

Volume 11 Nomor 1, Mei 2013

ISSN:1693-9018

LOGIKA

Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi



**ALUMNI PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
AMBON**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN TELKOMSEL (kiSEL) CABANG
AMBON**

Herman Surijadi*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Konstruk kompensasi yang dikembangkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaji, upah bonus, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, pembayaran diluar jam kerja, dan program pelayanan karyawan. Sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja karyawan. Objek yang diteliti adalah karyawan pada koperasi pegawai PT. Telkomsel (kiSEL) Cabang Ambon. Sampel yang digunakan adalah 44 orang karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t pada model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa koefisien pada variabel gaji bernilai positif dengan nilai t sebesar 2.103. nilai ini secara statistik signifikan pada level 5% (0.05). Hal ini berarti hipotesis 1 diterima; koefisien pada variabel upah inisiatif bernilai positif dengan nilai t sebesar 3.630. Secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01). Hal ini berarti hipotesis 2 diterima; koefisien pada variabel upah bonus bernilai positif dengan nilai t sebesar 3.240. Secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01). Hal ini berarti hipotesis 3 diterima; koefisien pada variabel perlindungan ekonomis terhadap bahaya bernilai positif dengan nilai t sebesar 4.125. Secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01). Hal ini berarti hipotesis 4 diterima; koefisien pada variabel pembayaran diluar jam kerja bernilai positif dengan nilai t sebesar 0.876. Secara statistik nilai tersebut tidak signifikan pada level 5% (0,01). Ini berarti hipotesis 5 tidak diterima; koefisien pada variabel program pelayanan karyawan bernilai positif tetapi dengan nilai t sebesar 0.288. Secara statistik nilai tersebut tidak signifikan pada level 5% (0,01). Ini berarti hipotesis 6 tidak diterima.

Katakata kunci: Kompensasi, dan kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur

* Herman Surijadi, SE, M.Si adalah Dosen tetap Politeknik Negeri Ambon

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

Bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah berupa pemberian kompensasi, yang diharapkan dapat merangsang semangat kerja karyawan. Dessler (1997) mengemukakan bahwa: "Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu". Menurut Handoko (1998) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Henry Simamora (2004) mendefinisikan: "Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi". Sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2000) yang menyatakan bahwa: "Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sisten kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan".

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus selalu mempertimbangkan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan standard Upah Minimum Propinsi (UMP) daerah setempat. Menurut Gitosudarmo (1995): "Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya ketentuan tentang Upah Minimum Regional. Idealnya, gaji yang diberikan organisasi di atas ketentuan pemerintah. Gaji memadai yang diterima oleh pekerja akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berperilaku macam-macam".

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

LANDASAN TEORI

1 Kompensasi

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu melakukan berbagai macam aktivitas baik sendiri maupun bersama orang lain. Salah satu macam aktivitas manusia tersebut diwujudkan dalam suatu kegiatan yang disebut kerja. Aktivitas di dalam kerja mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai karena pada dasarnya alasan mengapa seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa (kompensasi) yang sesuai.

Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawan, karena karyawan merupakan elemen terpenting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan. Modernisasi dalam bidang industri hampir menysihkan karyawan, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat

berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan.

Henry Simamora (2004) mendefinisikan:

“Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

Simamora membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (1997) menjelaskan bahwa: “Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus”. Sedangkan menurut Umar (2003), “Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi”.

Dalam penelitian ini, kompensasi langsung yang diteliti adalah gaji, upah insentif, dan bonus karena ketiga item tersebut dianggap paling dominan. kiSEL Cabang Ambon memberikan kompensasi langsung yang terdiri dari:

1) Gaji

Definisi Gaji menurut Hasibuan (1999) adalah: Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Selanjutnya Gitosudarmo (1995) menyatakan bahwa untuk merancang imbalan finansial khususnya gaji dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti:

a). Keadilan

Penggajian yang dirancang perlu mempertimbangkan azas keadilan. Konsep keadilan dalam hal ini berkaitan dengan input-income, input atau masukan antara lain meliputi pengalaman/masa kerja, senioritas, jejang pendidikan, keahlian, beban tugas, prestasi dan lain sebagainya., sedangkan income/hasil adalah imbalan yang diperoleh pekerja

b). Kemampuan Organisasi

Organisasi jangan memaksakan diri untuk memberikan gaji di luar kemampuannya, karena hal itu dapat membahayakan organisasi, yang pada gilirannya juga akan merugikan pekerja itu sendiri.

c). Mengaitkan dengan prestasi

Untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

d). Peraturan Pemerintah

Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti misalnya ketentuan tentang Upah Minimum Propinsi. Idealnya, gaji yang diberikan organisasi di atas ketentuan pemerintah. Gaji memadai yang diterima oleh pekerja akan menimbulkan ketentraman dalam bekerja dan mereka tidak akan berperilaku macam-macam.

e). Kompetitif

Penggajian yang dirancang hendaknya memperhatikan gaji yang dilakukan oleh organisasi lain dalam industri yang sama. Menentukan tarif yang lebih tinggi dari organisasi lain yang sejenis akan mampu menarik orang-orang yang berkualitas masuk ke dalam organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan laju perkembangan organisasi.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam

78 *Surijadi H: Kompensasi terhadap Semangat Kerja*

mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Upah Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (1997) definisi upah insentif adalah: “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.

Hasibuan (1999) mendefinisikan upah insentif adalah “balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart”. Sedangkan Manulang (1994), “Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan”.

Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

3) Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”, sedangkan menurut Sarwoto (1991), pengertian bonus adalah :

- a). Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target
 - b). Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang
 - c). Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
- b. Kompensasi Tidak Langsung

2. Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional perusahaan. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan demikian maka diharapkan produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Semangat kerja dapat dilihat dari adanya kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam kaitannya dengan hal ini, Nitisemito (1992) mengemukakan bahwa : “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat terselesaikan, kerusakan pada produk dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, serta dapat mengurangi perputaran karyawan”.

3. Hubungan kompensasi dengan semangat kerja karyawan

Dalam pelaksanaan kegiatan operasional maupun manajemen, suatu perusahaan tidak akan terlepas dari tenaga kerja atau karyawan. Perusahaan membutuhkan tenaga karyawan untuk merealisasikan semua tujuan yang telah ditetapkan, sementara tujuan karyawan bekerja yang paling mendasar adalah mendapat imbalan jasa yang berupa upah, gaji, insentif, ataupun bonus untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Kompensasi merupakan suatu daya tarik yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk ikut membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu dilaksanakan oleh setiap

perusahaan untuk meningkatkan semangat kerjanya, karena dengan memperhatikan kompensasi, karyawan akan merasa dihargai.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Karyawan PT Telkomsel (kiSEL) Cabang Ambon yang terletak di Jalan A. M. Sangaji Ambon. Penelitian ini menggunakan data primer dan juga data sekunder. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang telah disediakan oleh pihak lain. Untuk data sekunder dengan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang berdasarkan kepustakaan untuk memperoleh bahan-bahan yang diperlukan dari buku-buku literatur dan bacaan-bacaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh karyawan pada kiSEL Cabang Ambon yang berjumlah 79 orang. Dari populasi ditarik sejumlah sampel, yaitu sebagian populasi yang akan diteliti dan dianggap representatif untuk mewakili populasi. Penelitian ini akan menggunakan 44 orang karyawan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling*. Dalam hal ini, Hadi (1997) menyatakan bahwa *Proportional Random Sampling* adalah pengambilan sampel yang besar kecilnya sub sampel mengikuti perbandingan (proporsi) besar kecilnya sub populasi dan individu-individu yang ditugaskan dalam tiap-tiap sub populasi secara random dari populasi". Untuk menyelesaikan permasalahan sekaligus membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak di dalam penelitian ini, maka digunakan alat analisis statistik regresi linear berganda. Persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
α	=	Konstanta
$\beta_1 \dots \beta_6$	=	Koefisien regresi
X_1	=	Gaji
X_2	=	Upah Insentif
X_3	=	Bonus
X_4	=	Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
X_5	=	Pembayaran di luar jam kerja
X_6	=	Program pelayanan karyawan
ε	=	Error term

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan t test. Ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Pengujian t dilakukan dengan melihat signifikansi dari nilai t. Jika signifikansinya pada tingkat kepercayaan 95% atau (p-value <0,05), maka Hipotesis diterima, yang artinya variable independent mempunyai pengaruh terhadap variable dependen. (Bambang Setiaji, 2004).

HASIL

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Jumlah responden yang laki-laki sebanyak 23 orang (52.3%) dan wanita sebanyak 21 orang (47.7%); responden dinominasi oleh karyawan yang usianya relatif muda (20 s/d 30) tahun sebanyak 30 orang atau (68.2%); jumlah responden yang pendidikan terakhirnya Diploma/S1 sebanyak 35 orang atau 79.5%; lama bekerja umumnya kurang dari 2 tahun sebanyak 19 orang atau 43.2%; penghasilan terbanyak dari responden ada pada kisaran Rp 1.000.000 - Rp 2.250.000 sebanyak 29 orang atau 65.9%. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Ukuran Sampel	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	23	52.3
	Wanita	21	47.7
Usia	< 20 Tahun	1	2.3
	20 - 30 Tahun	30	68.2
	31 - 40 Tahun	11	25.0
	> 40 Tahun	2	4.5
Pendidikan Terakhir	SD	-	-
	SLTP	-	-
	SMU	9	20.5
	D3/S1	35	79.5
Lama Bekerja	< 2 Tahun	19	43.2
	2 - 4 Tahun	16	36.4
	4 - 6 Tahun	5	11.4
	> 6 Tahun	4	9.1
Penghasilan	Rp 1.000.000 - Rp 2.250.000	29	65.9
	Rp 2.260.000 - Rp. 3.500.000	12	27.3
	Rp 3.510.000 - Rp 5.000.000	2	4.5
	> Rp 5.010.000	1	2.3

Sumber: Data Primer Yang Diolah

2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil uji t untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel ini menunjukkan bahwa koefisien pada variabel gaji bernilai positif dengan nilai t sebesar 2.103. nilai ini secara statistik signifikan pada level 5% (0.05). Hal ini berarti hipotesis 1 diterima. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah upah insentif berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel upah inisiatif bernilai positif dengan nilai t sebesar 3.630. Secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01). Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah upah bonus berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel upah bonus bernilai positif dengan nilai t sebesar 3.240. Secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01). Hal ini berarti hipotesis 3 diterima. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel perlindungan ekonomis terhadap bahaya bernilai positif dengan nilai t sebesar 4.125. Secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01). Hal ini berarti hipotesis 4 diterima. Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah pembayaran diluar jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel pembayaran diluar jam kerja bernilai positif dengan nilai t sebesar 0.876. Secara statistik nilai tersebut tidak signifikan pada level 5% (0,01). Ini berarti hipotesis 5 tidak diterima. Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah program pelayanan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel program pelayanan

karyawan bernilai positif tetapi dengan nilai t sebesar 0.288. Secara statistik nilai tersebut tidak signifikan pada level 5% (0,01). Ini berarti hipotesis 6 tidak diterima

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan Kisel Cabang Ambon berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Jika diteliti dengan cermat maka tampak bahwa dari 4 variabel yang signifikan, 3 diantaranya merupakan variabel dari kompensasi langsung. Ini berarti karyawan lebih bersemangat kerja ketika mereka memperoleh dana/upah yang nyata atau riil. Pengaruh positif yang ditunjukkan dari hasil penelitian ini menunjukkan ketika ada pemberian kompensasi maka akan meningkatkan semangat kerja dari para karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mempertegas beberapa hal antara lain: Pemberian kompensasi yang tepat akan menimbulkan kepuasan pada setiap karyawan yang kemudian mendasari timbulnya semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan membawa pengaruh lain seperti sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan; Kompensasi merupakan suatu daya tarik yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk ikut membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan semangat kerjanya, karena dengan memperhatikan kompensasi, karyawan akan merasa dihargai. Dari hasil pengujian tersebut juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) bernilai 0.750 atau 75%. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang dikembangkan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 75% dan ada 25% variabel lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Uji F atau pengujian secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa nilai F sebesar 18.498 secara statistik signifikan pada level 1% (0,01). Ini berarti secara bersama-sama variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN

Hasil regresi antara variabel gaji terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan bahwa koefisien pada variabel gaji bernilai positif dan secara statistik signifikan pada level 5% (0,05); upah insentif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel upah insentif bernilai positif dan secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01); upah bonus terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel upah bonus bernilai positif dan secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01); perlindungan ekonomis terhadap bahaya terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel perlindungan ekonomis terhadap bahaya bernilai positif dan secara statistik nilai tersebut signifikan pada level 1% (0,01); pembayaran diluar jam kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel pembayaran diluar jam kerja bernilai positif tetapi secara statistik nilai tersebut tidak signifikan; program pelayanan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa koefisien pada variabel program pelayanan karyawan bernilai positif tetapi secara statistik nilai tersebut tidak signifikan.

SARAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah dilaksanakan dengan baik, sehingga semangat kerja karyawan meningkat. Kebijakan tersebut hendaknya dipertahankan oleh perusahaan agar semangat kerja para karyawan tetap tinggi, sehingga tujuan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji dan Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Dunia Pustaka Jaya
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga
- Gitosudarmo, I dan I Nyoman Sudita. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE
- Hadi, Sutrisno. 1994. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Koentjoroningrat. 1991. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Sarwoto. 1991. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik*. Jakarta : Gramedia
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, M. dan Effendi S. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Indonesia
- Siswanto, Bedjo. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta