

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN SEMANGAT

KERJA KARYAWAN PT. X

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Riau

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi



Oleh:

FANNISA HAYATI NAJFI

178110062

PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2021

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. X

FANNISA HAYATI NAJFI
178110062

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal
10 Agustus 2021

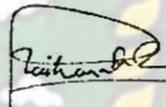
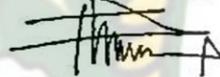
DEWAN PENGUJI

Didik Widlantoro, M.Psi., Psikolog

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

dr. Raihanatu Binqalbi Ruzain, M.Kes

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 09 September 2021

Mengesahkan

Fakultas Psikologi



Yanwer Arief, M.Psi Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fannisa Hayati Najfi

Npm : 178110062

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan
PT. X

Dengan hal ini saya menyatakan bahwa skripsi merupakan karya ilmiah yang dibuat sendiri dan belum pernah diajukan kepada Universitas manapun. Berdasarkan pengetahuan saya sejauh ini tidak ada karya ilmiah atau pendapat orang lain mengenai yang ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, namun karya yang sudah dituliskan akan disebutkan dalam daftar pustaka. Sehingga ketika hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, peneliti siap untuk dicabut gelar sarjananya.

Pekanbaru 19 Juli 2021

Yang Menyatakan

Fannisa Hayati Najfi

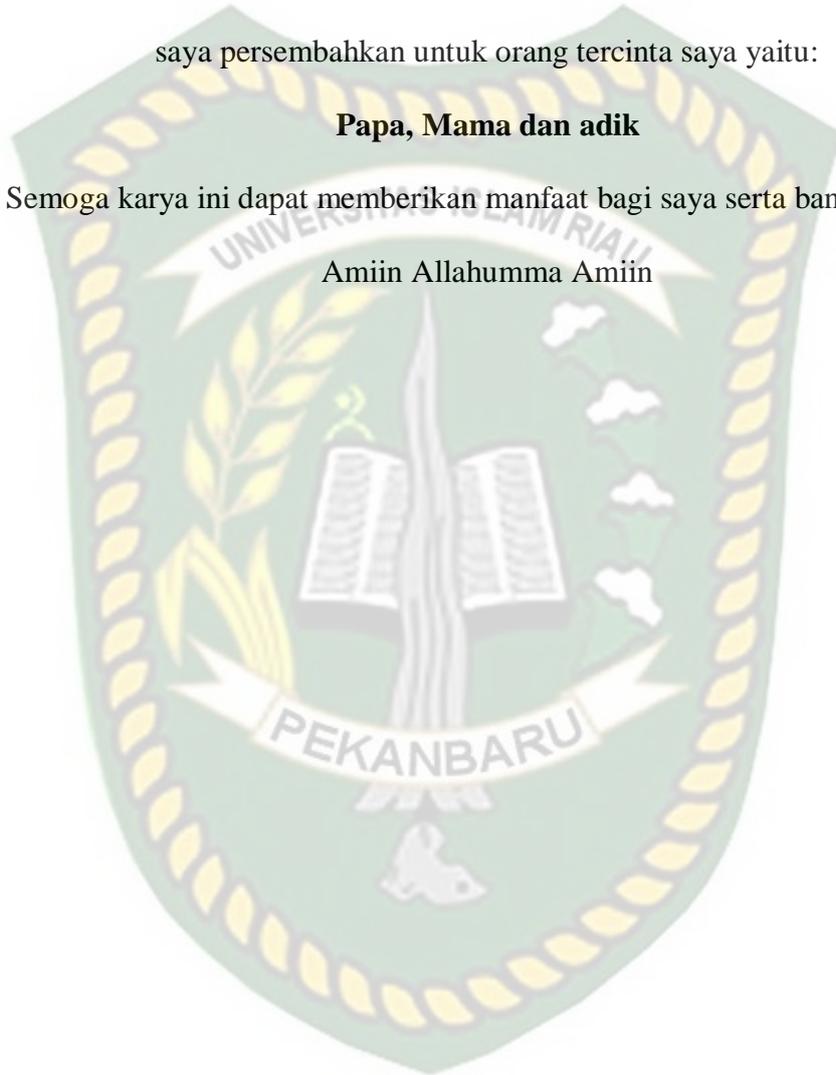
HALAMAN PEMBAHASAN

Segala kehendak ALLAH *Subhanahuwata'alah* skripsi ini
saya persembahkan untuk orang tercinta saya yaitu:

Papa, Mama dan adik

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi saya serta banyak orang

Amiin Allahumma Amiin



MOTTO

“ Harapan adalah keinginan yang dapat dicapai dengan ketekunan serta kegigihan dan ketika kamu mendapatkan apa yang kamu inginkan berterima kasihlah kepada dirimu dan orang tuamu karena selain usahamu yang kuat juga ada doa dari orang tuamu yang kuat dan selalu menyertaimu”

<FANNISA HAYATI NAJFI>



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja karyawan Pada PT. X”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL, selaku rektor universitas islam riau
2. Bapak Yanwar Arief, M.si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr Fikri, S.Psi., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dan sekaligus pembimbing skripsi saya yang selalu sabar, baik hati dan juga memotivasi didalam proses penyelesaian skripsi.
8. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog. Selaku dosen Pembimbing Akademik.
9. Bapak/Ibu dosen dan Staff Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dimana penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu. Penulis sangat mengucapkan ribuan terima kasih atas upaya bapak dan ibu dalam memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses perkuliahan di Universitas Islam Riau.
10. Terima kasih kepada Kepala PT, kepala cabang serta karyawan yang bekerja yang dimana penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya atas bantuan yang telah bapak/ibu berikan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian tugas akhir.
11. Terima Kasih kepada Papa dan Mama yakni selaku orang tua yang selalu mencintai, menyayangi dan yang tak pernah henti memberikan dukungan serta motivasi kepada fanni dalam meyelesaikan skripsi ini, adapun pihak keluarga besar lainnya. Naufal Khairullah Najfi selaku adek yang selalu mendukung kakanya dan perhatian kepada kakaknya yang dimana setiap malam selalu menanyakan dan memasak makanan untuk kakaknya. Fanni bersyukur memiliki Papa, Mama dan adek yang sangat mendukung Fanni seperti ini.

12. Terima kasih kepada teman-teman seperjuanganku Lili Arisanti, Candhika Wiranda, Mutiara Eka Sheftira, Sindytia Tasty Dan Ajeng Maulani Sadikin yang selalu memberikan semangat dan tak pernah lelah mendengarkan keluh kesahku.

13. Kepada semua pihak yang terkait, yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, motivasi dan segala hal yang telah memudahkan penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini sehingga sampai pada titik mendapatkan gelar sarjana sastra satu (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa jauh dari kata kesempurnaan oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dari segala pihak upaya untuk menyempurnakan skripsi ini.

Pekanbaru, 19 Juli 2021

Fannisa Hayati Najfi

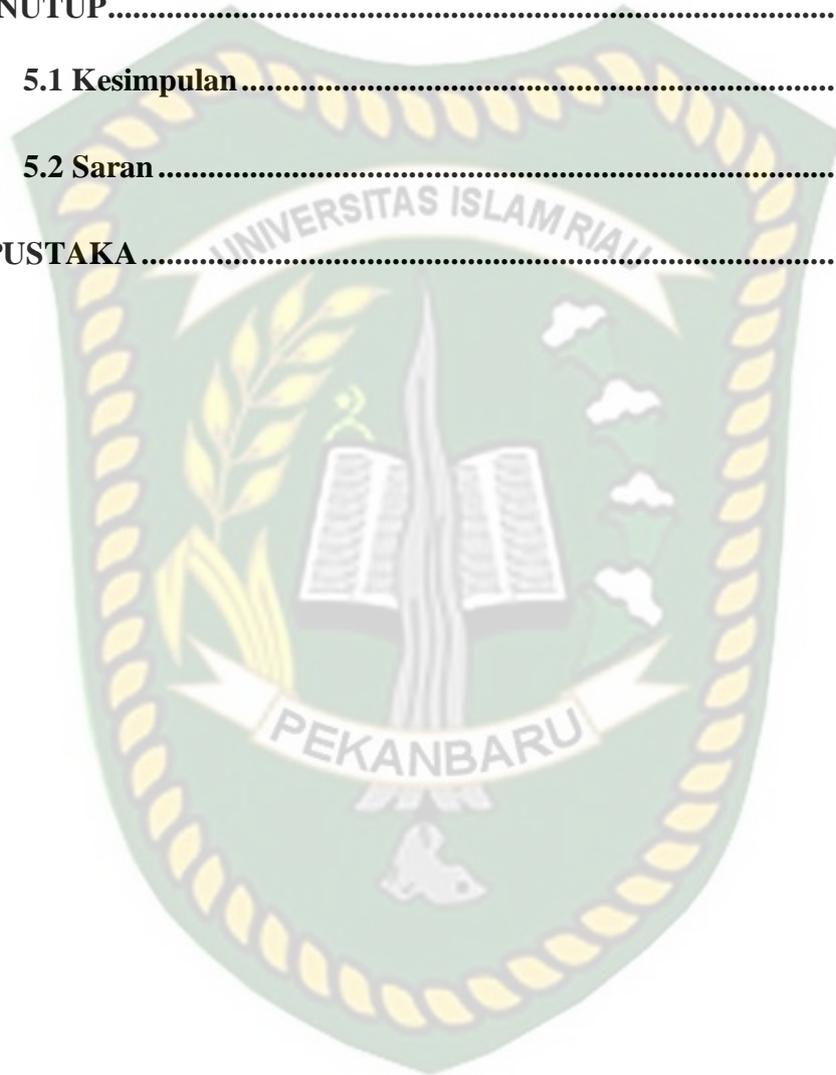
DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PEMBAHASAN.....	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
a. Manfaat Teoritis.....	9
b. Manfaat Praktis.....	9
BAB II PEMBAHASAN.....	10
2.1 Semangat Kerja	10
2.1.1 Definisi Semangat Kerja.....	10

2.1.2	Aspek Semangat Kerja	11
2.1.3	Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	14
2.2	Kompensasi	17
2.2.1	Definisi Kompensasi	17
2.2.2	Jenis – Jenis Kompensasi	20
2.2.3	Indikator – Indikator Kompensasi	25
2.2.4	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
2.3	Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja	28
2.4	Kerangka Berpikir.....	30
2.5	Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.2.1	Definisi Operasional Kompensasi	32
3.2.2	Definisi Operasional Semangat Kerja.....	33
3.3	Subjek Penelitian	33
3.3.1	Populasi Penelitian	33
3.3.2	Sampel Penelitian	34
3.3.3	Jumlah Sampel.....	34
3.3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	34

3.4	Metode Pengumpulan Data	35
3.4.1	Skala Kompensasi	35
3.4.2	Skala Semangat Kerja.....	37
3.5	Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	38
3.5.1	Validitas.....	38
3.5.2	Reliabilitas.....	39
3.6	Metode Analisis Data	40
3.6.1	Uji Normalitas Data	40
3.6.2	Uji Linearitas	40
3.6.3	Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1	Prosedur Penelitian.....	41
4.1.1	Persiapan Penelitian	41
4.1.2	Pelaksanaan Penelitian.....	42
4.2	Hasil Penelitian	43
4.2.1	Deskriptif Subjek Penelitian	43
4.2.2	Deskriptif Data Penelitian	44
4.3	Hasil Analisis Data.....	47
4.3.1	Uji Normalitas	47
4.3.2	Uji Linearitas	48

4.3.3 Uji Hipotesis	49
4.4 Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57

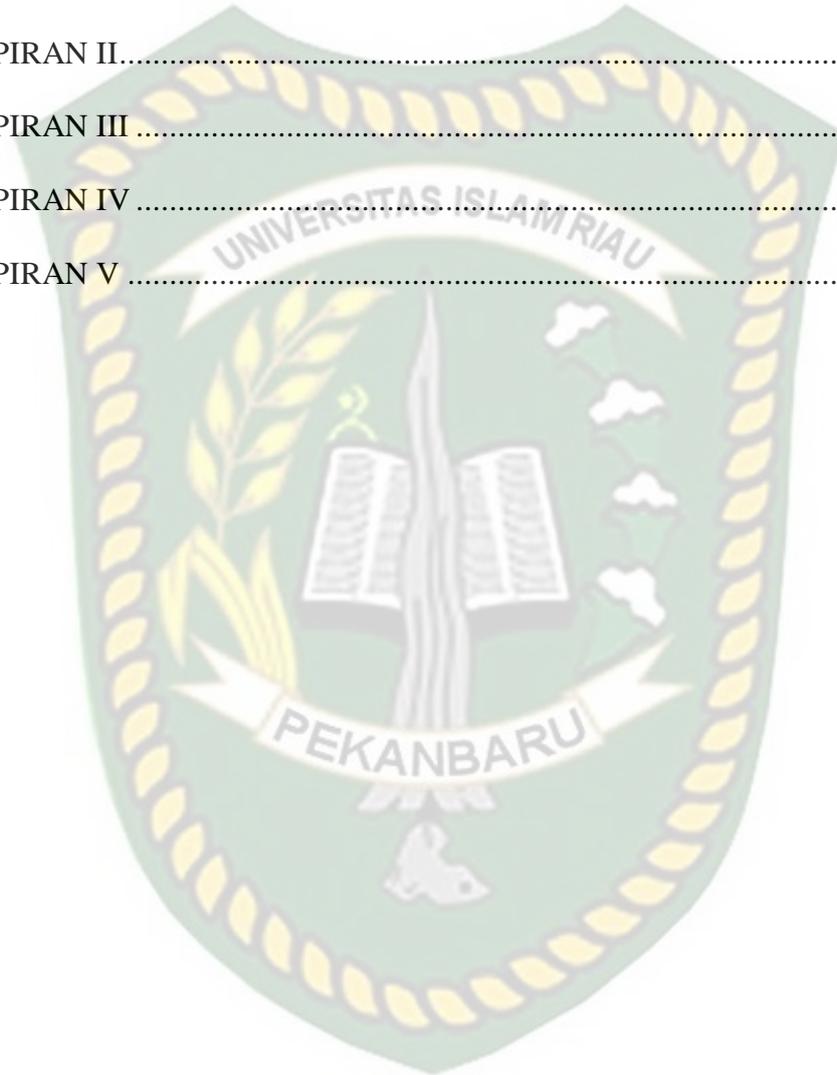


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka pikiran	30
Tabel 3.1 Blueprint Skala Kompensasi.....	36
Tabel 3.2 Panduan Skoring Aitem Kompensasi.....	36
Tabel 3.3 Blueprint Skala Semangat Kerja.....	37
Tabel 3.4 Panduan Skoring Aitem Semangat Kerja	38
Tabel 4.1 Data Demografis Karyawan.....	43
Tabel 4.2 Deskriptif Data Hipotetik dan Data Empirik	44
Tabel 4.3 Rumus Kategori	45
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Kompensasi	46
Tabel 4.5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Semangat Kerja.....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Skala Kompensasi dan Semangat Kerja	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Linierity Skala Kompensasi dan Semangat Kerja	49
Tabel 4.8 Pedoman Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis Skala Kompensasi dan Semangat Kerja	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I.....	61
LAMPIRAN II.....	67
LAMPIRAN III.....	73
LAMPIRAN IV.....	75
LAMPIRAN V.....	77



HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN SEMANGAT

KERJA KARYAWAN PADA PT. X

FANNISA HAYATI NAJFI

178110062

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

Semangat kerja adalah dorongan yang dimiliki karyawan yang berasal dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dan bersungguh – sungguh di dalam melakukan pekerjaannya. Dalam menunjang semangat kerja salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kompensasi dengan Semangat Kerja karyawan Pada PT. X. Adapun populasi dari penelitian ini yaitu karyawan PT.X sebanyak 100 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan. Metode pengumpulan data dimana peneliti menggunakan skala terpakai yaitu dengan menggunakan skala Kompensasi yang disusun (Oktiani, 2020) yang dimodifikasi dari skala (Sahronia, 2015) dengan 12 butir aitem dan menggunakan skala terpakai semangat kerja yang disusun (Pangesti, 2016) dengan 44 butir aitem. Analisis data ini menggunakan *Spearman rank order* diketahui bahwa adanya hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Semangat Kerja pada karyawan PT.X. dimana ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) = 0,299 kemudian nilai signifikansi dari kedua variabel sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Maka dari itu menunjukkan arah hubungan yang positif yang searah sehingga dapat di artikan semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula Semangat Kerja karyawan Pada PT. X dan begitu sebaliknya jika semakin rendah Kompensasi yang diberikan maka Semakin rendah pula Semangat Kerja karyawan Pada PT.X

Kata Kunci : Kompensasi, Semangat Kerja, Karyawan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND
MORALE EMPLOYEE OF PT. X**

FANNISA HAYATI NAJFI

178110062

FACULTY PSYCHOLOGY

ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU

ABSTRACT

Morale is the drive that employees have from within to complete tasks and be serious about doing their jobs. In supporting morale, one of the influencing factors is compensation. Compensation is an award given to employees for the performance that has been given to the company.

The purpose of this study was to determine whether there is a correlation between compensation and employee morale at PT. X. The population of this study is 100 employees of PT.X, using the saturated sample technique where the population is used as a sample so that the sample in this study amounted to 100 employees. The data collection method uses a scale where the researcher uses the used scale, namely by using the Compensation scale compiled (Oktiani, 2020) which is modified from the scale (Sahronia, 2015) with 12 items and using the morale scale compiled (Pangesti, 2016) with 44 item item. Analysis of this data using the Spearman rank order, it is known that there is a positive relationship between compensation and morale for PT.X employees. which is indicated by the correlation value $(r) = 0.299$ then the significance value of the two variables is 0.002 ($p < 0.05$). Therefore, it shows the direction of a positive relationship that is in the same direction so that it can be interpreted that the higher the compensation, the higher the employee morale at PT. X and vice versa if the lower the compensation given, the lower the employee morale at PT.X

Keywords: Compensation, Morale, Employees

العلاقة بين التعويض وروح العمل لدى موظف شركة X

فنيسا حياقي نجفي

١٧٨١١٠٠٦٢

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

المخلص

الحماسة في العمل هو الدافع الذي يملك الموظفون من الداخل لإكمال الجهود في أداء وظائفهم. في دعم روح العمل، فإن التعويض هو أحد العوامل المؤثرة. التعويض هو مكافأة تُمنح للموظفين عن الأداء الذي تم منحه للشركة. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين التعويض وروح عمل الموظفين في شركة X يبلغ عدد مجتمع هذا البحث ١٠٠ موظف في شركة X، باستخدام تقنية العينة المشبعة حيث يتم استخدام المجتمع كعينة بحيث بلغت العينة في هذا البحث ١٠٠ موظف. طريقة جمع البيانات التي يستخدم فيها الباحث المقياس المستخدم هي باستخدام مقياس التعويضات المجموع (أوكنارياني، ٢٠٢٠)، والذي تم تعديله من المقياس (سهرانيا، ٢٠١٥)، بـ ١٢ عنصراً وباستخدام مقياس المعنويات المستخدم الذي تم تجميعه (بانجيسقي، ٢٠١٦) مع ٤٤ عنصراً. تحليل هذه البيانات باستخدام ترتيب سيرمان، من المعروف أن هناك علاقة إيجابية بين التعويض وروح العمل لموظفي شركة X والتي يشار إليها بقيمة الارتباط (r) = ٠,٢٩٩. ثم القيمة المعنوية للمتغيرين هي ٠,٠٠٢ (ب > ٠,٠٥). لذلك، فإنه يوضح اتجاه العلاقة الإيجابية التي تكون في نفس الاتجاه بحيث يمكن تفسير أنه كلما ارتفع التعويض، ارتفع روح عمل الموظف في شركة X، والعكس صحيح إذا انخفض التعويض، انخفض روح عمل الموظف في شركة X.

الكلمات الرئيسية: التعويض، روح العمل، الموظفون

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini teknologi merupakan sarana informasi untuk para pebisnis bersaing antar perusahaan semakin sengit oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) diharuskan dapat menjadi aktif serta produktif, sumber daya manusia juga diharuskan dapat bekerja keras, menggali potensi serta semangat didalam bekerja juga harus di tanamkan (Sutrisno, 2009)

Didalam mencari karyawan tentunya perusahaan menginginkan karyawan yang siap, bisa dan juga siaga untuk tercapainya apa yang di inginkan dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sumber daya manusia diperlukan untuk mengembangkan suatu perusahaan atau industri sehingga sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan haruslah yang memiliki pengetahuan, skill dan juga attitude yang baik dalam memajukan suatu perusahaan

Perusahaan tentu juga harus memperhatikan karyawannya agar dapat bekerja secara produktif dalam meningkatkan kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan haruslah mengetahui apa yang menjadi penyebab tinggi serta rendahnya semangat karyawan tersebut didalam bekerja. adapun bagian yang menjadi perhatian didalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yaitu tinggi dan rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat bagaimana kehadirannya, bagaimana karyawan disiplin didalam bekerja serta tingkat keluar masuknya karyawan tersebut sehingga perusahaan juga harus dapat meningkatkan

semangat kerja karyawannya atau dapat mengambil tindakan agar membuat karyawannya menjadi semangat dalam bekerja (Azwina, 2018)

Semangat kerja adalah salah satu kekuatan psikologi yang dimana itu bersifat positif yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, semangat kerja juga dapat diartikan dimana adanya kondisi kerja didalam suatu perusahaan tersebut yang menunjukkan rasa semangat dalam melaksanakan tugas serta mampu memotivasi karyawan di perusahaan tersebut agar dapat bekerja lebih baik lagi dan produktif (Busro, 2018).

Sehingga dapat kita simpulkan semangat kerja adalah adanya kondisi atau suasana kerja yang baik sehingga adanya rasa gairah akan pekerjaan yang dilakukan dan dapat mendorong karyawan itu agar bekerja dengan baik sehingga produktivitas meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan.

Jika kita membicarakan semangat kerja maka tidak asing lagi dengan motivasi kerja sehingga timbulah pertanyaan apa perbedaan antara motivasi kerja dengan semangat kerja. motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan Mulyono (Akbar, 2021) sehingga motivasi kerja itu adalah pendorong perilaku seseorang

Disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan yang timbul untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh karyawan tersebut sedangkan semangat kerja yaitu adalah perasaan atau emosional dari dalam diri seseorang yang dimana jika karyawan tersebut merasa bahagia, memiliki mood yang baik maka ini akan membuat karyawan merasa bergairah

didalam bekerja karena perasaan yang ada didalam diri karyawan tersebut positif dan baik.

Semangat kerja adalah faktor penting dan harus mendapat perhatian yang lebih dari pemimpin perusahaan. Karyawan dengan semangat kerja tinggi maka akan berdampak positif nantinya bagi perusahaan itu sendiri. Jika suatu perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk semangat didalam bekerja hal itu dapat memberikan dampak yang baik seperti munculnya keinginan yang kuat didalam diri karyawan didalam bekerjasama untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut, setia dan patuh kepada pimpinan perusahaan serta akan muncul sikap disiplin karyawan sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan (Tahir, 2020).

Dari Hasil penelitian yang dilakukan (Deswita, 2018) Semangat kerja dilihat dari kehadiran, disiplin, kepuasan didalam bekerja serta bahagia atas pekerjaan yang ia lakukan sehingga dari penelitian yang dilakukan jika semangat karyawan menurun maka tingkat kinerja karyawan juga menurun dan jika semangat kerja karyawan tinggi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Didalam mengelola kinerja karyawan maka haruslah ada langkah yang tepat agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai, terdapat langkah – langkah yang bisa dilakukan didalam membuat karyawan semangat didalam bekerja dimana salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang tepat. Menurut Anoraga (Busro, 2018) faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada karyawan salah

satunya adalah pemberian kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dilihat dari beberapa faktor khususnya tingkat kepuasan atas material yang diberikan sebagai suatu imbalan yang didapatkan karyawan terhadap kerja keras karyawan yang diberikannya kepada perusahaan. Adanya ketenangan didalam diri, suatu jaminan atau kepastian dan juga adanya perlindungan yang diberikan perusahaan ketika karyawan berada pada situasi yang membahayakan dirinya maupun pekerjaannya Zainuri (Tahir, 2020)

Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan maka akan berdampak kepada semangat kerja karyawan dan membuat karyawan lebih semangat didalam bekerja karena dengan adanya pemberian kompensasi dapat membuat kebutuhan para karyawan tercukupi oleh karena itu pekerja mengharapkan pemberian kompensasi yang baik bagi dirinya, jika pemberian kompensasi dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan maka tentunya karyawan akan menjadi semangat didalam bekerja (Danti, 2014)

Kompensasi adalah pemberian imbalan yang diberikan atas kinerja karyawan pada perusahaan atau dapat disebut juga pemberian penghargaan berupa materi atau non materi yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Larasati, 2018)

Tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas kerja sehingga nantinya karyawan akan

termotivasi untuk semangat didalam bekerja dan membuat karyawan menjadi disiplin serta dapat menyelesaikan pekerjaannya menjadi cepat (Unaradjan, 2019)

Dari fenomena yang ada banyak karyawan yang kurang semangat didalam bekerja adapun faktor yang membuat semangat kerja karyawan menurun yaitu adalah pemberian kompensasi. Karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan kinerja, adanya keterlambatan gaji yang diterima juga membuat karyawan menjadi kurang produktif dan kurang bersemangat didalam bekerja

Dari Emir Yanwardhana, CNBC Jakarta Indonesia mengatakan bahwa karyawan yang bekerja pada pengantaran barang ini melakukan pemogokan kerja yang dikarenakan upah yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja mengalami penurunan yang drastis dimana dari upah pengantaran Rp. 5000 rupiah per paket sekarang menjadi Rp. 1.500 per paket sehingga dari upah yang mengalami penurunan maka karyawan menjadi tidak semangat didalam bekerja dan melakukan aksi pemogokan kerja.

Ini juga berlaku pada PT. X yang dimana PT. X ini adalah salah satu yang bergerak dalam bidang jasa yang menawarkan pelayanan untuk mengirimkan atau mengantar barang dari berbagai kota maupun daerah dengan pengantaran barang menggunakan jalur darat. Adapun keluhan yang dirasakan karyawan yang bekerja pada PT. X ini adalah beban kerja yang dimana karyawan diharuskan bekerja selama 12 jam dan kompensasi yang diterima kurang tepat pada kinerja yang dilakukan serta belum termasuk jam lembur karyawan dan banyaknya barang yang masuk dan barang yang akan diantar.

Dari survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 5 april 2021 dapat dilihat bahwa sebanyak 38 karyawan dari 100 orang karyawan kurang semangat didalam bekerja yang dapat dilihat dari keterlembatan atau kedisiplinan karyawan didalam bekerja dimana 38 orang karyawan terlambat datang ke tempat kerja mereka dan juga keluar masuknya karyawan tersebut yang dimana dari 100 orang karyawan hanya 3 orang karyawan yang bertahan bekerja dengan jangka waktu yang lama yaitu berada antara 5 hingga 8 tahun sedangkan 84 orang karyawan baru bekerja kurang lebih antara rentang waktu 1 minggu hingga 1 tahun bekerja .

Kepala cabang dari PT.X mengatakan bahwa selama beberapa bulan ini karyawan kurang disiplin didalam bekerja dan masih ada yang suka terlambat dan adanya keluar masuk karyawan dimana selama beberapa bulan ini PT.X telah 3 kali membuka penerimaan pegawai baru untuk menggantikan karyawan yang telah keluar dari PT. X tersebut.

Tugas karyawan PT. X ini tentunya tidaklah mudah dimana karyawannya harus mengantarkan dan memastikan barang yang diantar dalam kondisi baik sampai pada tempat tujuan pengantaran. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa maka harus menjaga kepercayaan para konsumennya. Karyawan haruslah cekatan agar konsumen tidak merasa kecewa sehingga sangatlah penting karyawan memiliki semangat didalam bekerja

Dari hasil penelitian (Nurtjahjanti, 2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja karyawan dimana jika karyawan berfikir positif terhadap kompensasi yang diberikan maka akan timbul semangat kerja karyawan tersebut dan sebaliknya jika

karyawan berfikir negatif atas kompensasi yang diberikan perusahaan maka menurunnya semangat kerja karyawan operasional PT KAI. Sehingga disini kompensasi memiliki hubungan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

(Gea, 2020) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kesesuaian kompensasi dengan semangat kerja karyawan di PT. Tjipta Rimba Djaja Medan dimana jika karyawan dari perusahaan tersebut merasakan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja mereka maka semangat kerja karyawan semakin baik dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan karyawan, maka semangat kerja karyawan pada perusahaan akan menurun sehingga perlunya faktor penunjang untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan

Dari penelitian yang dilakukan (Safitri, Haryadi, & Prihastuty, 2014) menyatakan bahwa jika setiap perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan menjadi semakin meningkat karena pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Sehingga dapat tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. sehingga adanya pengaruh yang signifikansi diantara kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja dari karyawan tersebut dan kinerja karyawan dapat berlangsung dengan baik.

(Khudair , Rafidurai, & Amri, 2020) strategi kompensasi berkaitan dengan kinerja karyawan serta beberapa penelitian juga mengatakan bahwa adanya kompensasi, bonus serta gaji ini harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja

karyawan sehingga dengan pemberian kompensasi dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik di suatu perusahaan tempat ia bekerja.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan semangat kerja karena pada penelitian yang dilakukan (Azwina, 2018) menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi baik kompensasi finansial yaitu gaji atau upah karyawan akan menjadi semangat bekerja seperti penelitian yang dilakukan oleh azwina karyawan malah bersedia untuk bekerja secara lembur agar dapat tambahan penghasilannya 77% karyawan menyatakan hal tersebut sehingga karyawan merasa kompensasi yang diterimanya tidak cukup memuaskan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut sedangkan pada kompensasi tidak langsung karyawan menyatakan bahwa memerlukan penghargaan atau reward atas kinerja karyawan tempat ia bekerja karena dapat menambah semangat kerja pada karyawan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan suatu perusahaan dapat mempengaruhi semangat kerja dimana jika pemberian kompensasi itu efektif, adil maka tentunya ini dapat diterima oleh karyawan sehingga adanya penilaian yang positif dari karyawan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut

Berdasarkan penjelasan yang telah dibahas maka peneliti tertarik didalam melakukan penelitian yang berjudul “**Hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja Pada karyawan PT.X**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas rumusan masalah yang ingin diteliti adalah apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja Pada karyawan PT. X

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Antara Kompensasi dengan semangat kerja Pada karyawan PT. X

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberi pengetahuan dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri yang dimana dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi para peneliti lainnya yang tertarik dalam mengangkat kompensasi dan semangat kerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pemahaman didalam dunia organisasi atau industri dalam membuat karyawan agar dapat memiliki semangat kerja yang tinggi

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Anaroga (Busro, 2018) semangat kerja adalah kondisi yang ada didalam diri yang membuat seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan bersungguh – sungguh sehingga tugas - tugas yang dilakukan karyawan cepat selesai atau Semangat kerja adalah suatu kondisi dimana adanya perasaan baik didalam diri karyawan sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

Semangat kerja adalah dorongan dalam mengerjakan tugasnya dengan tekun, dapat bekerja dengan baik dan juga tentunya dapat membangun kerjasama sehingga nantinya akan tercapai keinginan maupun tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Sisca & Chandra, 2020)

Semangat kerja adalah suatu situasi rohaniah atau disebut sebagai perilaku karyawan itu sendiri baik secara berkelompok yang menimbulkan kebahagiaan pada karyawan yang bekerja yang dimana kebahagiaan itu dimaksudkan agar karyawan giat dalam bekerja guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Semangat kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan serta kinerja karyawan. Siswanto (Busro, 2018).

sehingga Semangat kerja yaitu bagaimana kondisi psikologi seseorang baik itu individu maupun kelompok yang bahagia atas pekerjaan yang ia lakukan sehingga tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan dapat tercapai

Menurut Hasibuan (Sisca & Chandra, 2020) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan kesungguhan karyawan didalam bekerja dengan tekun, disiplin agar dapat bekerja dengan produktif dan tercapainya target yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut.

Dengan semangat didalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki minat didalam pekerjaan itu sendiri sehingga ini akan terciptanya perstasi- prestasi karyawan didalam bekerja, produktivitas karyawan juga akan terlihat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja ini timbul dari diri seseorang sehingga dengan adanya perasaan positif maka karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik,. Seseorang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan juga cepat dikarenakan adanya dorongan yang membuat karyawan tersebut menjadi semangat didalam kerja sehingga dengan adanya semangat kerja dapat membuat karyawan menjadi lebih aktif lagi didalam mencapai tujuan dari perusahaan tempat karyawan itu bekerja

2.1.2 Aspek Semangat Kerja

Menurut Teori Maier (Majorsy, 2007) mengatakan bahwa terdapat 4 aspek-aspek semangat kerja karyawan yaitu:

1. Kegairahan

Karyawan yang memiliki kegairahan didalam bekerja maka ia akan memiliki dorongan atau motivasi didalam melakukan pekerjaannya yang dimana karyawan tentunya dapat memprioritaskan apa yang seharusnya mereka kerjakan dimana karyawan seharusnya melakukan pekerjaannya untuk perusahaan atau organisasi

dimana karyawan itu bekerja dan bukannya malah memprioritaskan apa yang karyawan tersebut dapatkan.

2. Kualitas Untuk Bertahan

Karyawan yang tidak pantang menyerah, yang mempunyai semangat dalam bekerja maka akan giat dalam bekerja. Selalu ingin maju meski banyaknya rintangan yang dihadapi karyawan tersebut serta mempunyai semangat dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, tidak berputus asa didalam menjalani pekerjaannya sehingga inilah yang akan membentuk kualitas karyawan itu untuk bertahan dari berbagai tantangan yang dihadapinya didalam pekerjaannya. Sehingga karyawan yang memiliki kualitas untuk bertahan pada dirinya maka otomatis ia akan semangat dalam bekerja untuk bertahan didalam menjalani pekerjaannya dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

3. Kekuatan Dalam Melawan Frustrasi

Seberat apapun tantangan yang dihadapi didalam pekerjaan maka tidak ada kata untuk menyerah karena jika karyawan yang memiliki semangat yang tinggi maka ia tidak akan mempunyai sikap untuk pesimis atau pantang menyerah didalam melakukan pekerjaan serta tidak pula memaknai suatu keberhasilan dengan sebelah mata dan tidak pula mundur jika mengalami kesulitan didalam mewujudkan tujuan yang ingin di gapai suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

4. Semangat Kelompok

Kerja berkelompok didalam perusahaan tidak semua orang bisa melakukan itu, itulah banyak para perusahaan yang mencari karyawan yang mampu bekerja dalam kelompok menjadi salah satu syarat untuk diterima di perusahaan tersebut. Seperti pekerjaan di lapangan tentunya harus membutuhkan orang yang dapat bekerja secara kelompok. Jika karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara kelompok maka akan dapat menunjang semangat kerja pada karyawan dan jika tim kerjanya tidak kompak maka akan semakin rendah semangat kerja karyawannya. Karena kerja dalam kelompok adanya hubungan saling tolong menolong dan bukannya menjatuhkan serta bersaing satu dengan yang lainnya. Sehingga itulah yang menjadi kelebihan dari kerja kelompok dari pada kerja mandiri yang terlihat egois didalam pekerjaannya, individualisme serta tidak mau bekerja sama dengan karyawan lainnya

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut memiliki kegairahan atau kesukaan didalam pekerjaannya yang dimana jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya maka akan timbul rasa semangat didalam mengerjakan pekerjaannya dan juga semangat kerja pada karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut dapat bertahan terhadap permasalahan didalam pekerjaannya serta pantang menyerah didalam mengerjakan pekerjaannya dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain agar dapat memajukan perusahaan.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Anaroga (Busro, 2018) menyatakan bahwa terdapat faktor yang membuat karyawan menjadi bersemangat didalam bekerja yaitu:

1. *Job security*

Karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja jika karyawan tersebut berada dan memiliki pekerjaan serta posisi yang aman dan tetap didalam suatu perusahaan karena jika adanya suatu kemungkinan karyawan tersebut diberhentikan atau di geser posisinya serta karyawan yang hanya memiliki kontrak pekerjaan yang tidak lama seperti 1 tahun atau beberapa bulan maka faktor inilah yang membuat karyawan menjadi tidak memiliki gairah dalam pekerjaannya sehingga tidak adanya semangat kerja atau berkurangnya semangat kerja karyawan tersebut.

2. Kesempatan dalam untuk lebih maju

Jika suatu perusahaan membuka serta memberikan karyawannya kesempatan untuk lebih maju dan mengembangkan karir karyawan tersebut maka karyawan itu akan terdorong dirinya untuk semangat dalam pekerjaan dan menyelesaikan tugasnya. Perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga tidak dapat mengembangkan karirnya maka karyawan tersebut tidak memiliki semangat dalam pekerjaannya.

3. Kondisi tempat kerja

Situasi kerja juga mempengaruhi semangat kerja dimana jika kondisi kerja harmonis, santai maka akan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan karena jika kondisi di lingkungan iu tegang maka akan timbulnya rasa segan pada

karyawan untuk datang ke perusahaan tempat karyawan itu bekerja dan jika kondisi lingkungan tempat kerja itu menyenangkan maka akan memberikan efek karyawan itu segan untuk membolos . kondisi tempat kerja yang positif, harmonis, kekeluargaan akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

4. Pimpinan yang baik

Jika suatu perusahaan memiliki pemimpin yang baik, tidak memunculkan perasaan takut pada karyawannya maka itu akan menimbulkan perasaan hormat serta dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Pemimpin yang bisa menghargai karyawannya mampu menumbuhkan semangat kerja karyawannya serta gairah didalam bekerja.

5. Kompensasi, Gaji Dan Imbalan

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam semangat kerja karyawan adalah kompensasi, gaji maupun imbalan yang diterima karyawan. Jika pendapatan yang diterima karyawan itu sesuai maka akan berdampak semakin tinggi pula semangat kerja karyawannya dan begitu juga sebaliknya. Jika pendapatan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan yang di inginkan akan menyebabkan rendahnya semangat karyawan tersebut. Jika terdapat perbedaan yang mencolok antar karyawan lainnya maka ini akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Dapat dilihat bahwa posisi yang aman, adanya kesempatan karyawan untuk dapat lebih berkembang lagi, lingkungan kerja, pimpinan yang baik serta adanya kompensasi yang baik dapat menunjang karyawan menjadi semangat

didalam bekerja. Faktor – faktor inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Makmur (Busro, 2018) adapun faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu:

1. Minat karyawan pada pekerjaan yang dilakukannya

Jika karyawan memiliki minat didalam pekerjaan yang ia lakukan maka akan dapat meningkatkan semangat didalam bekerja dan jika seorang karyawan tidak atau kurang minat dalam pekerjaannya maka semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut. Sehingga minat terhadap pekerjaan itu sangat penting dalam mempengaruhi tingi maupun rendahnya semangat kerja karyawan.

2. Pendapatan Yang Diterima (Gaji, Imbalan, Kompensasi)

Jika karyawan menerima pendapatan yang tinggi maka ini akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan tetapi pedapatan yang diterima bukanlah hanya berupa finansial tetapi ada juga pendapatan nonfinansial, pendapatan nonfinansial disini seperti asuransi atau hal lainnya sehingga semakin baik pendapatan yang diterima karyawan maka akan menumbuhkan semangat kerja karyawannya.

3. Tujuan Pekerjaan

Jika suatu pekerjaan memiki tujuan yang baik atau yang mulia yang menyangkut banyak orang serta memiliki hibungan secara langsung dengan hidup perusahaan tersebut maka akan mendorong semangat kerja karyawan

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu kondisi dimana karyawan merasa senang atas pekerjaan yang telah ia lakukan atau merasa senang atas apa yang telah ia berikan kepada perusahaan tempat ia bekerja sehingga timbulah rasa kepuasan itu sendiri dan jika semakin tinggi rasa kepuasan dalam kerja maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan didalam melakukan pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas atas pekerjaannya maka akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut.

5. Disiplin Dalam Bekerja

Sikap disiplin tentunya harus diterapkan ini dapat kita lihat dari bagaimana sikap serta tingkah laku karyawan itu sendiri. Jika semakin disiplin karyawan maka ini juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan dikarenakan jika karyawan disiplin serta menaati aturan dengan baik dapat membuktikan bahwa karyawan semangat dalam bekerja.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi menurut Mondy (Sudaryo, 2018) kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang ia berikan kepada perusahaan didalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut (Sunyoto, 2012) mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang pemberian kepada karyawan karena telah berkontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diartikan adanya imbalan atas kinerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan didalam memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi menurut (Widyaningrum, 2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah sebagai salah satu bentuk imbalan atas kinerja, kontribusinya tersebut yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan sehingga tentunya karyawan akan diberikan penghargaan karena telah membantu perusahaan tersebut.

Menurut Dessler (Sudaryo, 2018) kompensasi adalah suatu bentuk bayaran yang akan diberikan kepada karyawan yang didasarkan pada perusahaan yang mempekerjakan karyawannya.

Sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ini berbeda – beda pada setiap perusahaan yang dimana perusahaan memiliki anggaran serta system pemberian kompensasi yang berbeda – beda didalam membayar kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaannya

Menurut (Hasibuan, 2016) kompensasi ialah suatu pengeluaran serta biaya yang dimana perusahaan memberikan itu sebagai suatu imbalan atas prestasi yang diraih karyawan didalam bekerja yang dimana kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung atas balas jasa perusahaan kepada karyawannya.

Menurut Handoko (Sudaryo, 2018) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diterima karyawan atas balas jasa karena telah bekerja, pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan prestasi, motivasi, kepuasan dan juga dapat meningkatkan kebutuhan hidup karyawan.

Ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterimanya dari suatu organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja maka itu akan berdampak kurang baik

terhadap karyawan sehingga dapat menimbulkan karyawan kurang menjadi produktif, kurang semangat didalam bekerja, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan hal lain sebagainya (Sunyoto, 2012).

Menurut Davis dan Werther (Hasibuan, 2016) kompensasi ialah balasan yang diterima seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. bisa berupa upah yang diberikan per jam kepada karyawan ataupun gaji dalam aturan tertentu yang diatur oleh pihak perusahaan itu.

Kompensasi yaitu adanya balas jasa yang diberikan perusahaan pada pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut karena para karyawan telah memberikan apa yang telah dikeluarkan dari karyawan tersebut seperti tenaga serta pikirannya agar dapat memajukan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sastrohadiwiryo (Sudaryo, 2018)

Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu untuk dapat menarik karyawan, mempertahankan karyawan serta dapat memotivasi karyawan. Adapun bentuk dari kompensasi yaitu adanya kompensasi finansial dimana kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran yang dapat diterima oleh karyawan didalam bentuk upah, komisi gaji maupun bonus atas pekerjaannya sedangkan ada juga kompensasi finansial tidak langsung yang dimana kompensasi jenis ini berupa berbagai jenis imbalan yang biasanya diterima oleh karyawan secara tidak langsung dan ada juga yang dinamakan kompensasi nonfinansial, kompensasi jenis ini merupakan suatu kepuasan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah ia lakukan sendiri atau juga dari lingkungan psikologis atau fisik tempat karyawan tersebut bekerja (Sudaryo, 2018)

Menurut Handoko (Sudaryo, 2018) mengatakan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja dan juga kepuasan dalam bekerja maka dapat dilakukan pemberian kompensasi. kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan bergerak cepat dalam mengerjakan tugas diperusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga dapat tercapainya prestasi yang diinginkan oleh perusahaan serta mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

Dari beberapa teori kompensasi yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi ini diberikan kepada karyawan sebagai salah satu pengganti dari jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dengan pemberian kompensasi atau imbalan ini sehingga karyawan mendorong karyawan menjadi semangat didalam bekerja

2.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Sunarto (Sunyoto, 2012) menyatakan bahwa kompenasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi yang diberikan dalam bank gaji, bonus, upah adanya tunjangan serta adanya asuransi dan jaminan kesehatan lainnya yang akan di tanggung oleh pihak organisasi karena memiliki tugas untuk membalas atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada suatu organisasi

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial yaitu sesuatu yang dipersembahkan perusahaan untuk karyawan berupa fasilitas yang mendukung karyawan sehingga dapat mempertahankan para karyawannya dengan memberikan tempat yang nyaman,

lingkungan kerja yang baik, hubungan antar karyawan dan fasilitas lain yang diberikan oleh organisasi seperti penghargaan atas apa yang telah diberikan karyawan, promosi, keselamatan dan keamanan kerja bagi karyawan dan lain sebagainya.

Terdapat berbagai jenis kompensasi yang diberikan oleh masing – masing perusahaan. Adapaun menurut (Widyaningrum, 2019) mengatakan bahwa pembagian kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu

1. Kompensasi Secara Langsung (*direct compencation*)

Kompensasi yang diberikan secara langsung memiliki berbagai jenis kompensasi yaitu adanya dalam bentuk gaji, gaji adalah pemberian kepada karyawan atas balas jasa karena telah bekerja di perusahaan dan pemberian itu berupa uang yang akan diterima oleh karyawan secara periode dan memiliki ketentuan yang pasti kapan balas jasa itu akan diberikan kepada karyawan. Terdapat juga kompensasi dalam bentuk upah yang dimana upah sendiri adalah imbalan yang akan diterima karyawan atas pekerjaannya yang telah dilakukan pada waktu tertentu, biasanya upah diberikan pada karyawan harian. bentuk kompensasi lainnya yaitu insentif yang dimana karyawan dapat menerima imbalan atas jasa yang telah diberikannya secara langsung yang dikerenakan kinerja karyawan tersebut telah melampaui ketetapan yang telah ditentukan perusahaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi dalam bentuk lain yang diberikan perusahaan atas kebijakan perusahaan itu sendiri kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan merasakan kesejahteraan selama bekerja diperusahaan tersebut. Salah satu

bentuk kompensasi tidak langsung ini adalah asuransi, adanya tunjangan yang diberikan serta adanya uang pensiunan yang akan diterima karyawan karena telah setia bekerja bersama perusahaan tersebut dalam waktu yang lama.

Menurut Dessler (Sudaryo, 2018) mengatakan bahwa kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi Langsung, kompensasi ini dapat ditentukan secara langsung dengan melihat besarnya dan nilai jabatan yang dipegang karyawan.

Kompensasi langsung ini terbagi menjadi dua macam kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi Dasar, yaitu kompensasi yang bersifat tetap atau tidak berubah – ubah berdasarkan pada nilai dari jabatan yang dipegang karyawan kompensasi ini dibagi lagi menjadi 2 yaitu :

- a) Gaji, gaji adalah kompensasi yang langsung dan tetap yang diterima oleh karyawan dengan status karyawan itu adalah pekerja tetap di perusahaan tersebut.
- b) Upah, kompensasi langsung yang ditujukan kepada karyawan yang bekerja tidak tetap di perusahaan tersebut.

- 2) Kompensasi Variabel, kompensasi ini diberikan atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan dengan jumlah yang tidak tetap.

Kompensasi jenis ini terdiri atas:

- a) Insentif, yaitu pemberian tambahan atas balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang terpilih atas perstasinya didalam bekerja

b) Bonus, yaitu salah satu bentuk dari insentif yang diberikan agar karyawan dapat termotivasi didalam bekerja dalam jangka pendek

b. Kompensasi Tidak Langsung, yaitu kompensasi yang ditujukan kepada karyawan yang tidak melihat jabatan dari karyawan tersebut. Kompensasi tidak langsung ini terbagi atas 2 yaitu:

1) Tunjangan, yaitu salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang dimana jumlahnya sama dengan karyawan lain karena komepensasi ini tidak tergantung pada jabatan karyawan.

2) Pelayanan, yaitu jenis kompensasi tidak langsung yang tidak berwujud seperti uang.

2. Kompensasi Nonfinansial, yaitu jenis kompensasi yang tidak berbentuk uang.

Menurut Mondy (Sudaryo, 2018) mengatakan bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Financial Compensation (Kompensasi Finansial), kompensasi dalam bentuk uang atau nilai. kompensasi finansial ini dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Direct Financial Compensation (Kompensasi Finansial Langsung) yaitu jenis pemberian dalam bentuk nilai atau uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung didalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi maupun tunjangan. Gaji itu sendiri adalah balasan atau imbalan yang diberikan per bulan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan, upah yaitu berupa imbalan yang dibayarkan perusahaan kepada

karyawan yang bekerja dengan adanya perjanjian atau pembayaran yang telah disepakati.

b. Indirect Financial Compensation (Kompensasi Finansial Tidak Langsung) yaitu kompensasi yang berbentuk suatu penghargaan yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang tetapi berbentuk asuransi ketenagakerjaan, pertolongan sosial, biaya sakit, cuti dan lainnya

2. Nonfinancial Compensation (Kompensasi Nonfinansial) yaitu salah satu bentuk dari balas jasa atas apa yang diberikan oleh karyawan bukan berbentuk nilai atau uang tetapi berbentuk seperti fasilitas yang diberikan. Kompensasi jenis ini dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Nonfinansial The Job (Kompensasi Berhubungan Dengan Pekerjaan) yaitu salah satu jenis kompensasi yang diberikan seperti mendapatkan kesempatan agar dapat berkembang, pelatihan kerja, tanggung jawab dan juga penghargaan yang diberikan atas kerja karyawan. Kompensasi ini memberikan kebutuhan atas harga diri dan juga aktualisasi

b. Nonfinancial Job Environment (Kompensasi Berhubungan Dengan Lingkungan Pekerjaan) yaitu berupa lingkungan kerja dengan adanya tempat kerja yang memfasilitasi karyawan yang dapat mendukung didalam bekerja serta adanya pembagian tugas yang diberikan

2.2.3 Indikator – Indikator Kompensasi

Adapun indikator dari kompensasi menurut Simamora (Nizamuddin, 2020) yaitu:

1. Upah Dan Gaji

Upah yaitu bayaran yang diberikan berdasarkan per jam atas pekerjaan yang dilakukan yang dimana upah ini diberikan bagi pekerja yang tidak tetap seperti pekerja yang bekerja pada bagian produksi sedangkan gaji yaitu bayaran yang diberikan pada periode yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya per minggu atau per bulan

2. Insentif

Insentif yaitu adanya tambahan yang diberikan oleh organisasi yang tidak termasuk dalam gaji maupun upah yang diberikan oleh suatu organisasi maupun suatu perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk asuransi, tunjangan pensiun, keluarga maupun tunjangan – tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada para karyawannya.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana maupun prasarana yang ditujukan kepada karyawan seperti pemberian fasilitas tempat kerja yang baik seperti mobil, AC, atau fasilitas apapun yang dapat mendukung karyawan didalam bekerja serta membuat karyawan merasakan nyaman serta aman didalam bekerja.

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Malayu (Elbadiansyah, 2019) yaitu:

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Kompensasi yang diberikan kecil kepada karyawan jika jumlah dari lowongan pekerjaan tersebut lebih sedikit jika dibandingkan dengan para pencari kerja dan jika para pelamar kerja sedikit sedangkan lowongan pekerjaan banyak maka kompensasi yang diberikan akan besar. Sehingga tenaga kerja serta lowongan pekerjaan mempengaruhi kompensasi yang diterima karyawan.

2. Kemampuan Dan Kesiediaan Perusahaan

Kompensasi yang diberikan perusahaan semakin besar jika adanya kesiediaan serta kemampuan dari perusahaan tersebut didalam membayar karyawannya dan kompensasi yang diberikan kecil jika kemampuan dan kesiediaan dari perusahaan tersebut kurang . sehingga kesiediaan dan kemampuan perusahaan menjadi salah satu faktor didalam mempengaruhi kompensasi

3. Organisasi Karyawan

Kompensasi yang diberikan semakin besar jika serikat buruh atau organisasi dari karyawan tersebut kuat dan juga berpengaruh akan tetapi jika serikat buruh atau organisasi karyawan yang ada tidak kuat maka pemberian kompensasi menjadi kecil. Sehingga dapat kita lihat bahwa organisasi - organisasi tenaga kerja yang ada juga mempengaruhi bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap para tenaga kerjanya atau karyawannya.

4. Produktivitas Karyawan

Kompensasi semakin besar jika karyawan menunjukkan produktivitas kerja yang baik karena jika karyawan memperlihatkan produktivitas kerja yang baik maka tercapainya tujuan dari perusahaan. sehingga perusahaan akan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik dari pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah.

5. Pemerintah Dengan UU Dan Kepres

Pemerintah tentunya mempunyai kewajiban didalam melindungi rakyatnya termasuk juga para karyawan dari tindakan yang tidak sepatutnya yang dilakukan oleh perusahaan tempat karyawan itu bekerja maupun atasannya dan dengan alasan ini maka pemerintah tentunya memiliki undang – undang serta kepres didalam bagaimana menetapkan besarnya jumlah upah atau jasa minimum yang diberikan perusahaan kepada kayawannya yang bekerja.

6. Biaya Hidup

Kompensasi yang diberikan semakin besar jika biaya hidup di suatu kota atau daerah tersebut tinggi dan kompensasi yang diberikan rendah jika biaya hidup dari suatu daerah tersebut rendah

7. Posisi Jabatan Karyawan

Kompensasi yang besar diterima karyawan jika karyawan tersebut berada pada jabatan yang lebih tinggi dikarenakan jika sulitnya tugas yang dikerjakan karyawan maka tanggung jawabnya atas pekerjaannya juga semakin besar oleh karena itu pemberian kompensasi yang diberikan juga akan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang didapatkan karyawan tersebut.

8. Pendidikan Dan Pengalaman Karyawan

Seseorang karyawan mempunyai latar belakang sekolah serta pengalaman kerja yang baik maka dengan demikian karyawan tersebut tentunya mempunyai keterampilan yang lebih baik lagi sehingga kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan akan semakin tinggi dan begitu juga jika sebaliknya

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diberikan akan semakin tinggi jika perekonomian secara nasional baik atau mendekati maju sehingga pemberian kompensasi akan lebih baik cenderung tinggi jika dibandingkan perekonomian nasional yang tidak baik dimana adanya banyak pengangguran sehingga tingkat ekonomi secara nasional menjadi rendah maka umumnya upah yang diberikan juga rendah

10. Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Kompensasi yang diberikan tergantung kepada jenis atau sifat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, jika karyawan memiliki tugas serta tanggung jawab didalam perusahaan yang diharuskan bekerja dengan adanya resiko yang besar maka tentunya karyawan harus mempunyai keahlian yang baik di bidangnya dengan pekerjaan yang berat tersebut maka perusahaan tentunya akan memberikan kompensasi yang tinggi dari pada karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan resiko yang lebih rendah.

2.3 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja

Didalam dunia industri, perusahaan tentunya menginginkan tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dan tingkat produktifitas karyawan semakin

meningkat oleh karena itu tentunya karyawan harus memiliki semangat didalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan (Danti, 2014) Pemberian kompensasi yang baik maka akan berdampak kepada semangat kerja yang tinggi pada karyawan sehingga karyawan akan dapat lebih bersemangat didalam bekerja, karyawan akan merasakan antusias didalam bekerja dikarenakan pada dasarnya karyawan menginginkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga pemberian kompensasi ini mendorong karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

Semangat kerja ialah ketertarikan seorang karyawan didalam bekerja dengan penuh tanggung jawab, gigih, bekerja sama dan disiplin didalam bekerja sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan tempat karyawan itu bekerja sehingga pentinglah bagi perusahaan dalam memperhatikan tingkat semangat kerja karyawannya didalam bekerja karena dapat mempengaruhi perusahaan dan pencapaian perusahaan (Gea, 2020)

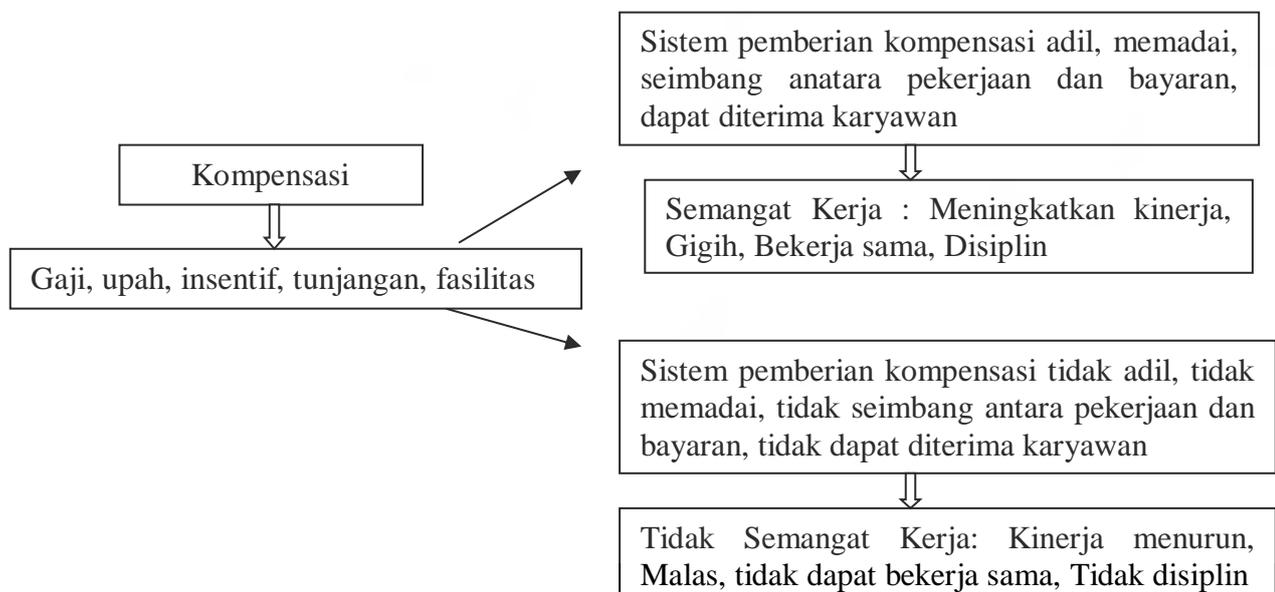
Untuk dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan terdapat faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu salah satunya adalah kompensasi, menurut Anoraga (Busro, 2018) salah satu faktor yang dapat menumbuhkan semangat kerja yaitu kompensasi yang dimana jika semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan membuat semangat kerja karyawan menjadi tinggi dan begitu sebaliknya jika kompensasi yang diterima karyawan rendah maka semangat kerja karyawan juga berdampak rendah.

Berdasarkan hasil penjabaran diatas dapat dilihat bahwa jika suatu perusahaan ingin menumbuhkan semangat kerja karyawan maka hal yang dapat dilakukan adalah dengan memperbaiki pemberian kompensasi kepada karyawan karena semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan sehingga dengan timbulnya semangat kerja karyawan dapat membuat suatu perusahaan tersebut memenuhi target yang telah di tetapkan dan produktifitas karyawan semakin meningkat.

Adapun hubungan antara kompensasi dan semangat kerja yaitu dimana dapat dilihat dari bagaimana kriteria dari pemberian kompensasi yang baik menurut Patton (Prasetyo, 2014) ialah dengan pemberian kompensasi yang memadai, adil , seimbang antara pekerjaan yang dilakukan dengan bayaran yang diterima karyawan dan dapat diterima oleh karyawan maka penilaian terhadap sistem kompensasi ini baik dan dengan ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar semangat didalam bekerja yang akan memberikan dampak yaitu kinerja karyawan meningkat, gigih, bekerja sama serta disiplin didalam bekerja dan begitu juga sebaliknya.

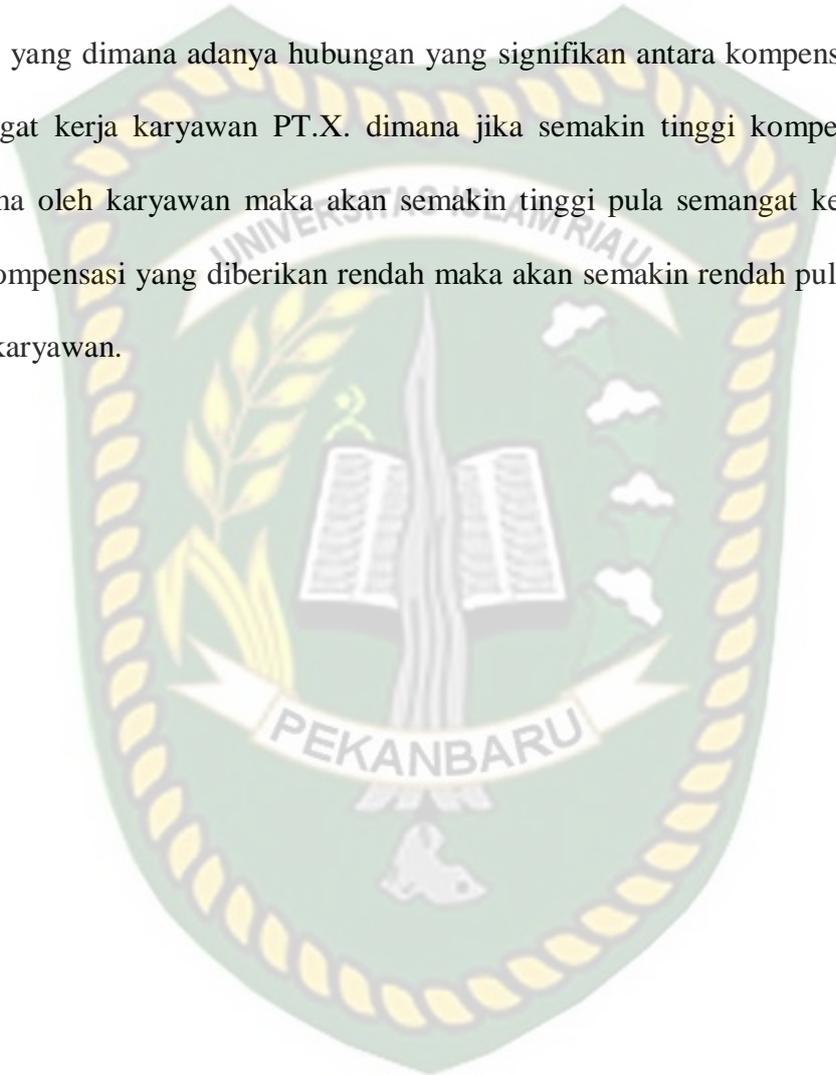
2.4 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka berpikir



2.5 Hipotesis

hasil penjabaran di atas peneliti ingin mengemukakan hipotesis pada penelitian ini yakni adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat yang dimana adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan PT.X. dimana jika semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerjanya dan jika kompensasi yang diberikan rendah maka akan semakin rendah pula semangat kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional, yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa angka, untuk melihat kekuatan atau bentuk arah dari hubungan kedua variabel dan besarnya hubungan yang dipengaruhi oleh variabel independen terhadap variabel dependen (Bungin, 2005)

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu fenomena yang dimana fenomena tersebut beraneka ragam, adanya kualitas, kuantitas mutu dan juga standarnya sehingga dapat dikatakan bahwa suatu peristiwa dikatakan sebagai suatu variabel dan memiliki kualitas dari variabel tersebut (Bungin, 2005). Variabel yang diteliti mengacu pada penelitian yaitu bagaimana hubungan antara Kompensasi dengan semangat kerja pada karyawan PT. X sehingga identifikasi variabelnya yaitu:

1. Variabel Independen (X) : Kompensasi
2. Variabel Dependen (Y) : Semangat Kerja

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Operasional Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas kinerja, fikiran yang dikeluarkan karyawan pada perusahaan untuk memajukan perusahaan serta merealisasikan apa yang perusahaan atau organisasi tersebut inginkan.

Kompensasi dapat diukur dari pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, upah, insentif, tunjangan serta fasilitas yang diberikan kepada karyawan atas imbalan jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja Simamora (Siregar P. A. & Supriyanti, 2021)

3.2.2 Definisi Operasional Semangat Kerja

Semangat kerja adalah dimana karyawan memiliki perasaan – perasaan yang positif didalam dirinya. terdapat dorongan dari dalam diri untuk melakukan tugas yang dikerjakan, tidak menyerah atas kesulitan didalam pekerjaan serta memiliki kekuatan didalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan

Semangat kerja dapat di ukur dari antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kualitas bertahan atau tidak pantang menyerah atas apa yang dialami didalam bekerja, memiliki kekuatan dalam melawan frustasi, serta dapat bekerja secara kolompok sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Majorsy, 2007)

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia,hewan, nilai,peristiwa dan sebagainya sehingga objek inilah yang nantinya akan menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2005). Sehingga populasi merupakan seluruh objek yang akan kita teliti dan menjadikan objek tersebut

sebagai data dari penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah 100 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian yaitu pengambilan sampel yang dimana mewakili dari besarnya populasi (Bungin, 2005) sample penelitian adalah mengambil objek dari suatu populasi sehingga suatu populasi tersebut dapat diwakilkan oleh sampel yang diambil dari populasi tersebut. Adapun sampel penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT X Pekanbaru

3.3.3 Jumlah Sampel

Sampel yang didapatkan yaitu berjumlah 100 orang dimana peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sample dalam penelitian .

3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah menarik atau pengambilan sampel penelitian dengan merancangny agar dapat menjadi sampel yang tepat dan sesuai (Bungin, 2005).Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh atau total. Sampling jenuh adalah salah satu metode pengambilan sample yang menggunakan seluruh populasinya, (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi yang dimiliki peneliti berjumlah 100 orang. Jika subjek yang kita miliki berjumlah 100 maka akan lebih baik seluruh jumlah subjek atau populasi digunakan sebagai sample Arikunto (Rujakat, 2018) oleh karena itu peneliti menarik sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sample

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu skala.. bentuk skala yang digunakan adalah skala likert yang dimana skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap serta persepsi perorang atau perkelompok dengan suatu gejala atau fenomena yang ada. Pada skala likert mempunyai dua pernyataan yaitu pernyataan yang positif (favourable) yaitu pernyataan yang sesuai dengan sikap objek dan juga pernyataan yang negatif (unfavourable) yaitu pernyataan yang tidak sesuai dengan objek (Sumanto, 2020). Pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala Kompensasi dan Semangat kerja yang disusun dalam Skala likert Adapun kategori jawaban dalam skala likert ini mempunyai urutan ST (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

3.4.1 Skala Kompensasi

Skala yang digunakan didalam penelitian adalah skala terpakai dimana peneliti menggunakan skala yang sudah ada karena skala ini sesuai dengan aspek yang akan di ukur penliti, tempat serta subjeknya sesuai sehingga peneliti memutuskan untuk mengadopsi skala kompensasi milik (Oktiani, 2020). skala menggunakan Teori Simamora (2004). Dimana terdapat 4 indikator dalam kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Skala ini merupakan skala yang di modifikasi oleh (Oktiani, 2020) yang disitasi dari skala sahronia (2015) dengan jumlah aitem yaitu 12 dengan nilai koefisien korelasi data bergerak pada 0,372 sampai 0,753 dan reliabilitas dari skala kompensasi ini yaitu 0,766

Tabel 3.1*Blue Print kompensasi*

No	Aspek	Favourable	Unfavourabel	Jumlah Item
1.	Upah Dan Gaji	4,9	7	3
2.	Insentif	6,10,11	2	4
3.	Tunjangan	8,12	3,1	4
4.	Fasilitas	5	-	1

Adapun untuk melihat panduan skoring pada skala kompensasi, maka bisa dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Favourable	Skor	Unfavourabel	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat tidak setuju	4
Setuju	3	Tidak Setuju	3
Tidak Setuju	2	Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Setuju	1

Skala ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) yang dimana skor diawali dari 1 untuk pernyataan yang unfavourable yaitu sangat tidak sesuai (STS) = 1, tidak sesuai (TS) = 2, sesuai (S) = 3 dan sangat sesuai (SS) = 4 dan begitu

sebaliknya untuk pernyataan favourable sangat sesuai (SS) = 4, sesuai (S) = 3, tidak sesuai (TS) = 2 dan sangat tidak sesuai (STS) = 1

3.4.2 Skala Semangat Kerja

Skala pada penelitian ini menggunakan skala terpakai yang dibuat oleh (Pangesti, 2016) yang berpedoman dengan menggunakan teori Maier (1964) alasan peneliti menggunakan skala yang telah dibuat (Pangesti, 2016) dikarenakan subjek dari penelitian yang ditunjukkan sama yaitu kepada karyawan PT dan juga nilai reliabilitas yang tinggi yaitu 0,980 ini menjadi alasan peneliti menggunakan skala (Pangesti, 2016). Dimana skala Semangat Kerja ini memiliki 4 aspek yaitu kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan dalam melawan frustrasi dan semangat dalam berkelompok. Skala ini awalnya terdapat 96 aitem dimana masing – masing aspek memiliki 24 aitem dan setelah dilakukan TO terdapat 44 sehingga skala semangat kerja ini mendapatkan 44 item dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini

Tabel 3.3

Blueprint Semangat Kerja

NO	ASPEK	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	JUMLAH ITEM
1.	Kegairahan atau antusiasne	1, 5, 23, 28, 33, 41	13, 24, 31, 38, 43	11 item
2.	Kualitas untuk bertahan	3, 8, 14, 17, 25, 37	2, 11, 16, 19, 34	11 item
3.	Kekuatan untuk melawan frustrasi	6, 12, 20, 29, 35, 42	9, 18, 26, 39, 44	11 item
4.	Semangat berkelompok	10, 15, 22, 27, 32, 40	4, 7, 21, 30, 36	11 item

Adapun untuk melihat panduan skoring pada skala Semangat Kerja, maka dapat melihat tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4

Favourable	Skor	Unfavourabel	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat tidak setuju	4
Setuju	3	Tidak Setuju	3
Tidak Setuju	2	Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Setuju	1

3.5 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

3.5.1 Validitas

Validitas adalah akurasi alat ukur terhadap apa yang ingin diukur walaupun dilakukan berulang kali dan dimana-mana. (Bungin, 2005). Pengujian validitas isi pada skala Kompensasi dan Semangat Kerja telah dilakukan oleh pengembangan alat ukur tersebut yang dimana pada Skala Kompensasi nilai validitas skala atau koefisien korelasi item nya berada pada 0,372 sampai 0,753 dan Skala Semangat kerja dengan validitas atau koefisien korelasi item bergerak pada 0,389 hingga 0,900 yang dimana kedua skala menunjukkan validitas yang baik karena lebih dari 0,300 sehingga skala ini dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

3.5.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah kesesuaian alat ukur dengan apa yang hendak ingin di ukur sehingga alat ukur itu bisa dipercaya dan bisa diandalkan. Tujuan dari reliabilitas adalah dapat menyesuaikan alat ukur yang digunakan agar alat ukur bisa dipercaya (Bungin, 2005).

Ketepatan alat ukur jika alat yang digunakan bisa mengukur secara berulang-ulang dengan menghasilkan hasil dari pengukuran yang sama sehingga tidak adanya perubahan meskipun dilakukan beberapa kali dan tidak adanya perubahan disetiap kali pengukuran yang dilakukan.

Koefisien reliabilitas dinyatakan pada dalam rentang angka yang berbeda dengan rentang 0 sampai 1 jika semakin mendekati 1 artinya pengukuran akan semakin reliable (Saifuddin, 2020). Pada penelitian ini pengukuran menggunakan teknik konsistensi internal yaitu data skor yang didapatkan dengan prosedur satu kali dalam kelompok individu sebagai responden. Pada skala Kompensasi dan Semangat Kerja paneliti menggunakan formula *Alpha cronbach's* dari hasil reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya didapatkan nilai dari *Alpha Cronbach's* dari skala Kompensasi yaitu 0,766 yang termasuk dalam kategori tinggi, reliabilitas skala kompensasi yang didapatkan pada penelitian ini yaitu 0,705 sedangkan untuk hasil reliabilitas dari peneliti sebelumnya terdapat hasil skala semangat kerja dengan nilai 0,980 dan reliabilitas skala Semangat Kerja yang dilakukan peneliti yaitu 0,899 yang termasuk pada kategori tinggi.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi , variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal . Adapun aturan yang digunakan yaitu jika p dari nilai Z (kilmogrov- smirnov) > 0.05 maka data normal dan jika $p < 0.05$ maka data tidak normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Jika nilai sig dari (linearity) $>$ dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak linear dan jika nilai sig $<$ dari 0,05 maka data yang didapat memiliki hubungan yang linear

3.6.3 Uji Hipotesis

Dari uji asumsi yang telah dilakukan yaitu uji normalitas dan linearitas maka dilakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk melihat hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan pada PT. X Pekanbaru..Uji hipotesis ini digunakan untuk melihat signifikan hubungan, kekuatan hubungan dan melihat arah hubungan yang dimana jika nilai sig < 0.05 maka berkolerasi yang artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan dan jika nilai sig > 0.05 maka tidak berkolerasi sehingga tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Siregar S. , 2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Prosedur Penelitian

4.1.1 Persiapan Penelitian

Tahapan awal yang dilakukan oleh peneliti adalah menentukan tempat yang akan dilakukannya penelitian yang dimana peneliti memilih subjek yaitu dengan menggunakan seluruh karyawan yang berada di PT. X

Peneliti meminta izin penelitian kepada kepala PT.X pada tanggal 24 februari 2021 untuk melaksanakan penelitian dan ketika surat izin diberikan kepala PT. X tersebut mengizinkan untuk dilakukannya penelitian pada PT. X tersebut. Peneliti meminta wawancara untuk mengetahui bagaimana keadaan PT. X tersebut dan mendapatkan informasi mengenai jumlah karyawan di PT. X tersebut yang dimana jumlah karyawan yang ada di PT. X tersebut sebanyak 60 orang karyawan.

Agar penelitian yang dilakukan baik maka peneliti meminta izin pada PT kedua yang berada di bidang yang sama dan profesi yang sama. Peneliti meminta izin kepada kepala cabang pada PT tersebut pada tanggal 24 maret 2021 untuk melaksanakan penelitian dan meminta data jumlah karyawan yang berada pada PT tersebut. Adapun jumlah karyawan pada PT tersebut adalah 40 orang karyawan sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi yang ada menjadi sampel dan adapun jumlah sampel yang dimiliki peneliti yaitu 100 karyawan yang di dapatkan dari dua PT dengan bekerja pada bidang yang sama yaitu sebagai kurir yang ada di Pekanbaru Provinsi Riau.

Setelah mendapatkan izin dan mengetahui jumlah seluruh responden maka peneliti selanjutnya menyebarkan kuesioner yang telah dipersiapkan peneliti terlebih dahulu dimana peneliti sebelumnya telah meminta izin untuk menggunakan skala penelitian (Oktiani, 2020) yang telah dimodifikasi dari skala (Sahronia, 2015). peneliti mengirimkan pesan permohonan untuk menggunakan skala pada tanggal 17 Februari 2021 kepada Dinia Oktiani sebagai peneliti sebelumnya yang menyusun skala kompensasi dan pada tanggal yang sama peneliti sebelumnya memberikan balas email dan langsung memberikan alat ukur yang telah ia susun.

Skala kedua yaitu skala semangat kerja yang disusun (Pangesti, 2016) dimana peneliti mengirimkan pesan kepada peneliti sebelumnya untuk meminta izin menggunakan skala yang telah di buat oleh Dorothea Loma Isa Pangesti dan ia memberikan izinnnya pada tanggal yang sama juga sehingga peneliti telah mendapatkan izin untuk menggunakan skala (Pangesti, 2016).

Skala kompensasi terdiri dari 11 aitem pernyataan dan untuk skala semangat kerja terdiri dari 44 aitem yang dimana kedua skala ini telah dilakukan *try out* oleh peneliti sebelumnya sehingga peneliti tidak perlu lagi untuk melakukan *try out*. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung dalam bentuk *hard copy* kepada responden.

4.1.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.X dengan menggunakan populasi sebagai sampel. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 6 April 2021 yang dimana penyebaran dilakukan secara langsung dengan menyerahkan kuesioner

kepada kepala cabang PT. X dan pada tanggal 9 April seluruh kuesioner telah siap di isi dan peneliti mengambil hasil kuesioner pada karyawan yang berada di PT tersebut. Penyebaran dilakukan secara singkat karena peneliti menyebarkan angket secara langsung sehingga proses pengisian pun hanya memakan waktu tiga hari.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Subjek Penelitian

Tabel 4.1

Data Demografis Karyawan PT.X

Data Demografis		F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	96	96%
	Perempuan	4	4%
Usia	19 – 28 Tahun	65	65%
	29 – 38 Tahun	29	29%
	39 – 48 Tahun	6	6%
Lama Bekerja	1 Hari – 1 Tahun	84	84%
	2 Tahun – 4 Tahun	13	13%
	5 Tahun – 8 Tahun	3	3%

Adapun dari data demografis diatas didapatkan dari sampel dapat dilihat pada tabel 4.1 diatas . Penelitian ini dilakukan pada PT.X dengan jumlah sampel

yaitu 100 orang karyawan. Dalam penelitian ini terdapat lebih banyak jumlah karyawan laki-laki jika di bandingkan dengan karyawan perempuan yang dimana jumlah karyawan laki-laki yaitu sebanyak (96%) dengan Usia lebih banyak pada rentang 19 tahun – 28 tahun yaitu dengan nilai (65%) dan Lama kerja karyawan paling tinggi berada pada rentang 1 hari – 1 tahun yaitu sebanyak (84%)

4.2.2 Deskriptif Data Penelitian

Deskriptif data peneliti mengenai hubungan kompensasi dengan semangat kerja karyawan PT.X. hasil data penelitian di lapangan setelah dilakukannya penginputan data penelitian dengan menggunakan excel kemudian Peneliti menggunakan data tersebut untuk diolah menggunakan aplikasi *SPSS Versi 17.0 for windows* hasil dapat dilihat pada gambaran seperti tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2
Deskriptif Data Hipotetik Dan Data Empirik

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Kompensasi	29	46	34,79	3,862	12	48	30	6
Semangat Kerja	119	167	138,64	10,959	44	176	110	22

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Mean (rata-rata) pada data hipotetik pada skala Kompensasi adalah 30 dengan standar deviasi yaitu 6. Kemudian pada skala Semangat Kerja nilai Mean (rata-rata) yang didapatkan yaitu 110 dan standar deviasi sebesar 22. Apabila dilihat dari data empirik maka

data yang diperoleh oleh SPSS.16. Nilai mean (rata-rata) Pada skala Kompensasi adalah 34,79 dengan standar deviasi yaitu sebesar 3,862 lalu pada skala Semangat kerja didapatkan nilai mean (rata-rata) yaitu 138,64 dengan standar deviasi sebesar 10,959.

Berdasarkan tabel diatas, skor Kompensasi dan Semangat kerja dibuat dengan menggunakan cara kategorisasi. Adapun kategorisasi yang dilakukan bertujuan untuk mengelompokkan secara berurut menggunakan aspek yang diukur. Pengelompokan dilakukan dengan menggunakan data empirik dari tabel 4.2 dengan rumus kategorisasi dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : Mean Empirik

SD : Standar Deviasi

Pada tabel diatas, variabel kompensasi didalam penelitian ini terdapat 5 kategori yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah.

Adapun kategorisasi dari skor Kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Rentang Nilai Kategorisasi Subjek Skala Kompensasi

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X > 40$	13	13%
Tinggi	$36 \leq X < 39$	27	27%
Sedang	$32 \leq X < 35$	37	37%
Rendah	$29 \leq X < 31$	23	23%
Sangat Rendah	$X < 28$	-	-
Jumlah		100	100

Pada kategorisasi variabel Kompensasi dilihat bahwa tabel 4.4 menunjukkan mayoritas dari subjek penelitian ini mempunyai skor Kompensasi dalam kategori sedang sebanyak 37 dari 100 orang responden, sehingga presentase yang dimiliki sebesar 37%. Kemudian kategorisasi skor Semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Semangat Kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X > 155$	9	9%
Tinggi	$144 \leq X < 154$	18	18%
Sedang	$133 \leq X < 143$	35	35%
Rendah	$122 \leq X < 132$	36	36%
Sangat rendah	$X < 121$	2	2%
Jumlah		100	100

Pada tabel kategorisasi dari variabel Semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa mayoritas dari responden penelitian memiliki skor Semangat kerja pada kategori Rendah sebanyak 36 dari 100 responden dengan presentasi 36%.

Dari hasil yang didapatkan maka ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT.X memiliki skor sedang pada Variabel Kompensasi dan memiliki skor yang rendah pada variabel Semangat kerja

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 17.0 for windows dengan kolmogorv – Smirnov test. Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui normalitas sebaran data normal atau tidak. Uji normalitas diberlakukan untuk kedua variabel yaitu pada variabel Kompensasi dan Semangat

kerja yang dibantu menggunakan program SPSS versi 17 for windows. Jika data yang di uji tersebut normal maka tidak terdapat perbedaan antara jumlah responden yang diamati dengan jumlah responden secara teoritis

Jika sig dari (Kolmogorov smirnov) > (besar) 0,05 maka data yang disebar itu normal dan jika sig < (kecil) 0,05 maka sebaran data tidak normal. Hasil dari analisis data yang telah di uji menggunakan one sample kolmogoro - smirnov test hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas Skala Kompensasi dan Semangat kerja

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,000 ($p > 0,05$)	Tidak Normal
Semangat kerja	0,005 ($p > 0,05$)	Tidak Normal

Hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Semangat Kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 dan variabel Semangat kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,005 yang dimana kedua variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Data berdistribusi normal memiliki syarat yaitu nilai sig > (besar) dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi dan variabel Semangat kerja memiliki data yang tidak berdistribusi normal karena nilai sig masing-masing variabel < (kecil) dari 0,05.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0 for windows dengan compare maean test for linearity. Uji linieritas digunakan untuk

mengetahui bagaimana hubungan antara variabel bebas dan terikat dari penelitian. Yang dimana variabel bebas akan cenderung diikuti oleh variabel terikat. Data dapat dikatakan linier jika pada kolom linierity nilai sig (lebih kecil) $< 0,05$. Uji linieritas ini di uji dengan menggunakan compare mean test for linearity dengan menggunakan SPSS sehingga didapatkan hasil pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Linierity Skala Kompensasi dan Semangat Kerja

Variabel	F	Sig
Linearity	12.188	0,001
Deviation from Liniearity		

Berdasarkan hasil dari uji linierity yang sudah dilakukan, nilai perhitungan untuk Kompensasi dan Semangat kerja menghasilkan nilai F (Linearity) yaitu 12.188 dengan nilai sig yaitu 0,001 yang dimana nilai (sig $<$ (kecil) 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Semangat kerja adalah linier

4.3.3 Uji Hipotesis

Dikarenakan data tidak berdistribusi normal sehingga uji hipotesis yang digunakan yaitu uji analisis korelasi rank spearman atau spearman's rho dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows. Uji hipotesis ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui signifikan hubungan, kekuatan hubungan dan juga melihat arah hubungan. Jika nilai sig $< 0,05$ maka berkorelasi (berhubungan) dan jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak berkorelasi (tidak ada hubungan)

Adapun pedoman untuk melihat kekuatan hubungan (Siregar S. , 2013) dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini

Tabel 4.8

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Dalam melihat arah korelasi dapat dilihat pada angka correlation coefficient yang dimana besarnya nilai correlation coefficient berada antara +1 s/d -1 yang dimana jika correlation coefficient bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel searah dan jika nilai correlation coefficient negative, maka hubungan antara kedua variabel tidak searah. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini

Tabel 4.9

Uji Hipotesis

Variabel	Signifikansi	Koefisien Korelasi
Kompensasi	0,002	0,299
Semangat Kerja		

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa tabel correlation diketahui memperoleh nilai sig (2-tailed) 0,002 yang dimana nilai sig (2-tailed) $0,002 <$ lebih kecil dari 0,05 maka adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel Kompensasi dengan Semangat kerja sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil dari uji hipotesis juga memperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,299 yang memiliki arti tingkat kekuatan korelasi (hubungan) antara variabel Kompensasi dan Semangat kerja sebesar 0,299 atau dikatakan korelasi lemah

Adapun angka koefisien korelasi pada hasil data dapat dilihat memiliki nilai positif yaitu 0,299 sehingga jika berhubungan positif maka kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diberikan maka Semangat kerja karyawan juga akan semakin meningkat dan jika rendahnya Kompensasi yang diberikan maka semangat kerja karyawan juga akan rendah.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara Kompensasi dengan Semangat kerja pada karyawan PT. X. Hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif yaitu (r) 0,299 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kompensasi dengan Semangat kerja karyawan PT.X . Sehingga penelitian yang dilakukan sesuai dengan hipotesis dugaan penelitian yang dimana jika semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula Semangat kerja

karyawan PT.X dan sebaliknya jika semakin rendah Kompensasi maka semakin rendah pula Semangat kerja karyawan PT.X.

Dilihat dari tabel analisis Deskriptif variabel Kompenasi terdapat sebanyak 37 dari 100 orang yang menjadi responden masuk kedalam kategorisasi sedang dengan presentase sebesar 37% yang dimana menurut (Marnisah, 2019) Pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh positif pada cara kerja karyawan sehingga dengan adanya kompensasi yang diberikan berupa bonus, adanya penghargaan ataupun hadiah maka ini akan memberikan efek yang positif bagi karyawan karena karyawan merasa mereka di hargai sebagai pekerja, memiliki motivasi yang tinggi, semangat yang tinggi didalam menyelesaikan tugas yang akan mereka kerjakan dan juga dapat menimbulkan dorongan bagi para karyawan agar dapat berprestasi serta dapat membuat karyawan lebih produktif didalam bekerja.

Menurut Haritsyah (Marsinah, 2019) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan maka hal ini akan berpengaruh pada ketidakpuasan diri karyawan tersebut dan memberikan dampak menurunnya motivasi kerja, karyawan menjadi malas didalam menyelesaikan tugasnya, bolos didalam bekerja hingga karyawan akan memutuskan untuk keluar dan mencari perusahaan yang lain yang dapat memenuhi apa yang mereka inginkan atau harapan mereka. Berdasarkan tabel analisis Deskriptif variabel Semangat kerja terdapat 36 dari 100 responden yang masuk kedalam kategori rendah dengan presentase 36%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Gea, 2020) dengan judul hubungan antara kesesuaian kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Tjipta rimba djaja hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan semangat kerja dan dengan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ dengan sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara kesesuaian kompensasi dengan semangat kerja karyawan dan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 yang dimana semakin tinggi kompensasi akan membuat semangat kerja karyawan menjadi semakin tinggi dan begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi mengakibatkan semakin rendah semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Danti, 2014) juga mengatakan hal yang sama dimana jika suatu perusahaan dapat membentuk sistem pemberian kompensasi yang baik maka tentunya akan berdampak pada semangat kerja karyawan. Dimana jika pemberian balas jasa ini terarah dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan membuat tujuan dari suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut Nitisemito (Danti, 2014) mengatakan bahwa dengan jelas pemberian kompensasi ini adalah sistem yang efektif yang dapat mendorong karyawan dan juga mampu mengikat karyawan serta kompensasi dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap semangat kerja dimana jika kompensasi yang diberikan baik maka dapat menunjang karyawan menjadi semangat didalam

bekerja dan juga begitu sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka tentunya dapat membuat karyawan menjadi tidak semangat didalam bekerja karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mengharapkan imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan tersebut maka dari sini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT.X

Adapun kelemahan didalam penelitian ini yaitu terdapat pada subjek, dimana sedikitnya subjek penelitian dan penelitian ini hanya dilakukan di beberapa perusahaan saja pada bidang pengantaran jasa tidak semua perusahaan pengantaran jasa di Pekanbaru dapat di teliti oleh peneliti sehingga hasil yang didapat mungkin dapat menimbulkan perbedaan jika dilakukan pada jenis perusahaan yang berbeda

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara Kompensasi dengan Semangat kerja. Dengan nilai koefisien korelasi yaitu $r = 0,299$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002$ yang dimana ($p < 0,05$). Sehingga dapat dilihat bahwa arah hubungan dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara Kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap Semangat kerja yang dimana semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula Semangat kerja karyawan PT.X dan begitu juga sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka semakin rendah pula Semangat kerja karyawan PT.X.

5.2 Saran

Hasil yang didapat dari penelitian ini, peneliti mempunyai saran kepada peneliti selanjutnya diantaranya ialah:

1. Kepada subjek

Kepada para subjek peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan semangat kerja dan lebih bersyukur atas apa yang telah didapatkan serta dapat meningkatkan kekeluargaan antar karyawan sehingga menjadi lebih semangat didalam bekerja.

2. Kepada instansi terkait

Sebaiknya instansi mulai memperhatikan apa yang menjadi keinginan serta kebutuhan para karyawan dimana pihak instansi harus dapat memberikan perhatiannya, dapat memberikan apresiasi kepada

karyawan atas apa yang telah karyawan tersebut kerjakan sehingga dengan apresiasi yang diberikan dapat membuat perasaan karyawan menjadi positif dan melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

3. Kepada peneliti selanjutnya

Dikarenakan sedikitnya sampel didalam penelitian ini sehingga penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas penelitian Kompensasi dan semangat kerja terkhusus membandingkan kepuasan kompensasi dengan semangat kerja pada pekerja laki-laki dan perempuan dan juga dapat menggunakan variabel bebas lainnya seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Sumatra Barat: Insan cendikia mandiri.
- Azwina, D. (2018). Hubungan antara kompensasi dengan peningkatan semangat kerja karyawan (Studi kasus PT sepatu bara Tbk). *Disrupsi Bisnis*, 270-285.
- Bungin. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedua Group.
- Busro, M. (2018). *Teori - teori manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Danti, F. P. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi pada karyawan CV. sejahtera, pakisaji, malang). *Jurnal administrasi bisnis* , 1-9.
- Deswita, P. (2018). Pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten indragiri hulu. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 101-109.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: CV IRDH.
- Gea, Z. (2020). Hubungan antara kesesuaian kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Tjipta rimba djaja. *Jurnal Fpsi*, 58-70.

- Hasanah, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United tracktor Tbk Pekanbaru. *jurnal online mahasiswa (JOM) bidang ilmu sosial dan ilmu politik*, 1-15.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemn sumber daya manusia* . Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Khudair , F., Rafidurai, & Amri, A. (2020). The relationship between compensation strategy and employee performance among academic staff in Iraqi Universities. *International journal of academic research in business & social sciences*, 251-263.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staff pengajar Univeristas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 63-74.
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan industrial dan kompensasi teori dan praktik*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Nizamuddin. (2020). *Penelitian berbasis tesis dan skripsi*. Bandung : PT. Panca terra firma.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional PT Kai (Persero) Purwpkerto. *Jurnal Psikologi Undip*, 97-101.
- Oktiani, D. (2020). *Hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan*. Riau: Fpsi.

- Pangesti, L. I. (2016). *Hubungan antara kompensasi insentif material dengan semangat kerja karyawan PT. maritim timur jaya tual*. Yogyakarta: Sanata Dharma Univerisiti.
- Prasetyo, A. (2014). *Kepemimpinan dalam perseptif islam* . Jawa timur: Zifatama jawara.
- Rujakat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitaif* . Yogyakarta: Cv Budi utama.
- Safitri, D. E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Influence of the compensation by company giving satisfaction to employee morale in TPKS. *Journal of social and industrial psychology*, 13-19.
- Siregar, P. A., & Supriyanti. (2021). *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Yayasan kita menulis.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitaif*. Jakarta: Kencana.
- Sisca, & Chandra, E. (2020). *Teori - teori manajemen sumber daya manusia*. Yayasan kita menulis.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi media publishing.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sumanto. (2020). *Teori dan aplikasi metodologi penelitian*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).

- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuesioner dan analisis data sumber daya manusia: praktik penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of academic publishing service) .
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama* . Jakarta: Kencana.
- Tahir, M. (2020). *Antara layanan, kinerja dan harapan pengguna*. Palembang: Bening media publishing.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada bank mandiri cabang langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 1-20.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen press.