesar 77,54%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada variabel kompensasi berada pada persentase 79,15%. Kriteria evaluasi termasuk dalam kriteria yang disepakati, dengan tingkat interval terdiri dari: 0% -20%, yaitu tidak setuju sama sekali, 21% -40%, yaitu tidak setuju sama sekali, 41% -60% sepenuhnya setuju, 61% -80%, yaitu setuju, dan 81% - 100% sangat setuju.

Dari tabel diatas dapat dilihat skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai kompensasi pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi adalah 1579 dan diperoleh persentase sebesar 79,15% sehingga kriteria jawaban responden adalah setuju yakni berada pada interval antara 61% - 80%.

Di bawah ini adalah nilai tertinggi dan terendah untuk pertanyaan yang diajukan oleh responden tentang kompensasi di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 7 \times 57 = 1995$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 7 \times 57 = 399$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1995 - 399}{5} = 319$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju	= 1676 – 1995
Setuju	= 1357 – 1676
Cukup Setuju	= 1038 – 1357
Tidak Setuju	= 719 – 1038
Sangat Tidak Setuju	= 400 – 719

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kompensasi pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi adalah sebesar 1579. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1357 – 1676, yang termasuk dalam kategori Setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas dari karyawan mengatakan bahwa kompensasi yang diterimanya telah sesuai dengan kebutuhannya dan diberikan secara adil dan transparan. Sehingga dengan pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja dengan giat dan meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) tergolong baik. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut maka semakin bersemangat karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi dapat menjadi motivasi kerja seseorang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral maupun disiplin para karyawan maka setiap perusahaan atau organisasi manapun dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh para karyawan. Tujuan pembinaan kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang di berikan oleh pimpinan.

5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif menawarkan perasaan aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempat ia bekerja, ia merasa nyaman di tempat kerja dan melakukan kegiatan sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara kolega dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja..

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mengganggu pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Supardi dalam Subroto (2011:45), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat

memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Menurut Nitisemito (2012:72) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas di sini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat

berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

5.3.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua bentuk fisik yang ada di tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah bentuk fisik yang mencakup segala sesuatu mulai dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan atau efektivitas.

5.3.1.1 Bangunan Tempat Kerja

Bangunan di tempat kerja tidak hanya menarik untuk dilihat, mereka juga dibangun dengan mempertimbangkan aspek keselamatan sehingga karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja. Untuk mengetahui hasil jawaban responden dari kuesioner pada bangunan tempat kerja di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Bangunan Tempat Kerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	14	70	24,6
Setuju	28	112	49,1
Cukup Setuju	15	45	26,3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	227	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa hingga 28 responden atau 49,1% setuju dengan tempat kerja di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Kemudian 15 responden, atau 26,3% dari karyawan, menunjukkan bahwa mereka benar-benar setuju. Dan hingga 14 responden, atau 24,6% dari karyawan, yang sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa bangunan tempat kerja yang ada pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori baik dan karyawan setuju bahwa bangunan ruang kerja maupun bangunan fasilitas lainnya pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) layak untuk digunakan. Dari hasil yang diperoleh sebagian besar karyawan setuju dengan bangunan-bangunan yang ada di lingkungan perusahaan. Dimana perusahaan menyediakan fasilitas yang lengkap seperti bangunan ruang kerja yang nyaman, bangunan tempat ibadah atau mushola bagi karyawan yang beragama islam, fasilitas-fasilitas lainnya yang menunjang efektifitas kerja karyawan.

5.3.1.2 Peralatan Kerja Yang Memadai

Karyawan membutuhkan peralatan yang memadai karena mereka mendukung mereka dalam melakukan tugasnya di perusahaan. Penentuan hasil

jawaban responden dari kuesioner pada peralatan kerja yang memadai di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja Yang Memadai Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	9	45	15,8
Setuju	35	140	61,4
Cukup Setuju	13	39	22,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	224	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 35 responden atau sebesar 61,4% karyawan yang menyatakan setuju dengan peralatan kerja yang memadai pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 22,8% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Dan terakhir sebanyak 9 responden atau sebesar 15,8% karyawan yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa peralatan kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan bekerja masih memadai dan layak pakai. Pada bagian processing karyawan bekerja dengan menggunakan mesin sehingga karyawan dituntut harus memakai peralatan kerja seperti alat pelindung diri (APD) ssetiap karyawan menjalankan pekerjaannya. Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja yang baik dan masih layak pakai untuk setiap karyawan yang bekerja dengan mesin produksi agar karyawan terhindar dari resiko terjadinya kecelakaan pada saat bekerja.

5.3.1.3 Fasilitas

Fasilitas bisnis dibutuhkan oleh karyawan untuk mendukung sinkronisasi pekerjaan di perusahaan. Selain itu, ada hal-hal yang harus diperhatikan perusahaan, yaitu humanisasi karyawannya, mis. Misalnya, ketersediaan fasilitas tempat karyawan dapat beristirahat setelah kelelahan kerja dan ketersediaan tempat ibadah.

Tersedianya fasilitas kerja ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meskipun bukan hal baru, merupakan salah satu proses pendukung dalam pekerjaan. Untuk mengetahui hasil jawaban responden dari kuesioner tentang fasilitas di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	9	45	15,8
Setuju	32	128	56,1
Cukup Setuju	16	48	28,1
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	221	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa hingga 32 responden, atau 56,1% dari karyawan yang setuju, menyetujui fasilitas yang ada di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Kemudian 16 responden, atau 28,1% karyawan, mengatakan mereka setuju. Dan akhirnya 9 responden, atau 15,8% dari karyawan, yang sangat setuju.

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang ada di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) termasuk dalam kategori produk bagus dan karyawan setuju dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Perusahaan menawarkan fasilitas yang baik dan perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai. Dengan tersedianya fasilitas kerja ini, karyawan dapat bekerja dengan baik dan berkinerja optimal, dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Ketersediaan fasilitas lengkap bukanlah hal baru, tetapi merupakan salah satu pendukung untuk proses kerja yang lancar.

5.3.1.4 Tersedianya Sarana Angkutan

Ketersediaan fasilitas transportasi membantu karyawan untuk bekerja tepat waktu, baik untuk karyawan maupun untuk transportasi umum, yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh. Penentuan hasil jawaban responden dari kuesioner tentang ketersediaan opsi transportasi di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Sarana Angkutan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	8	40	14,0
Setuju	36	144	63,2
Cukup Setuju	13	39	22,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	223	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa hingga 36 responden, atau 63,2% karyawan yang setuju, menyetujui ketersediaan transportasi untuk karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selain itu, 13 responden, atau 22,8% karyawan, mengatakan mereka setuju. Dan akhirnya, hingga 8 responden atau 14% dari karyawan setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa tsarina angkutan bagi karyawan yang disediakan oleh perusahaan dalam kategori baik dan karyawan setuju dengan tersedianya sarana angkutan bagi karyawan. Hal ini dapat memudahkan karyawan dalam bekerja. Dimana posisi letak perusahaan yang berada di daerah yang jauh dari keramaian jalan raya maka perusahaan menyediakan sarana angkutan bagi karyawan. Namun tidak semua karyawan mendapatkan sarana angkutan hanya karyawan yang menduduki jabatan yang tinggi seperti kepala bidang yang mendapatkan sarana angkutan seperti mobil dinas yang disediakan oleh perusahaan.

5.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena orang pada dasarnya tidak hanya menghasilkan uang, tetapi bekerja adalah bentuk kegiatan yang bertujuan untuk mencapai kepuasan.

Lingkungan kerja non fisik juga dapat diartikan sebagai semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi tempat kerja yang bersifat non-fisik. Lingkungan kerja

non-fisik tidak dapat dipahami oleh panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan melalui perasaan seperti hubungan antara karyawan dan manajer.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hubungan antar individu dalam perusahaan dinilai baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatnya semangat kerja karyawan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah atau konflik antar individu yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

5.3.2.1 Hubungan Rekan Kerja

Menjaga hubungan baik dengan kolega diperlukan agar komunikasi berfungsi dengan baik saat melakukan tugas. Semakin baik hubungan dengan karyawan lain, dan bersama-sama dengan pekerjaan berkualitas tinggi, suasana kerja yang menyenangkan, bermanfaat dan harmonis dapat diciptakan.

Ada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari karyawan lain (dalam bentuk tertentu). Hal tersebut menjadi masukan untuk karyawan lainnya, hubungan kerja antara karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Hubungan kerja haruslah dapat tercipta dengan baik karena dengan hubungan kerja yang baik maka akan

terciptanya suasana kerja yang menyenangkan. Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik dapat menghargai karyawan lainnya. Dengan hal ini maka kepuasan kerja dapat diraih dan dapat mendorong karyawan dalam semangat dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai hubungan rekan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Rekan Kerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	9	45	15,8
Setuju	35	140	61,4
Cukup Setuju	13	39	22,8
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	224	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 35 responden atau sebesar 61,4% yang menyatakan setuju mengenai hubungan rekan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 22,8% yang menyatakan cukup setuju. Dan terakhir sebanyak 9 responden atau sebesar 15,8% yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dalam kategori baik dan karyawan setuju bahwa hubungan rekan kerja yang terjalin di lingkungan perusahaan terjalin dengan harmonis. Karyawan selalu bersikap saling

menghargai satu sama lain dan saling tolong menolong serta menjaga hubungan yang baik dan harmonis kepada rekan kerja lainnya sehingga dengan hubungan kerja yang harmonis tersebut menambah keyakinan dan kepercayaan di dalam diri karyawan yang dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi karyawan untuk dapat menjalin hubungan yang nyaman, harmonis dan menyenangkan dengan rekan kerja lainnya sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta meningkatkan semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan yang nantinya akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan semakin optimal.

5.3.2.2 Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan antara karyawan dan manajer harus dibangun secara harmonis. Hubungan kerja yang diciptakan secara harmonis menciptakan komunikasi yang baik. Sikap yang harus ditunjukkan oleh atasan atau manajer. Seorang pemimpin harus instruktif dan memberikan instruksi kepada bawahannya sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja dan cara mereka bekerja. Kepemimpinan harus menjadi panutan bagi karyawan. Perilaku pemimpin harus mencerminkan nilai-nilai yang diadopsi oleh karyawannya.

Sebaliknya, karyawan harus menghormati atasan mereka dan mematuhi semua peraturan, perintah, dan saling menghormati yang berlaku, dan mempromosikan semangat kolaborasi antara kolega dan menghindari ketidakharmonisan, ketidaksepakatan, dan keresahan di antara karyawan. Menjaga hubungan yang baik dengan atasan diperlukan agar komunikasi berjalan dengan baik saat melakukan tugas. Semakin baik hubungan dengan atasan dan semakin

baik kualitas pekerjaan, semakin banyak peluang yang direkomendasikan dalam promosi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai hubungan atasan dengan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Atasan Dengan Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	7	35	12,3
Setuju	27	108	47,4
Cukup Setuju	23	69	40,4
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	212	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 47,4% karyawan yang menyatakan setuju mengenai hubungan atasan dengan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi. Selanjutnya sebanyak 23 responden atau sebesar 40,4% yang menyatakan cukup setuju. Dan terakhir sebanyak 7 responden atau sebesar 12,3% karyawan yang mneyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan atasan dengan karyawan dalam kategori baik dan karyawan setuju dengan hubungan atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan harmonis. Dimana komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin komunikasi dua arah yaitu aling memiliki feedback yang baik. Dimana hubungan kerja karyawan dengan pimpinan yang tercipta didalam perusahaan dapat menciptakan susana

kerja yang nyaman dan harmonis. Dengan menghargai atasan dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan menjadikan hubungan kerja yang harmonis dan dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan sehingga karyawan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Dan pimpinan menunjukkan sikap yang positif terhadap karyawannya dengan mendengarkan keluhan-keluhan karyawan, membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan sehingga terciptalah interaksi sosial yang baik dengan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan dan antara karyawan dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

5.3.2.3 Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama merupakan seseorang yang memiliki kepedulian dengan orang lain, atau sekelompok orang sehingga membentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan seluruh anggota dengan dilandasi dengan rasa saling percaya antar anggota serta menjunjung tinggi adanya norma yang berlaku. Kerjasama ditempat kerja membantu untuk membuat komunikasi yang lebih terbuka antara karyawan. Hal ini berjalan dengan meningkatkan hubungan profesional, pemahaman, dan kerjasama, serta tercermin dalam kualitas kerja yang dilakukan. Membangun kerjasama secara baik memberikan kontribusi terhadap

motivasi karyawan dan membangun kepercayaan diantara karyawan, sehingga memastikan kinerja yang lebih baik.

Menjaga hubungan baik dengan kolega diperlukan agar komunikasi berfungsi dengan baik saat melakukan tugas. Semakin baik hubungan dengan karyawan lain, dan bersama-sama dengan pekerjaan berkualitas tinggi, suasana kerja yang menyenangkan, bermanfaat dan harmonis dapat diciptakan. Ada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari karyawan lain (dalam bentuk tertentu). Hal tersebut menjadi masukan untuk karyawan lainnya, hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai kerjasama antar karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Antar Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	2	10	3,5
Setuju	32	128	56,1
Cukup Setuju	23	69	40,4
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	207	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 32 responden atau sebesar 56,1% karyawan yang menyatakan setuju mengenai kerjasama antar karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 23 responden atau

sebesar 40,4% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Dan terakhir sebanyak 2 responden atau sebesar 3,5% karyawan yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama antar karyawan dalam kategori baik dan karyawan setuju bahwa karyawan bekerja dapat saling tolong menolong sehingga pekerjaan jadi lebih ringan apabila dikerjakan secara bersama. Dengan kerja sama karyawan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien sehingga penilaian prestasi kerja karyawan dapat terlaksana dengan hasil yang memuaskan dan perusahaan dapat menilai karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya banyak yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja
Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Sngingi

Dimensi	Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X2)	Skor Jawaban					Jumlah	%
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
Lingkungan Kerja Fisik	Bangunan tempat kerja	14	28	15	-	-		79,64%
	Bobot Nilai	70	112	45	-	-	227	
	Peralatan kerja yang memadai	9	35	13	-	-		78,59%
	Bobot Nilai	45	140	39	-	-	224	
	Fasilitas	9	32	16	-	-		77,54%
	Bobot Nilai	45	128	48	-	-	221	
	Tersedianya sarana angkutan	8	36	13	-	-		78,24%
Bobot Nilai	40	144	39	-	-	223		
Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan rekan kerja setingkat	9	35	13	-	-		78,59%
	Bobot Nilai	45	140	39	-	-	224	
	Hubungan atasan dengan karyawan	7	27	23	-	-		74,38%
	Bobot Nilai	35	108	69	-	-	212	
	Kerjasama antar karyawan	2	32	23	-	-		72,63%
Bobot Nilai	10	128	69	-	-	207		
Total Skor							1538	
Skor Tertinggi 5 x 7 x 57							1995	
Skor Terendah 1 x 7 x 57							399	
% Share Perolehan							77,09%	
Kriteria Penilaian							Setuju	

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki persentase tertinggi berada pada indikator bangunan tempat kerja yaitu dengan skor sebesar 227 atau sebesar 79,64%. Dan yang paling rendah berada pada indikator kerjasama antar karyawan dengan skor 207 atau sebesar 72,63%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada variabel lingkungan kerja berada pada persentase 77,09%. Kriteria evaluasi termasuk dalam kriteria

yang disepakati, dengan tingkat interval terdiri dari: 0% -20%, yaitu tidak setuju sama sekali, 21% -40%, yaitu tidak setuju sama sekali, 41% -60% sepenuhnya setuju, 61% -80%, yaitu setuju, dan 81% - 100% sangat setuju.

Tabel di atas menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap lingkungan kerja di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi adalah 1538 dan persentase 77,09% diperoleh, sehingga kriteria respons responden harus antara 61% dan 80%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 7 \times 57 = 1995$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 7 \times 57 = 399$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1995 - 399}{5} = 319$$

Skor

5

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 1676 - 1995$$

$$\text{Setuju} = 1357 - 1676$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1038 - 1357$$

$$\text{Tidak Setuju} = 719 - 1038$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 400 - 719$$

Berdasarkan data dalam tabel, skor total untuk variabel lingkungan kerja di PT ditentukan. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi adalah 1538. Pada

skala studi, skor berada di kisaran 1357 hingga 1676, yang termasuk dalam kategori Setuju. Ini dapat ditunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima memenuhi kebutuhan mereka dan diberikan secara adil dan transparan. Sehingga lingkungan kerja yang kondusif mendukung karyawan di tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Karena tersedianya peluang kerja yang baik dan dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi tergolong baik. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan semangat karyawan dalam bekerja.

5.4 Pengaruh Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Setiap organisasi selalu berusaha mencapai tujuan organisasi. Untuk alasan ini, manajer harus mencari solusi untuk membangkitkan semangat karyawan. Ini penting karena semangat pekerjaan mencerminkan kegembiraan mendalam dari pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Antusiasme untuk bekerja sulit untuk dipisahkan, gairah di tempat kerja harus memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja. Meningkatnya antusiasme dan antusiasme terhadap pekerjaan membuat pekerjaan dilakukan lebih cepat dan semua efek negatif dari penurunan moralitas seperti absensi dan peningkatan moral dan antusiasme, yang berarti bahwa produktivitas tenaga kerja juga harus ditingkatkan.

Menurut Alexander Leightemy dalam Nitisemito (2010:160), mengemukakan bahwa: Bekerja lebih keras sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik dapat lebih jauh didefinisikan sebagai sesuatu yang positif dan baik agar dapat berkontribusi untuk bekerja dalam arti lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan Menurut Siagian (2010:57) Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan dengan penuh semangat memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan organisasi. Hal ini penting sebab dengan dana dan kemampuan terbatas organisasi harus memiliki satu cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin.

Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang

mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Penurunan moral penting untuk diketahui oleh bisnis apa pun, karena pengetahuan tentang penurunan ini akan diketahui karena penurunan moral. Ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil tindakan pencegahan atau penyelesaian masalah sedini mungkin.

5.4.1 Naiknya Produktivitas Karyawan

Dapat dikatakan bahwa Produktivitas yang tinggi adalah melakukan pekerjaan dalam waktu sesingkat mungkin dengan penggunaan sumber daya yang sesedikit mungkin tanpa mengorbankan kualitas yang ditentukan. Misalnya, Pekerja A dapat menghasilkan 100 unit produk dalam 1 Jam sedangkan Pekerja B dapat menghasilkan 120 unit produk dalam 1 jam juga dengan menggunakan bahan dan teknologi yang sama, maka dapat dikatakan bahwa Pekerja B lebih produktif daripada Pekerja A atau Produktivitas Pekerja B lebih tinggi dari Pekerja A.

Untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja atau karyawan ada beberapa cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan, antara lain melalui

pelatihan, training, menambah alat produksi yang lebih canggih, meningkatkan efisiensi kerja melalui perencanaan kerja, penggunaan teknologi yang modern, monitoring, evaluasi dan implementasi perbaikan kinerja.

5.4.1.1 Professionalisme Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Profesionalisme dalam bekerja merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai suatu profesi. Profesionalisme kerja dapat dikatakan sebagai menjalankan profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber kehidupan. Dan sering juga disebut sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain), atau tingkah laku, kepakaran dan kualiti dari seseorang yang profesional.

Tingkat profesionalisme yang tinggi tercermin dalam keinginan besar untuk terus meningkatkan dan mempertahankan citra profesi melalui berbagai metode seperti penampilan, percakapan, penggunaan bahasa, postur dan hubungan dengan orang lain. Keinginan untuk selalu mengejar peluang pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan. Untuk mengetahui jawaban responden dari kuesioner mengenai profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan di PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Professionalisme Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	18	90	31,6
Setuju	27	108	47,4
Cukup Setuju	12	36	21,1
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	234	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 47,4% karyawan yang menyatakan setuju mengenai profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 18 responden atau sebesar 31,6% karyawan yang menyatakan sangat setuju. Dan terakhir sebanyak 12 responden atau sebesar 21,1% karyawan yang menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju dengan hasil kinerja mereka dari hasil profesionalitas dalam bekerja. Kebanyakan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meski ada beberapa dari karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja namun karyawan tersebut dapat menyelesaikan permasalahannya dengan baik. Semakin professional seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

5.4.1.2 Tidak Menunda Pekerjaan

Tidak menunda pekerjaan merupakan sikap semangat karyawan dalam bekerja. Pabila karyawan bersemangat dalam bekerja maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap antusiasnya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Semakin semangat karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Untuk mengetahui tanggapan responden dari kuesioner mengenai tidak menunda pekerjaan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunda Pekerjaan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	15	75	26,3
Setuju	20	80	35,1
Cukup Setuju	22	66	38,6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	221	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 38,6% karyawan yang menyatakan cukup setuju mengenai tidak menunda pekerjaan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 20 responden atau sebesar 35,1% karyawan yang menyatakan setuju. Dan terakhir sebanyak 15 responden atau sebesar 26,3% karyawan yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai tidak menunda pekerjaan dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju bahwa mereka selalu bekerja tepat waktu tanpa menunda pekerjaan karena perusahaan menentukan target pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Kebanyakan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meski ada beberapa dari karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja namun karyawan tersebut dapat menyelesaikan permasalahannya dengan baik. Tidak menunda pekerjaan merupakan sikap yang harus dilakukan oleh karyawan. Dengan tidak menunda pekerjaan maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan tepat waktu hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan semakin optimal.

5.4.2 Tingkat Absensi Rendah

Absensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Tingkat absensi yang tinggi mengindikasikan penurunan moral. Namun, sebelum kita membuat keputusan, kita harus melakukan penelitian. Karena mungkin ada ketidakhadiran yang tinggi, bukan karena penurunan moral tetapi karena keacakan di daerah asal pekerjaan yang terinfeksi oleh epidemi.

Secara umum, berkurangnya motivasi staf dapat menyebabkan karyawan malas datang ke tempat kerja. Untuk mengetahuinya, peningkatan jumlah pengunjung dari rata-rata tidak harus dilihat secara individual. Jika tingkat ketidakhadiran meningkat, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang menyebabkan moralitas menurun.

5.4.2.1 Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti diberikan dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani, maka kepada karyawan setelah bekerja selama jangka waktu tertentu perlu diberikan cuti. Cuti adalah hak setiap karyawan, oleh sebab itu pelaksanaan cuti hanya dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu apabila kepentingan dinas mendesak. Hak cuti karyawan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Dalam Undang-Undang itu, telah diatur tujuh hak cuti karyawan yakni cuti tahunan, cuti besar, cuti bersama, cuti hamil, cuti sakit, cuti penting dan cuti berbayar.

Untuk mengetahui tanggapan responden dari kuesioner mengenai cuti Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Cuti Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)
Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	14	70	24,6
Setuju	25	100	43,9
Cukup Setuju	17	51	29,8
Tidak Setuju	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	223	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 43,9% karyawan yang menyatakan setuju mengenai cuti pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 17 responden atau sebesar 29,8% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 24,6% karyawan yang menyatakan sangat setuju. Dan terakhir sebanyak 1 responden atau sebesar 1,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai cuti dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju bahwa cuti yang diberikan oleh perusahaan telah diatur sesuai dengan peraturan yang ada sehingga karyawan yang bekerja dapat mengambil cuti sesuai dengan tanggal giliran mereka. Semakin sedikit karyawan yang menyambuil cuti liburnya maka semakin rendah pula tingkat absensi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu maka pihak perusahaan hanya menerapkan cuti yang boleh diambil oleh karyawan yaitu setahun sekali selama seminggu. Pembagian cuti ini hanya diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun. Karyawan yang

masih dalam training atau masing dibawah 3 tahun selama bekerja tidak mendapatkan cuti libur dari perusahaan.

5.4.2.2 Keterlambatan

keterlambatan (sanksi bagi karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu). Biasanya, hal semacam ini diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau disepakati dalam perjanjian/kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan yang menerapkan sanksi potongan gaji jika karyawan datang tidak tepat waktu. Misalnya, jika karyawan terlambat maksimal 15 menit dari jam kerja yang telah disepakati, maka perusahaan menerapkan potongan gaji 20% dari tunjangan tergantung kehadiran (misal: tunjangan makan atau tunjangan transportasi), sedangkan jika karyawan terlambat lebih dari 15 menit maka tunjangan tergantung kehadiran karyawan tersebut dipotong 100%. Dengan kata lain, karyawan sama sekali tidak memperoleh tunjangan kehadiran di hari tersebut gara-gara ia datang terlambat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterlambatan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Mengenai Keterlambatan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	15	75	26,3
Setuju	27	108	47,4
Cukup Setuju	15	45	26,3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	228	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 47,4% karyawan yang menyatakan setuju mengenai keterlambatan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 15 responden atau sebesar 26,3% karyawan yang menyatakan sangat setuju dan cukup setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai keterlambatan dalam bekerja dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan mereka setuju bahwa hamper dari seluruh karyawan datang bekerja dengan tepat waktu. Karyawan selalu datang dan pulang dengan tepat waktu karena apabila karyawan terlambat dlam bekerja maka perusahaan akan memberikan sanksi berupa potongan gaji oleh perusahaan. Oleh karena itu maka karyawan diharuskan untuk datang tepat waktu dalam bekerja. Dengan menerapkan peraturan kerja yang disiplin maka karyawan yang bekerja juga akan menerapkan kedisiplinannya dalam bekerja. Dengan pemberian sanksi berupa teguran dan pemotongan gaji ini diterapkan perusahaan untuk menumbuhkan rasa semangat kerja karyawan dan karyawan dapat disiplin dalam bekerja dengan mempertanggung jawabkan pekerjaannya dalam perusahaan.

5.4.2.3 Sakit

Setiap perusahaan harus memiliki kebijakan khusus untuk mengantisipasi cuti sakit yang tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga perlindungan kesehatan dan keselamatan karyawan.

Setiap perusahaan harus memiliki kebijakan sendiri untuk mengganti biaya perawatan untuk karyawan di luar BPJS Health. Sebagai contoh, perusahaan akan

mengembalikan sebagian atau seluruh biaya medis untuk rawat jalan, rawat jalan, rawat inap, perawatan prenatal, persalinan, biaya laboratorium dan layanan khusus lainnya. Ada juga perusahaan yang mengganti biaya perawatan gigi dan kacamata.

Jaminan perlindungan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan di tempat kerja. Jika pekerja mengalami kecelakaan di tempat kerja, pekerja mendapat manfaat dari BPJS dalam bentuk biaya transportasi (termasuk biaya pemeriksaan, perawatan dan pemeliharaan, biaya rehabilitasi) dan kompensasi dalam bentuk dana untuk orang-orang yang sementara tidak dapat bekerja, tunjangan cacat sebagian dan tunjangan cacat total. Karena penyakit adalah peristiwa yang tidak terduga, cuti sakit mendadak lebih umum. Aplikasi untuk cuti sakit untuk karyawan biasanya dilakukan setelah pemeriksaan medis, karena lamanya cuti sakit yang ditentukan oleh perusahaan didasarkan pada sertifikat medis. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuensioner mengenai sakit Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Sakit Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS)
Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	14	70	24,6
Setuju	25	100	43,9
Cukup Setuju	18	54	31,6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	224	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 43,9% karyawan yang menyatakan setuju mengenai sakit pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 18 responden atau sebesar 31,6% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Dan terakhir sebanyak 14 responden atau sebesar 24,6% karyawan yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai sakit dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan bahwa mereka setuju bahwa mereka tidak mengambil izin sakit apabila benar-benar dalam keadaan sakit. Semakin sedikit karyawan yang mengambil izin sakit maka akan seakin rendah pula tingkat absensi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan mengalami sakit dalam bekerja maka pihak perusahaan akan memberikan izin kepada karyawan tersebut. Pimpinan perusahaan selalu memberitahukan kepada bawahannya untuk selalu menjaga kebersihan di lingkungan perusahaan dan menjaga kesehatan dengan baik. Pimpinan juga menegaskan bahwa karyawan yang bekerja di bagian produksi harus selalu memakai alat pelindung diri dalam bekerja. Apabila ada karyawan yang tidak memakai peralatan dan alat pelindung diri dalam bekerja maka karyawan tersebut akan mendapatkan teguran oleh pimpinan serta karyawan yang mengambil izin sakit juga harus menyertakan surat keterangan dari dokter terkait.

5.4.3 Labour Turn Over

Bila didalam perusahaan terjadi kenaikan tingkat keluar masuk karyawan dari pada sebelumnya, hal ini bisa disebabkan oleh ketidaksenangan mereka

bekerja pada perusahaan, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai baginya.

Keluar dan masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan tak bisa dihindari karena itu adalah hal yang wajar, bahkan menguntungkan perusahaan karena bisa mendapat karyawan yang lebih baik. Namun, jika *turnover* karyawan terlalu sering terjadi dan mengalami peningkatan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Namun di satu sisi Turnover juga dapat berdampak positif baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri." Dengan adanya perputaran karyawan (turnover) yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Sementara itu karyawan yang berpotensi akan dapat mengembangkan potensinya di perusahaan lain dari pada karyawan tersebut tetap berada di perusahaan yang kurang menghargai potensinya.

5.4.3.1 Setia Terhadap Perusahaan

Menjaga loyalitas karyawan dan membuat karyawan setia terhadap perusahaan memang bukan perkara yang mudah. Karyawan dengan berbagai karakter terkadang berlaku sesuai keinginannya, misal mengundurkan diri dengan alasan tertentu.

Pimpinan bisa memberikan beberapa jenis bonus kepada karyawan untuk meningkatkan loyalitas adalah bonus akhir tahun, bonus kinerja, dan bonus pembagian keuangan. Hal ini **akan** membuat karyawan setia karena fasilitas yang diberikan oleh Anda selaku pemilik perusahaan. Cara ini akan efektif membuat

karyawan Anda setia dengan perusahaan. Cara ini akan dilakukan perusahaan kepada karyawan special yang memiliki kinerja bagus sehingga sangat dibutuhkan dalam perusahaan tersebut. Promosi karyawan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, selain perusahaan akan mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya. Karyawan juga akan mendapatkan tambahan pendapatan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuensioner mengenai setia terhadap perusahaan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Setia Terhadap Perusahaan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	18	90	31,6
Setuju	20	80	35,1
Cukup Setuju	19	57	33,3
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	227	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar 35,1% karyawan yang menyatakan setuju mengenai setia terhadap perusahaan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 19 responden atau sebesar 33,3% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Dan terakhir sebanyak 18 responden atau sebesar 31,6% karyawan yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai setia terhadap perusahaan dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan

menyatakan setuju bahwa mereka tetap akan bekerja di perusahaan dan menerapkan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja maka semakin rendah pula *labour turn over* dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu maka perusahaan memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar karyawannya dapat setia terhadap perusahaan. Dengan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan akan semaksimal mungkin bekerja dengan baik dan memberikan tenaga lebih dalam bekerja sehingga hal ini dapat menguntungkan bagi perusahaan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

5.4.3.2 Senang Bekerja Di Dalam Perusahaan

Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi perusahaan. Sebuah perusahaan tentu diciptakan dengan tujuan serta visi tertentu. Dibutuhkan kerja sama tim untuk bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk bisa *enjoy* di tempat kerja sehingga muncul rasa loyal terhadap perusahaan.

Untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas karyawan, penting bagi setiap perusahaan untuk membangun budaya kerja yang kuat. Harus ada budaya yang memberikan suasana positif kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing, bukannya malah menjegal satu sama lain.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuensioner mengenai senang bekerja di dalam perusahaan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Senang Bekerja Di Dalam Perusahaan
Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	18	90	31,6
Setuju	14	56	24,6
Cukup Setuju	22	66	38,6
Tidak Setuju	3	6	5,3
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	218	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 38,6% karyawan yang menyatakan cukup setuju mengenai Senang bekerja di dalam perusahaan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 18 responden atau sebesar 31,6% karyawan yang menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 24,6 karyawan yang menyatakan setuju. Dan terakhir sebanyak 3 responden atau sebesar 5,3% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Karyawan yang menyatakan tidak setuju dikarenakan karyawan tersebut kurang senang bekerja didalam perusahaan karena karyawan tersebut merasa pimpinan hanya memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik sementara karyawan yang memiliki kemampuan terbatas tidak diperhatikan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai senang bekerja di dalam perusahaan dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan setuju bahwa mereka senang bekerja di dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tersebut maka semakin rendah pula *laboaur turn over* di perusahaan tersebut. Apabiila karyawan senang

bekerj di perusahaan tersebut maka karyawan tersebut aakan memberikan tenaga lebih untuk mendapatkan prestasi di perusahaan tersebut. Dengan senangnya karyawan dalam bekerja akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi terhadap karyawan tersebut.

5.4.3.3 Komitmen Dengan Tugas Yang Diberikan

Komitmen dalam pekerjaan bermaksud seseorang karyawan meletakkan keutamaan yang tinggi terhadap betapa pentingnya tugas atau kerjanya. Ini berlaku kerana minatnya terhadap kerja, pengkhususan dan kepakarannya dalam bidang kerja sehingga karyawan merasakan kurang penting untuk membuat kerja-kerja rutin pentadbiran.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang

diharapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai komitmen dengan tugas yang diberikan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Dengan Tugas Yang Diberikan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	16	80	28,1
Setuju	23	92	40,4
Cukup Setuju	18	54	31,6
Tidak Setuju	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	226	100

Sumber: DataOlahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar 40,4% karyawan yang menyatakan setuju mengenai komitmen dengan tugas yang diberikan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 18 responden atau sebesar 31,6% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Dan terakhir sebanyak 16 responden atau sebesar 28,1% karyawan yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai komitmen terhadap tugas yang diberikan dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan setuju bahwa mereka selalu berkomitmen terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang mampu berkomitmen terhadap tugas yang diberikan kepadanya maka karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu maka karyawan akan selalu

bersemangat dalam bekerja dan memberikan hasil yang terbaik untuk kepentingan perusahaan dan memberikan tanggapan positif kepada orang lain mengenai perusahaan tempat ia bekerja.

5.4.4 Berkurangnya Kegelisahan

Kegelisahan pada perusahaan akan terjadi bila semangat kerja menurun. Kegiatan tersebut terwujud dengan bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lainnya. Kegelisahan pada batas tertentu bila dibiarkan begitu saja akan dapat berhenti dengan sendirinya, tetapi dalam tingkat tertentu perlu adanya tindakan kebijaksanaan dari perusahaan, sehingga tidak merugikan perusahaan itu sendiri.

5.4.4.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena adanya sebagian karyawan yang tidak puas dalam pekerjaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat

kepuasan yang dirasakan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai kepuasan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	12	60	21,1
Setuju	26	104	45,6
Cukup Setuju	18	54	31,6
Tidak Setuju	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	220	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 45,6% karyawan yang menyatakan setuju mengenai kepuasan kerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 18 responden atau sebesar 31,6% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 21,1% karyawan yang menyatakan sangat setuju. Dan terakhir sebanyak 1 responden atau sebesar 1,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai kepuasan kerja dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan setuju bahwa mereka puas bekerja di perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan maka semakin berkurang pula kegelisahan yang dialami karyawan dengan semakin rendah kegelisahan karyawan dalam bekerja maka hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan

daam bekerja. Kepuasan karyawan dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan didalam perusahaan dimana seorang pemimpin harus dapat menyeimbangi setiap kondisi dan emosional karyawannya masing-masing. Oleh karena itu maka pimpinan harus dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi terhadap seluruh karyawan agar karyawan yang bekerja merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya.

5.4.4.2 Ketenangan Dalam Bekerja

Organisasi yang kuat adalah yang dipimpin oleh orang-orang yang tenang dan sabar bersama rencana kerjanya. Sikap tenang pemimpin akan menular menjadi sikap tenang para bawahan. Bila setiap bawahan mampu bekerja dengan tenang dan sabar; maka produktivitas, kualitas, dan efektivitas kerja akan tercapai dengan sempurna.

Sikap tenang dalam kekuatan kompetensi dan sumber daya yang kuat, akan menjadi kekuatan yang tak tertandingi saat harus berhadapan dengan tantangan besar. Kemampuan untuk mempertahankan sikap tenang, akan menjadi jalan menuju kemenangan atas semua hal yang dihadapi. Ketika pemimpin kehilangan ketenangan, maka hal ini akan menjadi kelemahan, dan sekaligus menjadi tantangan dalam menciptakan organisasi dengan kinerja terbaik. Dalam kepribadian yang tenang, sabar, dan cerdas ada kekuatan untuk mencapai kinerja terbaik.

Ketika karyawan kehilangan ketenangan di tempat kerja; maka organisasi berpotensi kehilangan efektivitas, moral, reputasi, kualitas, dan semua itu pada akhirnya akan mengurangi kinerja organisasi. Ketenangan di dalam organisasi

adalah sesuatu yang wajib diciptakan, agar organisasi bisa meningkatkan kredibilitas dan reputasi kepada stakeholders. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai ketenangan dalam bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Ketenangan Dalam Bekerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	14	70	24,6
Setuju	21	84	36,8
Cukup Setuju	19	57	33,3
Tidak Setuju	3	6	5,3
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	217	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar 36,8% karyawan yang menyatakan setuju mengenai ketenangan dalam bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 19 responden atau sebesar 33,3% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 24,6% karyawan yang menyatakan sangat setuju. Dan terakhir sebanyak 3 responden atau sebesar 5,3% karyawan yang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai ketenangan dalam bekerja dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan setuju bahwa dilingkungan perusahaan mereka dapat bekerja dengan tenang. Apabila karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman maka

karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu maka penting untuk menerapkan prinsip bahwa perusahaan tempat karyawan bekerja merupakan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman. Setiap karyawan harus dapat bersikap baik terhadap seluruh anggota perusahaan dan menghargai satu sama lain serta menjunjung tinggi sikap saling tolong menolong di dalam perusahaan.

5.4.4.3 Keamanan Dan Kenyamanan Dalam Bekerja

Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Kenyamanan itulah yang sebisa mungkin diberikan pihak perusahaan kepada para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut sehingga memberikan kinerja terbaik terhadap perusahaan, dengan begitu pihak perusahaan pula yang diuntungkan.

Suasana perusahaan yang tidak nyaman bisa membuat para karyawan tidak merasa betah bekerja di perusahaan tersebut, akibatnya banyak karyawan yang malas-malasan bekerja, absen dalam bekerja, bahkan berhemti dari pekerjaan. Karena satu dan lainnya suasana dalam perusahaan menjadi tidak nyaman, seperti faktor ketidakcocokan karyawan dan atasan, terlibat perselisihan antar karyawan, perbedaan pendapat yang menjadi pertengkaran, atasan yang bersikap otoriter dan sering memaksakan kehendak, gaji yang tidak sesuai standar, atasan yang tidak disukai. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai keamanan dan kenyamanan dalam bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Dan Kenyamanan Dalam Bekerja Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	3	15	5,3
Setuju	30	120	52,6
Cukup Setuju	23	69	40,4
Tidak Setuju	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	206	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 52,6% karyawan yang menyatakan setuju mengenai ketenangan dalam bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 23 responden atau sebesar 40,4% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 5,3% karyawan yang menyatakan sangat setuju. Dan terakhir sebanyak 1 responden atau sebesar 1,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan setuju bahwa lingkungan perusahaan tempat ia bekerja memiliki nyaman dan keamanan kerja yang baik..

5.4.4.4 Hubungan Kerja Yang Harmoni

Keharmonisan hubungan kerja akan meningkatkan rasa percaya diri pemimpin untuk mempercayai semua kekuatan sumber daya perusahaan, dan hal ini akan menjadikan manajemen mampu berkonsentrasi kepada strategi dan taktik untuk memenangkan persaingan bisnis. Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan karyawan – karyawan unggul dengan berbagai kekuatan dan kelebihan, yang akan membuat mereka semua pantas sebagai kolega manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan dengan sempurna.

Pemimpin yang cerdas tidak akan mau memberhentikan karyawan, tanpa terlebih dahulu mempelajari dan mengasah potensi dan keunggulan karyawan tersebut. Dalam hal ini kebijakan manajemen menjadi sangat penting, sebab manajemen yang efektif tidak akan mau waktu habis hanya untuk mengotak – atik turnover karyawan, merekrut karyawan, mengganti karyawan, yang semuanya terjadi oleh karena lalai membangun lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kuesioner mengenai hubungan kerja yang harmoni pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Yang Harmoni Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	25	8,8
Setuju	27	108	47,4
Cukup Setuju	24	72	42,1
Tidak Setuju	1	2	1,8

Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah	57	207	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 47,4% karyawan yang menyatakan setuju mengenai hubungan kerja yang harmonis pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS). Selanjutnya sebanyak 24 responden atau sebesar 42,1% karyawan yang menyatakan cukup setuju. Kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 24,6% karyawan yang menyatakan sangat setuju. Kemudian sebanyak 5 reponden atau sebesar 8,8% yang menyatakan sangat setuju. Dan terakhir sebanyak 1 responden atau sebesar 1,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian processing pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mengenai hubungan kerja yang harmonis dalam kategori baik karena kebanyakan karyawan menyatakan setuju bahwa hubungan kerja dilingkungan perusahaan dapat terjalin dengan harmonis. Keharmonisan hubungan kerja akan menciptakan rasa memiliki dan rasa peduli karyawan terhadap perusahaan lebih dari apa pun. Keharmonisan hubungan kerja berpotensi besar untuk menghasilkan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan perilaku kesetiakawanan di antara para karyawan dan pimpinan; perasaan simpati atas kerja keras rekan kerja; perasaan bertanggungjawab atas pekerjaan; memberikan hormat dan penghargaan tulus terhadap sesama karyawan; menjadikan diri sendiri

berdisiplin tinggi, ulet, rajin, sabar, bersemangat, antusias, dan tidak pernah masuk ke dalam perangkap gosip – gosipan.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Dimensi	Indikator Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)	Skor Jawaban					Jumlah	%
		SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
Naiknya produktivitas karyawan	Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan	18	27	13	-	-		82,10%
	Bobot Nilai	90	108	36	-	-	234	
	Tidak menunda pekerjaan	22	20	15	-	-		77,54%
	Bobot Nilai	75	80	66	-	-	221	
Tingkat absensi rendah	Cuti	14	25	17	1	-		78,24%
	Bobot Nilai	70	100	52	2	-	223	
	Keterlambatan	15	27	15	-	-		80%
	Bobot Nilai	75	108	45	-	-	228	
	Sakit	14	25	18	-	-		78,59%
Bobot Nilai	70	100	54	-	-	224		
<i>Labour Turn Over</i>	Setia terhadap perusahaan	18	20	19	-	-		79,64%
	Bobot Nilai	90	80	57	-	-	227	
	Senang bekerja di dalam perusahaan	18	14	22	3	-		76,49%
	Bobot Nilai	90	56	66	6	-	218	
	Komitmen dengan tugas yang diberikan	16	23	18	-	-		79,29%
Bobot Nilai	80	92	54	-	-	226		
Berkurangnya kegelisahan	Kepuasan Kerja	12	26	18	1	-		77,19%
	Bobot Nilai	60	104	54	2	-	220	
	Ketenangan dalam bekerja	14	21	19	3	-		76,14%
	Bobot Nilai	70	84	57	6	-	217	
	Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	3	30	23	1	-		72,28%
Bobot Nilai	15	120	69	2	-	206		

Hubungan kerja yang harmoni	5	27	24	1	-		72,63%
Bobot Nilai	25	108	72	2	-	207	
Total Skor							2651
Skor Tertinggi 5 x 12 x 57							3420
Skor Terendah 1 x 12 x 57							684
% Share Perolehan							77,51%
Kriteria Penilaian							Setuju

sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel semangat kerja karyawan memiliki persentase tertinggi berada pada indikator Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan skor sebesar 234 atau sebesar 82,10%. Dan yang paling rendah berada pada indikator Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dengan skor 206 atau sebesar 72,28%. Sehingga diperoleh secara keseluruhan setiap indikator pada variabel semangat kerja karyawan berada pada persentase 77,51%. Kriteria penilaian berada pada kriteria setuju dimana Tingkat interval meliputi: 0%-20% yaitu sangat tidak setuju, 21%-40% yaitu tidak setuju, 41%-60% Cukup Setuju, 61%-80% yaitu setuju, dan 81%-100% yaitu sangat setuju.

Dari tabel diatas dapat dilihat skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi adalah 2651 dan diperoleh persentase sebesar 77,51% sehingga kriteria jawaban responden adalah setuju yakni berada pada interval antara 61% - 80%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 12 \times 57 = 3420$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 12 \times 57 = 684$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3420 - 684}{5} = 547$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 2873 - 3420$$

$$\text{Setuju} = 2326 - 2873$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1779 - 2326$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1232 - 1779$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 685 - 1232$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi adalah sebesar 2651. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2326 – 2873, yang termasuk dalam kategori Setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas dari karyawan mengatakan bahwa semangat kerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik. Semangat kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak yang positif bagi tujuan organisasi dan menunjang keberlangsungan organisasi secara efektif dan efisien. Semangat kerja yang tinggi pada setiap pegawai memungkinkan pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih cepat dan lebih baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi tergolong baik. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, naiknya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, tidak atau berkurangnya kegelisahan.

5.5 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.5.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner kuesioner tersebut. Untuk uji validitas ini digunakan program SPSS for windows sehingga diketahui suatu nilai r hitung untuk tiap butir pertanyaan, dan jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid (tidak sah).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel Pelatihan, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja Karyawan dengan menentukan koefisien

korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan. Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 57 - 2 = 55$ untuk alpha 5% adalah 0,. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 20.0 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.34

Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi (R Hitung)	Nilai R _{tabel} (n = 57	Signifikansi	Kesimpulan
Semangat Kerja Karyawan (Y)				
Item 1	0,727	0,261	0,000	Valid
Item 2	0,748	0,261	0,000	Valid
Item 3	0,773	0,261	0,000	Valid
Item 4	0,625	0,261	0,000	Valid
Item 5	0,310	0,261	0,009	Valid
Item 6	0,589	0,261	0,000	Valid
Item 7	0,629	0,261	0,000	Valid
Item 8	0,562	0,261	0,000	Valid
Item 9	0,855	0,261	0,006	Valid
Item 10	0,510	0,261	0,000	Valid
Item 11	0,298	0,261	0,012	Valid
Item 12	0,307	0,261	0,010	Valid
Kompensasi (X₁)				
Item 1	0,793	0,261	0,000	Valid
Item 2	0,836	0,261	0,000	Valid
Item 3	0,870	0,261	0,000	Valid
Item 4	0,826	0,261	0,000	Valid
Item 5	0,734	0,261	0,000	Valid
Item 6	0,488	0,261	0,000	Valid
Item 7	0,443	0,261	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)				
Item 1	0,847	0,261	0,000	Valid
Item 2	0,912	0,261	0,000	Valid
Item 3	0,896	0,261	0,000	Valid
Item 4	0,871	0,261	0,000	Valid

Item 5	0,488	0,261	0,000	Valid
Item 6	0,803	0,261	0,000	Valid
Item 7	0,682	0,261	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20,0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item indicator tersebut dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) lebih besar dari r_{tabel} 0,261. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data responden dari kuesioner pada variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan semangat kerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis, maka kuesioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti. Suatu variable dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka item valid dikatakan reliable. Instrument tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.35

Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	7	0,837	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	7	0,897	0,60	Reliabel

Semangat Kerja Karyawan (Y)	12	0,823	0,60	Reliabel
-----------------------------	----	-------	------	----------

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas pada variabel kompensasi (X1), Variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel semangat kerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pkompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan). Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yakni kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yakni semangat kerja karyawan, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Persamaan garis regresi linear dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Proses perhitungan dalam analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.00 for windows diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 5.36
Hasil Regresi Linier Berganda (Model Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.666	4.187		2.309	.025
Kompensasi_X1	.385	.150	.250	2.575	.013
Lingkungan Kerja_X2	.970	.150	.629	6.473	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja_Y
 Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,666 + 0,385 X_1 + 0,970 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai α diperoleh sebesar 9,666 menunjukkan jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah konstanta (tetap) maka besarnya semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) adalah 9,666. Sedangkan koefisien regresi dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 9,666 ini menunjukkan jika X_1 (kompensasi) dan X_2 lingkungan kerja) nilainya adalah nol, maka Y (semangat kerja karyawan) pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) memiliki nilai 9,666.
2. Variabel X_1 (kompensasi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,385, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel X_1 (kompensasi) akan meningkat semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,385 satuan. Koefisien variabel X_1

(kompensasi) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif X_1 (kompensasi) dengan semangat kerja karyawan (Y).

3. Variabel X_2 (lingkungan kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,970, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap. Maka setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel X_2 (lingkungan kerja) akan meningkatkan semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,970 satuan. Koefisien variabel X_2 (lingkungan kerja) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara X_2 (lingkungan kerja) dengan semangat kerja karyawan (Y).

5.5.4 Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Angka R pada tabel Model Summary sebesar 0,781 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan merupakan variabel dependen adalah kuat, karena berada pada range 0,60 – 0,799. Arah hubungan yang positif pada angka 0,781 menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan akan membuat semangat kerja karyawan baik pula, demikian sebaliknya. Berikut tabel penjelasannya:

Tabel 5.37
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.595	3.454	2.722

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Semangat Kerja_Y
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi tersebut, maka dilihat data variabel rank/koefisien berikut:

Tabel 5.38
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Rasul, Agung Abdul. 2011

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan $R = 0,781$ atau 78,1% nilai tersebut menunjukkan keeratan hubungan antar variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam kategori kuat dan positif, Karen berada pada range 0,60 - -0,799. Arah hubungan yang positif pada angka 0,781 menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja yang tinggi maka akan membuat semangat kerja karyawan semakin meningkat atau baik, demikian sebaliknya.

5.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi atau R Square (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independent (X) terhadap variabel dependent

(Y). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 5.39
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (Model Summary^b)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.595	3.454	2.722

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: SemangatKerja_Y

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan $R = 0,781$ atau 78,1%, nilai tersebut menunjukkan keeratan hubungan antar variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan kuat dan positif. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,610 atau 61%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependent semangat kerja karyawan (Y) adalah 61% sedangkan 39% dipengaruhi oleh variable lain tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.5.6 Pengujian Hipotesis

5.5.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi. Sebelum membandingkan hal tersebut harus ditentukan taraf signifikan sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) $Dgree\ of\ freedom = n - k - 1$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Tabel 5.40
Hasil Uji Simultan (ANOVA^b)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006.120	2	503.060	42.174	.000 ^b
	Residual	644.126	54	11.928		
	Total	1650.246	56			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X2, Kompensasi_X1

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20,0 (2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung dari semua variabel (pelatihan dan motivasi kerja) sebesar 42,174 > F tabel 2,79 dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi.

5.5.6.2 Uji Signifikan Parsial (Uji *t*)

Uji *t* digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independent secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variable dependent dengan tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$) dan $df = 31$ ($n - k - 1$ yaitu $57 - 2 - 1$)

Tabel 5.41
Hasil Uji Parsial (Coefficient^a)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.666	4.187		2.309	.025		
Kompensasi_X1	.385	.150	.250	2.575	.013	.766	1.305
Lingkungan Kerja_X2	.970	.150	.629	6.473	.000	.766	1.305

a. Dependent Variable: Semangat Kerja_Y
 Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20,0 (2019)

Dari variable yang diteliti dapat diilustrasikan berikut ini :

1. Pengujian (t_{hitung}) koefisien regresi Kompensasi (X_1)

H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 2,575 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 dengan tingkat signifikan 0,05 Oleh karena nilai t_{hitung} 2,575 > t_{tabel} 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kompensasi signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi.

2. Pengujian (t_{hitung}) koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2)

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 6,473 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,04 dengan tingkat signifikan 0,05. Oleh karena nilai t_{hitung} = 2,641 > t_{tabel} 2,048. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya lingkungan kerja signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi.

Dari keseluruhan Uji persial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja yang secara signifikan dan positif mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS).

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi memiliki semangat kerja yang tinggi hal ini dikarenakan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan sehingga hal ini memberikan keadilan bagi setiap karyawan yang proses penerimaan gaji dilakukan secara transparan. Perusahaan juga menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dimana setiap bagian ruang kerja karyawan memiliki kebersihan yang nyaman dan udara yang cukup sehingga karyawan yang bekerja dapat fokus terhadap pekerjaannya dengan baik. Area lingkungan pabrik juga jauh dari ruangan kerja karyawan sehingga karyawan dapat terhindar dari bau-bauan yang tidak sedap dari hasil pengolahan sawit dan limbah pabrik dibuang ditempat yang jauh dari lingkungan pabrik dan pemukiman masyarakat.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka dapat ditegaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi. Hal ini dapat

dilihat melalui uji F yang disajikan pada tabel 5.37 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,174 > 2,79$). Hasil pengujian secara persial (lihat tabel 5.38) diketahui bahwa kedua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS), yakni untuk variabel kompensasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,575 > 2,004$) dan variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,473 > 2,004$).

Keeratan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) dikategorikan kuat, bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,781. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi atau R Square (R^2) sebesar 0,610 atau 61%. Artinya kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) adalah sebesar 61% sedangkan 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang diduga memberi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dimana dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh ksryawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan hasil

kinerja yang diperolehnya maka akan berdampak pas menurunnya semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu maka pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada tingkat semangat karyawan dalam bekerja.

Selain pentingnya pemberian kompensasi kepada karyawan, factor lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut bersih, harmonis dan kondusif maka tentunya karyawan akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan konsentrasinya pada saat menjalankan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu maka lingkungan kerja yang baik akan mendukung tingkat semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori peneliti oleh Simamora (2006:446) tujuan sistim kompensasi yaitu memikat karyawan mempertahankan karyawan yang kompeten, memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan teori oleh Nitisetimo (2001:109) yang menyatakan bahwa: “semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja”.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hendra Saputra Susi Hendriani Chairul Amsal (2014) yang menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi dengan sampel sebanyak 57 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi hal ini dikarenakan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi sesuai dengan hasil pekerjaan sehingga hal ini memberikan keadilan bagi setiap karyawan yang proses penerimaan gaji dilakukan secara transparan. Perusahaan juga menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dimana setiap bagian ruang kerja karyawan memiliki kebersihan yang nyaman dan udara yang cukup sehingga karyawan yang bekerja dapat fokus terhadap pekerjaannya dengan baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi atau R Square (R^2) sebesar

sebesar 61% sedangkan 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

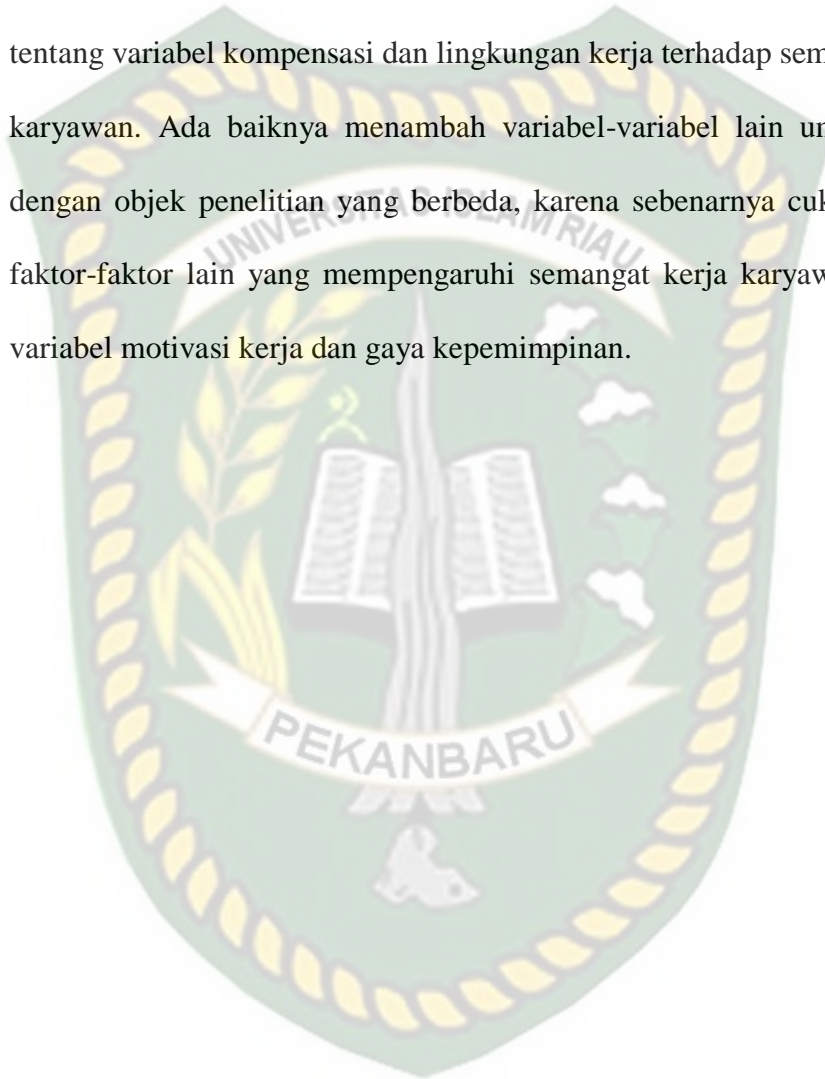
6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis lakukan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) Kuantan Singingi, yaitu:

1. Pimpinan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) harus lebih meningkatkan kepuasan akan kompensasi yang diberikan pada karyawan. Kompensasi yang sesuai dan diharapkan oleh karyawan akan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan dan berdampak terhadap semangat kerja. Pimpinan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) mampu meningkatkan dan menjaga kualitas lingkungan kerja perusahaan agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya, lingkungan kerja yang diharapkan karyawan dan kompensasi yang sesuai bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
2. Pimpinan PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) sebaiknya dapat menjaga dan meningkatkan kenyamanan karyawan dari lingkungan fisik seperti, luas ruangan yang masih kecil, tata letak ruangan, suhu udara yang masih belum sesuai
3. Dalam rangka memperbaiki semangat kerja karyawan, perusahaan haruslah melakukan perbaikan terus menerus, perbaikan ini bisa dalam bentuk penilaian hasil kerja setiap karyawan, perubahan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk bisa dicapai oleh karyawan. pemberian

pelatihan-pelatihan kepada karyawan, pemberian seminar tentang perbaikan produktifitas kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Ada baiknya menambah variabel-variabel lain untuk diteliti dengan objek penelitian yang berbeda, karena sebenarnya cukup banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Kuncoro. 2001. Cara menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta
- Adnyani, I.G. 2008. Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, 13(2), 203-209.
- Afzalur Rahim. 2011. *Managing Conflict in Organizations*. 4th Edition (New Jersey: Transaction Publishers.
- Ahmad Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung
- Alex S. Nitisemito. 2010. Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alex S. Nitisemito. 2002. Manajemen Personalia. Cetakan ke-9. Edisi ke-4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (SPSS). Bada Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jr, William B. Werther dan Davis, Keith. 2003. Human Resources and Personnel management 4th Edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat. 2009. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Rivai, Vithza dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.