

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era persaingan globalisasi yang saat ini, keberadaan sumber daya manusia memiliki peran yang lebih strategis di bandingkan sumber daya manusia yang lainnya, Setiap perusahaan harus mampu menghadapi semua perubahan yang terjadi sehingga mampu dalam menciptakan daya saing yang optimal demi mempertahankan kondisi perusahaan yang dalam keadaan yang semakin pesatnya persaingan. Perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapainya suatu tujuan perusahaan kedepannya. Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpentingnya yaitu kualitas sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang di miliki oleh perusahaan(Hamdan & Setiawan, 2014).

Hal yang terpenting dalam besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan yaitu, diperlukan adanya *feedback* yang baik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan, dengan adanya pemberian *feedback* yang baik tentunya akan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawannya. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan

sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikannya, sehingga akan dapat mendorong para karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Hubungan kerja yang timbal balik dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dengan tujuan mendorong karyawannya agar lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya(Satriadi, 2018).

Menurut Karsini (2016:2) menyatakan bahwa “Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, dan menjadi suatu kebanggaan dalam sebuah perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman dalam bekerja”. Menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan semangat kerja yang tinggi.semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan

Dengan semangat kerja yang baik akan memperoleh prestasi kerja bagi karyawan yang di mana bukanlah suatu kebetulan saja, namun ada banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat tercapai apabila telah menjalankan tugas yang di bebankan, maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapannya. pemberian kompensasi yang adil dan layak serta memuaskan

maka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap kemajuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yang akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih meningkat dari sebelumnya. Sebaliknya kompensasi yang dirasakan tidak adil maupun kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan akan menimbulkan rasa ketidakpuasan bagi karyawan dan akan menyebabkan berkurangnya rasa semangat bekerja dan kurang menyatu dalam bekerja antar team maupun individu(Kusuma, 2016).

Oleh karena itu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pimpinan perusahaan harus mampu bersikap adil dan menjalin hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dengan tujuan mendorong semangat kerja karyawan. Sehingga karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan(Kusuma, 2016).

Kompensasi finansial merupakan suatu kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Menurut Nawawi (2015), kompensasi finansial adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi non finansial meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung(Iskandar, 2020).

Kompensasi non finansial menurut Nawawi (2015) adalah program penghargaan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Kompensasi non finansial adalah sebuah pemberian

kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi dan semangat kerja yang diperoleh karyawan. Kompensasi non finansial ini disebut juga kompensasi sebagai kompensasi pelengkap karena kompensasi ini dapat berfungsi sebagai melengkapinya kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji (Iskandar, 2020).

Jadi kompensasi non finansial merupakan bentuk dari balas jasa yang diberikan berupa penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi dan semangat kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan berikan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditemukan fenomena mengenai kompensasi finansial yaitu : kurang menariknya dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu dalam hal nominal gaji yang diterima oleh karyawan yang dirasa belum sesuai dengan beban kerja yang diterima. Hal ini disebabkan karena tidak adanya yang mengelola dalam penentuan gaji bagi karyawan pada perusahaan umum daerah (perumda). Selain itu dari segi pemberian tunjangan anak dan keluarga pihak PD. PERUMDA Rokan Hulu Jaya telah memberikan jaminan sosial, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, sedangkan pemberian untuk program liburan keluarga dirasa masih kurang. Masalah lainnya yaitu tidak adanya biaya pendidikan bagi karyawan dan anak serta fasilitas jemputan bagi karyawan.

Begitu juga dengan permasalahan kompensasi non finansial pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditemukan fenomena yaitu dari segi *incentive*

*providing* berupa program rekreasi keluarga di rasa masing kurang. Masalah lainnya yaitu tidak adanya biaya pendidikan bagi karyawan dan anak serta fasilitas mobil jemputan bagi karyawan. Sementara itu kapasitas perusahaan umum daerah dalam bersaing dengan perusahaan dan institusi lainnya yang sejenis pada posisi yang sama memungkinkan perusahaan umum daerah untuk melakukan hal yang sama dalam pemberian kompensasi pada karyawan. Ketidakmampuan pengelola dan pemilik menjadi penyebab langsung kurang menariknya pemberian kompensasi.

Kurang menariknya pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada karyawan secara teoritis dapat menyebabkan kinerja karyawan akan kurang baik dan belum menunjukkan peningkatan kinerja yang berakibat munculnya permasalahan pada semangat kerja. Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditemukan fenomena permasalahan semangat kerja karyawan di PERUMDA Rokan Hulu Jaya di sebabkan oleh bagian pengelola SDM yang belum ada untuk menempati posisi tersebut, dan mengakibatkan tidak adanya sistem karir yang jelas. Bagian penginputan SDM yang belum ada diakibatkan karena dari pendidikan SDM yang bekerja tidak sesuai dengan tupoksi pekerjaannya, sehingga hal ini mempengaruhi hasil kerja karyawan. Berupa penurunan prestasi dari PERUMDA Rokan Hulu Jaya. Adapun prestasi kerja yang di peroleh oleh PERUMDA Rokan Hulu Jaya dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**

**Data Prestasi Pada Perumda Rokan Hulu Jaya Tahun 2018/2021**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jenis Prestasi</b>
1.	2018	PERUMDA Taat dalam pembayaran pajak
2.	2019	-
3.	2020	-
4.	2021	PERUMDA memperoleh award dari security

*Sumber : Perumda Rokan Hulu Jaya, 2022*

Bedasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama 4 tahun Perumda Rokan Hulu Jaya memperoleh penghargaan sebagai perusahaan umum daerah yang berhasil memperoleh penghargaan taat dalam pembayaran pajak dan pada tahun 2021 Perumda Rokan Hulu Jaya memperoleh award dari security yang berhasil dalam mengungkapkan masalah keamanan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada Perumda Rokan Hulu Jaya sudah baik dan mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Namun pada tahun 2019 dan 2020 perusahaan tidak mendapatkan penghargaan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh menurunnya semangat kerja karyawan sehingga menyebabkan perumda tidak memperoleh award pada 2 tahun tersebut. Tidak optimalnya semangat kerja karyawan sangat berkaitan dengan motivasi karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor dari pemberian kompensasi.

Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sangat penting dalam upaya peningkatan semangat kerja pada karyawan pada umumnya. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dan sudah mencukupi kebutuhan karyawan pada PD. PERUMDA Rokan Hulu Jayadi harapkan mampu

dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PERUMDA Rokan Hulu jaya .

PERUMDA Rokan Hulu Jaya (RHJ) adalah sebuah perusahaan daerah pemerintahan Rokan Hulu yang bergerak di bidang pengelolaan Pasar Modern. Perusahaan ini telah menggunakan sistem pemasaran dalam proses bisnisnya. Perusahaan Daerah Rokan Hulu Jaya yang didirikan berdasarkan peraturan Daerah Nomor 33 Tahun 2002 tentang pendirian Perusahaan Daerah Rokan Hulu Jayadi-ubah menjadi Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya. Disingkat Perumda RHJ.

PERUMDA Rokan Hulu Jaya (RHJ) merupakan badan hukum yang berkedudukan berkantor pusat di Pasir Pengaraian Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Perusahaan ini didirikan untuk jangka waktu yang tidak terbatas. PERUMDA Rokan Hulu Jaya memiliki 80 karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan pada masing-masing bidang serta latar belakang pendidikan yang berbeda.

Berikut ini penulis akan menyajikan mengenai jumlah sumber daya manusia yang ada pada Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya berdasarkan tingkat pendidkannya :

**Tabel 1.2**

**Jumlah Persentase Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan (2022)**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SLTP/PAKET B	10	13%
SLTA/PAKET C	51	64%
D3	5	6%
S1	13	16%
S2	1	1%
TOTAL	80	100%

*Sumber : PD. Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya dengan persentase terbanyak 64% berlatar belakang pendidikan SLTA/PAKET C, 16% berlatar belakang pendidikan S1, 13% berlatar belakang pendidikan SLTP/PAKET B, 6% berlatar belakang pendidikan D3, dan persentase terkecil dari latar belakang pendidikan S1 yaitu 1%. Dari 80 jumlah karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang berbeda tersebut, beberapa diantaranya telah diangkat menjadi karyawan tetap, sebagian lainnya masih menjadi karyawan kontrak yang juga di beri kesempatan untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan khusus untuk menunjang pengetahuan dan pekerjaan mereka. Umumnya yang ikut dalam pelatihan ini ialah karyawan yang berprestasi.

**Tabel 1.3**

**Data Absensi Karyawan Selama 1 Tahun Terakhir**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Tidak Hadir</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi</b>
Januari	80	20	26	77%
Februari	80	6	21	29%
Maret	80	3	14	21%
April	80	2	21	10%
Mei	80	1	14	7%
Juni	80	2	23	9%
Juli	80	17	25	68%

*Sumber : PerumdaDaerah Rokan Hulu Jaya,2022*

Berdasarkan dari Tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan belum mencapai angka nol (0), maka dapat digambarkan kemungkinan masih adanya semangat kerja karyawan yang belum maksimal. Kurangnya kedisiplinan dan kesadaran diri karyawan dalam bekerja akan menurunnya tingkat semangat kerja pada karyawan. Terutama bagi mereka yang tidak hadir tanpa alasan lebih dari batas yang telah ditentukan.

Kesejahteraan karyawan sangat menjadi perhatian penting oleh pihak perusahaan guna untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditemukan fenomena mengenai permasalahan kompensasi finansial yang di berikan kurang menarik dalam hal nominal gaji yang diterima oleh karyawan yang dirasa belum sesuai dengan beban kerja yang diteima oleh karyawan, terutama pada posisi karyawan

kontrak. Hal ini disebabkan oleh ketidaktahuan yang jelas mengenai bagaimana pengelolaan penentuan gaji yang layak untuk karyawan. Dari hasil pengamatan peneliti seperti pemberian tunjangan hanya untuk asuransi jiwa dan asuransi kesehatan, sedangkan tunjangan dalam bentuk liburan keluarga dirasa masih kurang. Adapun masalah lainnya yaitu seperti biaya pendidikan untuk karyawan dan anak.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan PERUMDA Rokan Hulu Jaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial karyawan pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi non finansial karyawan pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya?
3. Sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebenarnya adalah dalam rangka untuk menjawab masalah penelitian yaitu mengidentifikasi bagaimana pengaruh hubungan antara variabel. Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial karyawan pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial karyawan pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya?
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan pada PERUMDA Rokan Hulu Jaya?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini akan memberikan manfaat bagi perusahaan/ instansi tempat penelitian akan memberikan beberapa point seperti yang sudah di jelaskan dalam rumusan masalah. Penelitian ini akan mendapatkan hasil tentang bagaimana kondisi semangat kerja, bagaimana kondisi kompensasi finansial dan bagaimana kondisi kompensasi non finansial. Besarnya nilai tersebut atau tinggi rendahnya nilai tersebut akan memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan tentang keberhasilan dalam variabel-variabel tersebut.

## 2. Literatur dan pengembangan teori

Meningkatkan keterampilan dan kemampuan menggunakan sumber informasi dasar dalam Mendukung kegiatan penelitian. Dapat digunakan untuk mengetahui seluk beluk serta keadaan yang terjadi.

## 3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis berupa tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan areal studi ruang lingkup di bidang ilmu masalah yang di teliti menegandai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan. Dan penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi akhir pada program studi manajemen.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI , KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung penulis dalam pemecahan masalah, yang meliputi

landasan teori, kerangka konseptual serta pemaparan mengenai hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian, dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Semangat kerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja agar semangat kerjanya dapat meningkat, oleh sebab itu seharusnya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya terus meningkat. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan, dan menurunnya hasil kerja (Oktaviani & suana, 2019)

Menurut Widani, (2018) Semangat kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kecepatan dan kualitas dalam hasil pekerjaan karyawan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik untuk kedepannya. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat dari bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga segala sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan sumber daya manusia dengan tujuan untuk menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab perorangan maupun dalam organisasi. Untuk mengungkapkan tentang semangat kerja ada beberapa definisi dari para ahli yang mengungkapkan tentang semangat kerja diantaranya yaitu ;

Menurut Alwi (2016) menyatakan bahwa "Semangat kerja pegawai yang tinggi pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi

secara efektif. Ini sangat penting karena tuntutan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat mengharuskan organisasi untuk bertindak secara cepat, tepat dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Karsini (2016) menyatakan bahwa “Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam sebuah perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman dalam bekerja”.

Menurut Hendri (2010) Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah suatu kemampuan atau kemauan pada setiap individu atau sekelompok orang yang untuk saling bekerja sama dengan kemauan, kegigihan dan disiplin disertai dengan penuh rasa tanggung jawab, kesukarelaan dan kesediannya dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Menurut Sastrohadiwiryo(Putra2012) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi,

karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Anarago dan Busro (2018) mengungkapkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

2) Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3) Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4) Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat

kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

#### 5) Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

Menurut Nawawi dan Kusuma(2016), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan yaitu Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Status sosial pekerjaan merupakan Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan yaitu tentang Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

#### **2.1.1.2 Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu

ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito dan Dekayani (Kurniawan, 2016) indikator indikator semangat kerja adalah:

1) Tingkat Produktivitas

Salah satu indikasi turunya semangat kerja ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja, ini dapat terjadi karna karyawan cenderung malas dalam melaksanakan tugas dan sengaja menunda-nunda pekerjaan, bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti merupakan indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadinya penurunan semangat kerja pada karyawan.

2) Tingkat absensi

Tingkat absensi yang naik/tinggi Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3) Tingkat perpindahan tenaga kerja

Jika dalam suatu perusahaan terjadi banyak karyawan yang masuk dan keluar atau tingkat perputaran kerja tinggi, ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

4) Tingkat kesalahan karyawan

Kegelisahan yang timbul dapat berwujud ketidak tenangan dalam bekerja serta hal-hal lainnya dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja bagi karyawan.

5) Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa kurangnya perhatian dalam pekerjaan. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

6) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut diakibatkan karena ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah dan hal lainnya. Terganggunya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berakibat pada perilaku yang dapat merugikan perusahaan ataupun organisasi itu sendiri.

7) Tuntutan dan pemogokan

Tuntutan merupakan suatu bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mampu dalam mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

Sedangkan Pemogokan adalah suatu wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.

Menurut Hasibuan(2016) ada beberapa indikator semangat kerja yaitu :

1) Kondisi Pekerjaan

Dengan kondisi pekerjaan yang baik maka seseorang akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya

2) Rekan kerja

Dengan adanya rekan kerja yang baik maka dapat saling membantu pekerjaan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

3) Kompensasi

Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga karyawan dengan baik.

4) Kepemimpinan

Hubungan seorang atasan dengan bawahan dan berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu.

5) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan bersikap lebih positif dan dapat meningkatkan semangat kerja.

### **1.1.1.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Peningkatan pembinaan untuk semangat kerja karyawan sangat perlu agar mereka menjadi terbiasa dan memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi ini karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih kreatif dalam bekerja. Dalam hal ini sangat penting demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan, oleh karena itu harus mampu dalam mengupayakan dalam menjaga dan memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin di capai. Menurut Nitisemito (2015) cara-cara tersebut antara lain:

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. pengertian cukup disini relative, artinya dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani antara lain adalah menyediakan tempat ibadah, rekreasi dan sebagainya.

3) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Oleh sebab itu untuk menghindari hal seperti ini maka perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai, seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

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

5) Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, adanya perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya.

6) Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawan, maka berarti semangat kerjanya dapat meningkat pula.

#### **1.1.1.4 Faktor-Faktor Dalam Mengukur Semangat Kerja**

Menurut Nawawi (2013) Faktor-faktor yang dapat mengukur tingkat tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Nitisemito (2010), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

- 1) Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang.
- 2) Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- 3) Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- 4) Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila

suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Masalah semangat kerja pada karyawan di sebuah perusahaan sering kali ditemukan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu dalam mengupayakan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan agar mampu dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Menurunnya tingkat semangat kerja pada karyawan sering ditemukan di perusahaan yang mana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawan secara rohani maupun jasmani.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Dessler dan Hartatik (2014), kompensasi adalah segala bentuk berupa balas jasa yang diberikan pimpinan untuk karyawan dari hasil pekerjaan karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan dan Hartatik (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan balas jasa dari pekerjaan yang diberikan pegawai atau karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan) (Satriadi dkk., 2018).

Menurut Murdani, dkk.,(2021) Di dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa,Dalam hal ini kompensasi dapat di kategorikan kedalam dua golongan besar yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan peningkatan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh nya yaitu seperti upah/ gaji, insentif/ bonus, tunjangan jabatan.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*) merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya dengan adanya pemberian kompensasi tidak langsung ini akan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya yaitu seperti : Tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya termasuk seperti fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan organisasi atau perusahaan dalam bentuk penghargaan intrinsik dan ekstrinsik kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kontribusi pada industri. (Mulyadi, 2015). Kompensasi yang bersifat finansial yaitu perolehan seorang pegawai seperti: kompensasi langsung (bersifat materi), kompensasi tidak langsung (tunjangan jabatan, anak, hari raya,

dll), fasilitas (perhatian bagi karyawan, kenyamanan lingkungan kerja) dan insentif. (Larasati,2018).

Menurut Sikula (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah semua yang dianggap sebagai bentuk imbalan. Sedangkan menurut William B. Werther dan Keith Davis (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah sesuatu yang seorang pekerja atau karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi merupakan peraturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan berupa financial maupun non financial Maryoto dan Harsidi (2016:65).

#### **2.1.2.2 Fungsi Pemberian Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi menurut Salihin&Hartatik, 2014(Satriadi dkk., 2018) yaitu :

- 1) Penempatan SDM secara tepat dan akurat
- 2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

#### **2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Salam dan Hartatik(Satriadi dkk., 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan mendapat kompensasi agar dapat memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya sehari-hari atau kebutuhan perekonomiannya.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja Lebihmaksimal dalam pekerjaan yang dibidangnya.

3) Memajukan perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang besar dan tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan tersebut.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Pemberian kompensasi sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan sebelumnya, sehingga akan terciptanya keseimbangan dan keadilan antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang diberikan.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Monday, Noe & Hartatik, 2014 (Satriadi dkk., 2018) indikator kompensasi adalah :

1) Kompensasi Langsung

a) Gaji yaitu imbalan berupa uang yang diberikan pimpinan kepada karyawan secara teratur, atau sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

Upah yaitu imbalan berupa uang yang dibayarkan perusahaan kepada para pekerja atau karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan

b) Insentif yaitu imbalan langsung yang dibayarkan atau diberikan perusahaan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung

- a) Program asuransi, merupakan jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka jika terjadi suatu resiko maupun kecelakaan atas diri mereka, sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.
- b) Program pensiun, merupakan jaminan keamanan finansial untuk karyawan yang tidak produktif lagi, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan untuk masa tertentu.
- c) Bayaran saat tidak masuk kerja, yaitu seperti istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan.

### **2.1.3 Kompensasi Finansial**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan ataupun tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode waktu tertentu (Setyaningrum & Mukzam, 2018).

Menurut Hasibuan, (2012) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Jackson (2012), bahwa kompensasi finansial adalah “balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran serta bertanggung jawab dalam pekerjaan demi mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Nawawi dan Iskandar (2020) kompensasi finansial adalah berupa suatu penghargaan seperti gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan dalam tenggang waktu yang tetap.

Dari menurut para ahli diatas maka dapat kita simpulkan bahwa kompensasi finansial ini merupakan suatu pemberian upah yang diberikan pimpinan kepada karyawan berupa uang sebagai imbalan balas jasa yang berhak untuk karyawan terima dan suatu kewajiban bagi perusahaan untuk membayar upah kepada karyawan.

### **2.1.3.2 Indikator Kompensasi Finansial**

Mengacu pada tulisan ismantara dan pranatasari (2019) menyebutkan mengenai indikator kompensasi finansial adalah :

#### 1) Kompensasi finansial secara langsung dengan indikator

##### a) Gaji

Gaji adalah berupa imbalan finansial balas jasa dalam bentuk uang untuk membayar tenaga kerja karyawan secara teratur seperti tahunan, triwulan, dan bulanan. Gaji merupakan sebuah penghargaan yang paling terpenting di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan yang wajib diberikan kepada pekerja/karyawan.

##### b) Upah

Upah adalah berupa balas jasa untuk tenaga kerja yang dihitung berdasarkan jam kerja. Upah merupakan suatu penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai

hasil produksi yang berwujud uang atau suatu jasa yang dianggap sebagai suatu jaminan yang sudah jelas dan pasti dalam tiap minggu atau dalam tiap bulan.

c) Insentif

Insentif merupakan penghargaan atau imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan, dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikannya kepada karyawan. Dengan adanya insentif maka dapat mendorong semangat karyawannya dalam bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang lebih produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil pekerjaannya. Insentif ini berupa balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja dalam batas waktu standar yang telah ditentukan.

2) Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator berupa

a) Asuransi

Asuransi merupakan pemberian dalam bentuk penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari sebuah peristiwa yang belum tentu pasti atau asuransi yaitu sebuah persetujuan yang diberikan kepada pihak yang memberikan jaminan untuk menerima sejumlah uang untuk pengganti kerugian yang di derita oleh pemberi jaminan karena diakibatkan oleh suatu peristiwa yang belum tentu kejelasannya.

b) Tunjangan kehadiran

Yaitu balas jasa berupa tunjangan yang di dasarkan pada tingkat kehadiran tenaga kerja ataupun karyawan

c) Kompensasi waktu tidak bekerja

Yaitu berupa balas jasa dalam bentuk hari libur

d) Program proteksi

Yaitu balas jasa dalam perusahaan berupa jaminan asuransi yang di berikan kepada karyawannya

e) Fasilitas

Yaitu balas jasa perusahaan yang berupa penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan dan tenaga kerja.

f) Tunjangan pada saat hari besar

Yaitu pemberian balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan menjelang hari perayaan keagamaan atau di hari besar lainnya

g) Lembur

Yaitu merupakan suatu pemberian uang yang dibayarkan perusahaan tempat bekerja karena karyawan melakukan perpanjangan waktu jam kerja normal sebagaimana yang telah ditentukan.

## **2.1.4 Kompensasi Non Finansial**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial merupakan suatu suatu yang berbentuk imbalan kepuasan yang didapat dari suatu pekerjaan atau lingkungan baik itu secara fisik maupun secara psikologis di tempat kerja karyawan. Kompensasi non finansial

memiliki ciri-ciri seperti rasa puas atau nyaman ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi non finansial dari aspek karir dapat meliputi seperti adanya rasa aman saat menempati suatu jabatan, promosi jabatan, apresiasi dari pimpinan, temuan baru, prestasi, sementara jika dari aspek lingkungan dapat meliputi pujian, persahabatan, kenyamanan, dan lingkungan yang kondusif (Priyatono, 2019).

Kompensasi non finansial meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial menurut Nawawi (2015) adalah suatu program penghargaan kepada karyawan sebagai suatu keuntungan perusahaan. Kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi non finansial ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Indikator Kompensasi Non Finansial**

Ada pula penghargaan yang merupakan indikator kompensasi non finansial yang dikembangkan oleh (Priyatono, 2019). Penghargaan bisa dibedakan berdasarkan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik ialah penghargaan bersifat eksternal, yang mencakup penghargaan finansial dan penghargaan interpersonal misalnya apresiasi dan promosi. Penghargaan intrinsik merupakan 15 bagian

dari kerjaan itu sendiri, misalnya rasa tanggungjawab, tantangan, dan umpan balik dari pekerjaan.

Indikator kompensasi nonfinansial mengacu pada tulisan Ismantara dan Pranatasari (2019) menyebutkan mengenai indikator yang digunakan pada kompensasi non finansial adalah :

1) Kesempatan pendidikan

Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum bagi karyawan atau pekerja terhadap lingkungan kerja pada perusahaan.

2) Kesempatan pelatihan

Proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu dengan adanya prosedur yang baru.

3) Cuti kerja

Keadaan dimana seorang karyawan di izinkan untuk libur bekerja dalam tenggang waktu tertentu demi menjaga kesehatan jasmani dan rohani.

4) Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk seorang karyawan atas pengabdian dan perolehan prestasinya.

5) Fasilitas transportasi

Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak dan membantu serta memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.4.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi Non Finansial**

Menurut Sari ( 2020) kompensasi non finansial terdiri dari :

1) Promosi

Promosi merupakan kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar serta penghasilan yang lebih besar pula

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja seperti kebersihan dan kerapian di tempat kerja serta hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja.

### **1.1.4.4 Hubungan Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Dari tinggi dan rendahnya pemberian kompensasi dari pimpinan perusahaan kepada karyawan yang menerima dan di rasakan oleh karyawan akan mempengaruhi terhadap tingkat semangat kerja karyawan itu sendiri. Pada suatu departemen perusahaan upaya yang harus di lakukan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai pada karyawan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa peran penting dalam pemberian kompensasi kepada karyawan akan sangat berpengaruh pada tingkat kualitas semangat karyawan dalam bekerja. Tinggi rendahnya pemberian

kompensasi yang dirasakan oleh karyawan berguna dalam meningkatkan kualitas kinerja yang lebih baik. Dengan demikian apabila kompensasi yang diberikan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Peneliti / Tahun	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja	(Octaviani & Suana, 2019)	Hasil penelitian mengimplikasikan bahwa semakin termotivasi karyawan terhadap pekerjaannya maka semangat kerjanya juga tinggi, kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja.
.2	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	(Murdani <i>dkk.</i> , 2021)	Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai sig. F yang di peroleh sebesar 0,000. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan kompensasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig. t sebesar -.283. Hasil penelitian secara parsial diketahui

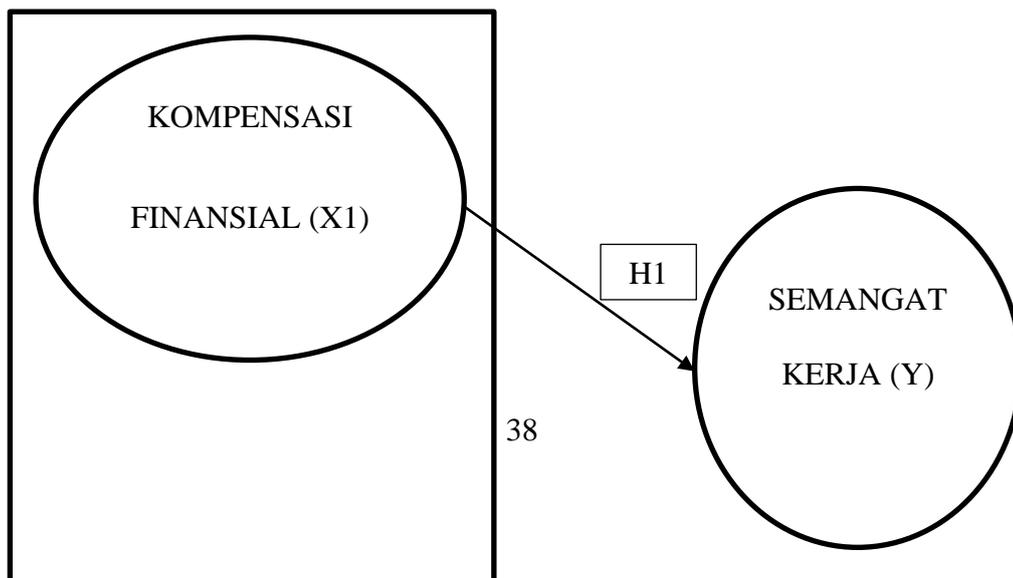
			bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai sig.t sebesar 5.563.
3.	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar	Herland Nurtika (2018)	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, manajer perusahaan perlu untuk memperhatikan jumlah kompensasi finansial yang diberikan khususnya tunjangan dan juga beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.
4.	Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo	(Buyongi, Mendo& Rahman, 2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi

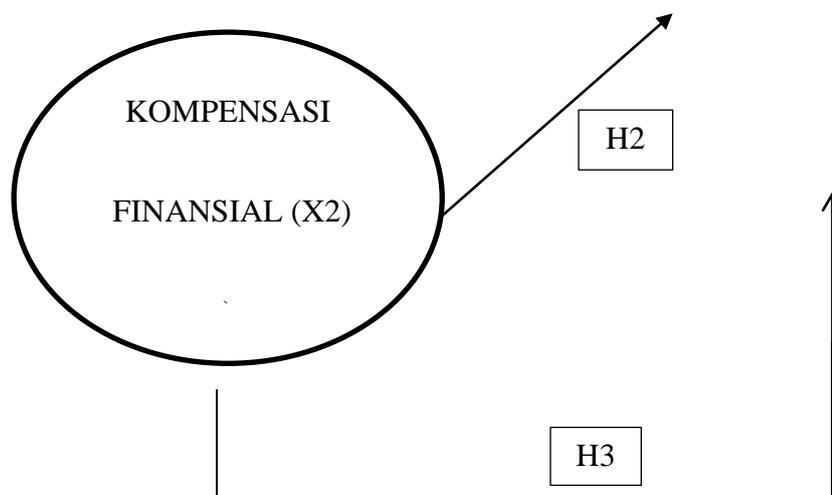
			secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.
5.	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta	(Armida, 2017)	Hasil penelitian uji ttes menunjukan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian uji Ftest diperoleh hasil ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Cabang Surakarta. Sedangkan kemampuan prediksi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8% yang ditunjukkan dari besarnya R2 sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Di dalam penelitian ini mencoba menjelaskan hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial dengan semangat kerja karyawan yang ada pada PD. Perusahaan Umum Daerah Rokan HuluJaya.

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis membuat suatu kerangka penelitian sebagai berikut:





**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

**2.4 Hipotesis**

Dari kerangka konseptual diatasmaka peneliti merumuskan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
- H2 : Diduga kompensasi non finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
- H3 : Diduga kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PERUMDARokan Hulu Jaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada PERUMDA Rokan HuluJayaJl. Tuanku Tambusai Pasir Pengaraian

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena tempat tersebut mudah di jangkau oleh peneliti dan cukup mengetahui kondisi permasalahan di wilayah

yang menjadi tujuan penelitian, Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2022 sampai selesai dilakukannya penelitian .

### 3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1 Populasi

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri akan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adanya populasi ini bertujuan untuk memudahkan dalam menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PERUMDA Rokan Hulu jaya berjumlah sebanyak 80 orang .

**Tabel 3.1**

**Populasi Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bidang Pekerjaan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Kepala Cabang	1
2.	Kantor Pusat	10
3.	Marketing	6
4.	Kantor PM	6
5.	Koordinator	5
6.	Penagihan	6
7.	Security	18
8.	Pegawai ME	4
9.	Pegawai CS	17
10.	Pegawai Parkir	7
Total		80

*Sumber : Perumda Rokan Hulu Jaya,2022*

### **3.1.2 Sampel**

Menurut Sugiyono(2015) “sampel adalah semua bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi dalam penelitiannya besar tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini terbatas, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto dan Suharsimi (2012) untuk pedoman umum dapat dilaksanakan bahwa bila populasi dibawah 100 orang maka dapat digunakan sampel 50% dan jika diatas 100 orang digunakan sampel 15%. Namun mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini terbatas, maka seluruh populasi dijadikan sampel (yang digunakan sampel jenuh) dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80karyawan. Sampel jenuh (*Saturation Sampling*) adalah teknik yang digunakan bila jumlah subpopulasi kecil, umumnya tidak lebih dari 100. Bila seluruh anggota subpopulasi dijadikan sampel maka teknik pengambilan sampel ini dinamakan *saturation sampling*. Jika jumlah sampel  $\geq 50\%$  dari subpopulasi maka teknik pengambilan sampel ini dinamakan sampel padat. Jika jumlah sampel  $\leq 30\%$  dari subpopulasi maka teknik pengambilan sampel ini dinamakan sampel kecil (Silaen Sofar, 2018:104).

## **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

- a) Data kualitatif

Jenis data berupa keterangan-keterangan data yang diperoleh dari pengisian kuesioner/angket diubah menjadi dalam bentuk data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, pengamatan di lapangan, diskusi dan analisis lainnya

b) Data kuantitatif

Jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai angka atau bilangan yang di hitung berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden.

### **3.3.2 Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1) Data primer

Data yang diperoleh melalui observasi pengamatan langsung dari pimpinan dan karyawan, baik secara observasi, kuesioner dan wawancara langsung dengan pimpinan dan staff perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2) Data sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung, seperti data yang di kumpulkan peneliti dari data yang sudah diolah oleh personalia perusahaan kemudian dipublikasikan. Data tersebut dapat berupa buku, laporan dari perusahaan/instansi, dan literatur-literatur yang ada berkaitan dengan masalah yang ingin diteliti oleh penulis.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu. Menurut Sugiyono(2019) “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya”. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian sehingga dapat memperkuat data dan informasi yang ada mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan yang ada pada Perusahaan Umum Daerah Rokan Hulu Jaya.

#### 2) Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukanyaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan secara tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber yang bertujuan untuk membantu peneliti dalam melengkapi dan memperkuat data baik secara data primer maupun data sekunder.

#### 3) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang dikirimkan kepada responden untuk diisi. Alat yang digunakan pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet.

4) Dokumentasi

Teknik yang bertujuan sebagai penganut dan bukti pelaksanaan hasil penelitian, dokumentasi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan penelitian, dalam artian Dokumentasi digunakan untuk mencari sumber informasi yang ada kaitannya dengan penelitian yang berupa dokumen, foto, video, rekaman suara. Melalui dokumentasi ini peneliti dapat mempelajari data-data yang terkumpul berupa rekaman suara, video, data-data tertulis yang digunakan dalam proses melakukan pengamatan di lapangan.

5) Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari buku-buku penunjang sebagai referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain seperti literatur, artikel yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan teori sebagai dasar melakukan penelitian.

**3.5 Defenisi Operasional Variabel**

**Tabel 3.2**

**Defenisi operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kompensasi fi-	Menurut (Ismantara dan	Menurut (Ismantara and

nansial (X1)	Pranatasari, 2019)Kompensasi finansialadalahkompensasi yang-diberikan kepada tenagakerja dalam bentuk uangsecara langsung atautidaklangsung dalam periodetertentu.	Pranatasari, 2019) indikator kompensasi finansial adalah Kompensasi finansial secara langsung dengan indikator : 1) Gaji 2) Upah 3) Insentif Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator : 1) Tunjangan 2) Program proteksi 3) Kompensasi waktu tidak bekerja 4) Fasilitas
Kompensasi Non Finansial (X2)	Menurut Musyafi' (Ismantara and Pranatasari, 2019) Kompensasi nonfinansialdiberikan dalam bentukselain uang sepertilingkungan kerja danpekerjaan.	Indikator kompensasi nonfinansial menurut Mus-tika dalam Santoso (2015) (Ismantara and Pranatasari, 2019) : 1) Kesempatan pendidikan : 2) Kesempatan pelatihan 3) Cuti kerja 4) Kenaikan pangkat 5) Fasilitas transportasi
Semangat Kerja (Y)	Menurut widani, (2018) Semangat kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kecepatan dan kualitas dalam hasil pekerjaan karyawan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik untuk kedepannya. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat dari bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga segala sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahan potensi dan	Menurut Nitisemito dan Dekayani (Kurniawan, 2016) indikator indikator semangat kerja adalah: 1) Tingkat produktivitas 2) Tingkat absensi 3) Tingkat perpindahan tenaga kerja 4) Tingkat kesalahan karyawan 5) Tingkat kerusakan meningkat 6) Kegelisahan dimanamana 7) Tuntutan dan pemogokan Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa indikator semangat kerja yaitu

	sumber daya manusia dengan tujuan untuk menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab perorangan maupun dalam organisasi.	1) Kondisi pekerjaan 2) Rekan kerja 3) Kompensasi 4) Kepemimpinan 5) Lingkungan kerja .
--	--	--

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila variabelnya tiga, maka jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian juga tiga. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala (Sugiyono, 2019 : 145).

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Jawaban Responden	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

*Sumber : Sugiyono (2019: 147)*

Untuk meyakini bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur aspek-aspek dalam penelitian dan dapat dipercaya konsistensinya, atau untuk melihat kelayakan dan keakuratan alat instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dari objek yang diteliti, maka akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur tersebut, karena uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel. Artinya tidak semata-mata hanya mempertimbangkan aspek dapat mengukur tetapi juga aspek layak untuk digunakan dalam mengukur.

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:), uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan atau pernyataan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya. Selanjutnya dalam mencari nilai korelasi maka metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_b$  = Korelasi Product Moment

$n$  = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\Sigma X$  = Jumlah dari variabel X

$\Sigma Y$  = Jumlah dari variabel Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat total variabel X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total variabel Y

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian total variabel X dan variabel Y

Dasar mengambil keputusan:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2017:79) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2019:121) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat konsistensi suatu alat ukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel dapat diartikan sebagai kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Untuk menguji

reliabilitas instrumen pada penelitian ini digunakan teknik Alpha Cronbach (Arikanto, 2014:239) sebagai berikut:

$$r_{11} = (k-1) (1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2})$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas Instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma^2$  : Varians total

Hasil pengukuran reliabilitas instrument dengan teknik Alpha Cronbach dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $>0,6$  tetapi jika koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $\leq 0,6$  maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Apabila sudah diketahui angka reliabilitas instrumen maka langkah selanjutnya adalah menginterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisien relasi sebagai berikut.

**Tabel 3.4**

**Interpretasi Reliabilitas Instrumen**

No	Tingkat Kandalan	Keterangan
1.	0,800 – 0,1000	Sangat Tinggi
2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,599	Cukup
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Arikanto, 2014

### 3.7 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan selanjutnya harus dilakukan analisis data yang digunakan untuk mengolah data-data yang sudah diperoleh tersebut menjadi suatu informasi, sehingga karakteristik data tersebut dapat mudah dipahami dan memiliki manfaat untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam permasalahan yang akan diteliti. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini terdiri dari:

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2017:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan data pada pengaruh kompensasi finansial (X1) sedang kompensasi non finansial (X2) serta semangat kerja karyawan (Y).

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas angket tersebut, maka untuk mendapat persentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Arikunto (2010: 78) sebagai berikut :

**Tabel 3.5**

#### **Kriteria Analisis Deskriptif Data**

<b>No.</b>	<b>Rentang % Skor</b>	<b>Kriteria</b>
------------	-----------------------	-----------------

1	81% - 100%	Sangat baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang sekali

Sumber : Arikanto, 2014

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor ítem yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%. Dapat dilihat sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100$$

Ket:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs= rata-rata skor jawaban

N= skor ideal

### 3.7.2 Analisis Kuantitatif

#### 3.7.2.1 Uji Persyaratan Data

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji persyaratan data sebagai berikut :

##### 3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang ada pada setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Suatu penelitian

dikatakan baik apabila data tersebut memiliki distribusi normal. Data uji normalitas dalam penelitian ini merupakan uji asumsi dasar untuk pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistik parametric. Salah satu uji normalitas untuk mengetahui apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov dengan membuat hipotesis. Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Data berdistribusi normal

Ha : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi (sig.)  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi (sig.)  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal.

### **3.7.1.2 Uji Autokorelasi**

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015), Uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya. Uji ini dapat dilakukan melalui pengujian Durbin-Watson, bila nilai DW terletak diantara batas atau *upper bound*, dan batas kritis (0,5) dari tabel DW, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

### **3.7.1.3 Uji Multikolinearitas**

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Dimana gejala multikolis

ini adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen.

Menurut Ghozali dan Priyatno (2017:120) cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat diindikasikan dari nilai VIP (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

#### **3.7.1.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastis. Model inilah yang diharapkan terjadi, jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lainnya berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017:126) Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### **3.8 Analisis Regresi Linier Berganda**

#### **3.8.1 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Regresi linear berganda disebabkan oleh beberapa atau banyak variabel (Umar, 2014:126). Penelitian yang memiliki minimal dua variabel bebas dan satu

terikat menggunakan analisis regresi linier berganda (Priyastama, 2017:154).

Menurut Ghozali (2018:8) berikut merupakan rumus regresi linier berganda:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel semangat kerja (variabel terikat)

b<sub>0</sub> : konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi kompensasi finansial

X<sub>1</sub> : Variabel kompensasi finansial (variabel bebas 1)

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi kompensasi nonfinansial

X<sub>2</sub> : Variabel kompensasi nonfinansial (variabel bebas 2)

e : *Error* (Residual)

### 3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2017), Koefisien determinasi dalam suatu penelitian digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu model memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel-variabel terikat. Nilai suatu koefisien determinasi adalah 0 (nol) sampai 1 (satu), yang mana apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka dapat disimpulkan bahwa suatu model dalam menjelaskan variabel terikat lemah. Rumus koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinan

R<sup>2</sup> : Kuadrat Koefisien Kolerasi

Apabila,  $K_d = 0$ , maka berpengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah. dan  $K_d = 1$ , berarti berpengaruh variabel X terhadap Variabel Y, kuat.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

#### 3.8.3.1 Uji t test (Uji Parsial)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual dengan variabel dependen (Y). Untuk menghitung uji signifikansi antara variabel X dan Variabel Y, menurut Sugiyono (2019:187) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a) Statistik uji t yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai hitung yang dicari

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Banyak Sampel

b) Kriteria pengujian

Untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut :

- 1) Jika Sig *thitung* > 0,05 maka *Ho* diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap semangat kerja karyawan
- 2) Jika Sig *thitung* < 0,05 maka *Ho* ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap semangat kerja karyawan
- c) Kesimpulan : berdasarkan langkah pertama dan kedua diatas maka dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Untuk mempermudah dalam perhitungan, maka perhitungan dilakukan dengan bantuan program computer yaitu menggunakan program aplikasi SPSS.

### 3.8.2.2 Uji F test (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara 2 variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2019:192) untuk mengetahui hubungan simultan antar variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

- a) Statistik uji t yaitu :

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

Keterangan:

R = Koefisiensi korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Untuk mengetahui signifikansi korelasi X1 dan X2 terhadap Y setelah menggunakan *Fhitung* langkah selanjutnya adalah dibandingkan dengan *Ftabel* dan dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai *Fhitung* dan *Ftabel* sebagai berikut:

b) Kriteria pengujian

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (sig. > 0,05) maka dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan. Artinya variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (sig. < 0,05), maka dikatakan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan. Artinya variabel independen secara bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

c) Kesimpulan

berdasarkan langkah pertama dan kedua diatas maka dapat disimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Untuk mempermudah dalam perhitungan, maka perhitungan dilakukan dengan bantuan program computer yaitu menggunakan program aplikasi SPSS.