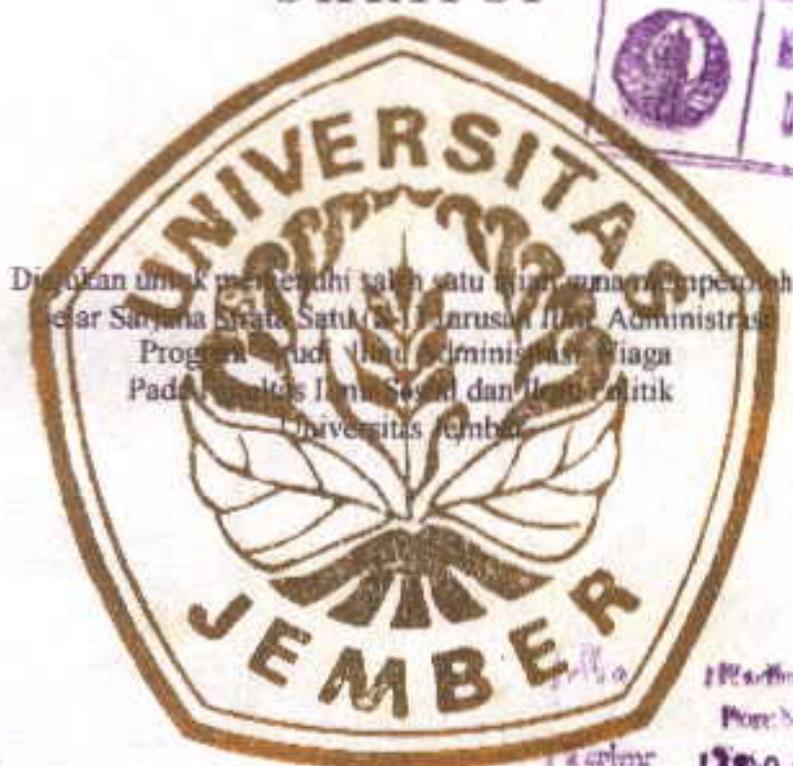


HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
LUCKY OLYMPIC DI KEDIRI

SKRIPSI



Oleh :

No. Induk

1980 MAR 2005

50.3
Kul
h

Robby Mufiana

NIM. 000910202006

Dosen Pembimbing I:
Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 131 782 188

Dosen Pembimbing II:
Drs. I Ketut Mastika, M.M.
NIP. 131 832 303

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NIAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2005

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan sebagai untai rasa cinta, kasih sayang yang tulus serta rasa terima kasih kepada

- *Ayahanda Muljono SH. tercinta yang selalu kusayangi dan kuhormati, yang selama ini telah menumbuhkan harapan dan masa depanku di sertai harapan dan luapan do'a, kasih sayang dan pengorbanan lahir batin yang tak terhingga demi keberhasilanku.*
- *Ibunda Susilowati tersayang yang dengan ketulusannya tiada pernah kering akan do'a dan motivasi untuk keberhasilan dan kebahagiaanku.*
 - *Budhe Ari, om Handoyo, dan om Tri yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis selama ini.*
- *Kakakku Oki Nurmalasari, adikku Nurul, Ita, Lingga, Petty, dan Indra yang telah membantu dan memberi warna dalam kehidupanku*
- *Orang-orang yang telah meremehkan dan menertawakan saya..*
 - *Almamaterku yang kujunjung tinggi.*

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Ilmu Administrasi Niaga pada :

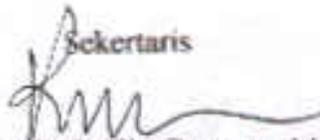
Hari : Sabtu
Tanggal : 5 Februari 2005
Jam : 08.00 WIB

Panitia Penguji

Ketua


Drs. Sartono, M.S.
NIP. 131 276 665

Sekretaris


Drs. Rudy Eko Prumono, M.Si.
N.P. 131 782 183

Anggota Tim Penguji

1. Drs. I Ketut Mastika, M.M.
2. Drs. H. Fadholi Said, SU


(Said)

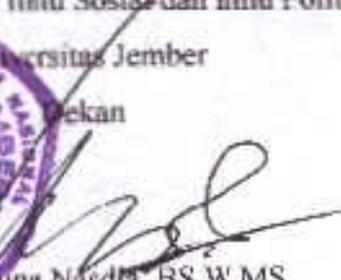
MENGETAHUI

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Universitas Jember

Dekan


Agung Nasdila, BS, W, MS
NIP. 130 674 836

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala karunia, nikmat, dan rahmatNya yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dalam proses belajar di Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, yaitu dengan judul "*Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lucky Olympic Di Kediri*". Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Banyak tantangan dan rintangan yang dijumpai dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga peneliti tidak akan berhasil tanpa bimbingan, petunjuk, dan pengarahan dari dosen pembimbing serta berbagai pihak yang telah bersedia membantu dengan tulus ikhlas. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Ung Nasdia, BS.W, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Ardiyanto, MSi selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Totok Supriyanto selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan nasehat, masukan, dan petunjuk kepada peneliti demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. I Ketut Mastika, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan nasehat, motivasi, petunjuk dan saran kepada peneliti demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Drs. E. Mud'har Syarifudin, MSi selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dan memberikan saran kepada peneliti selama belajar di Universitas Jember.
7. Bapak Burhan, selaku Pimpinan PT. Lucky Olympic Kediri yang telah banyak membantu serta memberikan izin peneliti untuk melaksanakan penelitian.
8. Bocah-bocah ADNI 00, terima kasih atas kebersamaan selama ini.

9. Gerombolan "Si Berat" : Samid, Dwi-Jabrik, Radit, Irfan-Mbah, Anang-Remix, Topan, Ucup, terima kasih atas kerusuhan yang telah kalian ciptakan dan semoga kalian tetap membikin kerusuhan dimana-mana.
10. Teman-teman IMAKA, terutama Kang M. Wazid Chuzny, SH. Terima kasih atas nasihat dan masukan-masukannya.
11. Teman-teman HIMI, KAMMI (terutama Anam) yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman selama kuliah.
12. Wisma "AnTi ScDiH" Nias II/17, buat sesepuh-sesepuh terdahulu, Wan Andy, Hendrix, Basir, Totok, Bayu grandong, yudo Pren, Wahyu, Topan, Pak Haji, Rizal Kacong, Dedy, Pak Slamet, Ambon, Agung, Jerry cah Solo, dan Yuyud (tak enteni neng Blitar yud...!).
13. Wisma Bunga Nias II/23, Pak Sur dan Bu Win, terima kasih atas kesabaran dan perhatiannya dalam menyiapkan makanan, gimana dengan keponakannya, katanya buat aku ?(Erna Cantik).
14. Gank Rembol, Timo, Datuk, Ajreng, Anang, Wahing, Dodot, suk lek w:s tuwek ojo lali ngumpul maneh yo?
15. Bocah-vocah Volly Mahameru, terima kasih atas kekompakannya dan terus berjuang dan berlatih, ojo engkel-engkelan tok!
16. Persik Mania, Mana Suaramu?
17. W E N I, terima kasih telah menyediakan tempat buat penulis untuk mencari inspirasi.
18. Gadis misterius kapan kita bisa bertemu ya? Tunggu aku dikotamu! Rambutane ojo dientekno dhisik.
19. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan yang juga tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu saya mengharapkan saran dan kritik membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga hasil ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Permasalahan	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4 Konsepsi Dasar	
1.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
1.4.2 Kompensasi	8
1.4.3 Semangat Kerja Karyawan	22
1.4.4 Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan	29
1.5 Model Analisis	30
1.6 Hipotesis	31
1.7 Operasional Konsep	
1.7.1 Operasional Variabel X (Kompensasi)	32
1.7.2 Operasional Variabel Y (Semangat Kerja)	33
1.8 Metode Penelitian	
1.8.1 Tahap Persiapan	35
1.8.2 Tahap Pengumpulan Data	38
1.8.3 Tahap Pengolahan Data	38
1.8.4 Tahap Analisis Data	43
1.8.5 Tahap Penarikan Kesimpulan	47

II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1	Sejarah Perusahaan..... 48
2.2	Lokasi Perusahaan..... 48
2.3	Struktur Organisasi Perusahaan..... 51
2.4	Personalia Perusahaan 53
2.5	Proses Produksi 56
2.6	Hasil Produksi 59
2.7	Pemasaran..... 60
2.8	Tujuan Perusahaan 61
III. KARAKTERISTIK RESPONDEN DAN ANALISIS DATA	
3.1	Karakteristik Responden
3.1.1	Jenis Kelamin Responden 64
3.1.2	Umur Responden..... 65
3.1.3	Tingkat Pendidikan Responden..... 66
3.1.4	Lama Kerja 66
3.2	Analisis Frekuensi
3.2.1	Variabel X (Kompensasi)..... 67
3.2.2	Variabel Y (Semangat Kerja)..... 78
3.3	Analisis Korelasi
3.3.1	Perhitungan Rank Untuk Variabel X..... 87
3.3.2	Perhitungan Rank Untuk Variabel Y..... 89
3.4	Pembahasan..... 95
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1	Kesimpulan..... 99
4.2	Saran..... 100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
1. Jumlah Karyawan Bagian Produksi	37
2. Jumlah Sampel Untuk Sub Bagian Produksi	37
3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisiensi Korelasi.....	47
4. Jumlah Karyawan PT. Lucky Olympic di Kediri	54
5. Tingkat Pendidikan Karyawan	54
6. Jenis Kelamin Karyawan	64
7. Umur Responden	65
8. Tingkat Pendidikan Responden	66
9. Lama Masa Kerja Responden.....	66
10. Tanggapan Responden Terhadap Item Kesesuaian Besarnya Upah Dengan Kebutuhan.....	67
11. Tanggapan Responden Terhadap Item Kelancaran dalam Proses Pemberian Upah.....	68
12. Tanggapan Responden Terhadap item Kesesuaian Besarnya Upah Dengan Jam Kerja Karyawan.....	69
13. Kategori Untuk Kompensasi Langsung	69
14. Tanggapan Responden Terhadap Item Program Asuransi Cacat Tubuh.....	70
15. Tanggapan Responden Terhadap Item Pemberian Biaya Rumah Sakit.....	71
16. Tanggapan Responden Terhadap Item Mendapatkan Cuti Tahunan, Cuti Besar, dan Cuti Hamil.....	71
17. Tanggapan Responden Terhadap Item Tersedianya Makan dan Minum Ketika Jam Kerja	72
18. Tanggapan Responden Terhadap Item Fasilitas Peribadatan	73
19. kategori Untuk Kompensasi Tidak Langsung.....	73
20. Tanggapan Responden Terhadap Item Kesesuaian Besarnya Bonus dengan Pekerjaan.....	74
21. Tanggapan Responden Terhadap Item Kelancaran dalam pemberian bonus dari perusahaan.....	75

22. Tanggapan Responden Terhadap Item Promosi Jabatan Bagi Karyawan yang Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik	76
23. Tanggapan Responden Terhadap Item Pujian Ketika Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik	76
24. Kategori untuk Indikator Insentif.....	77
25. Kategori untuk Variabel Kompensasi.....	78
26. Tanggapan Responden Terhadap Item Bekerja Sama dengan Karyawan Lain	79
27. Tanggapan Responden Terhadap Item Kesiediaan Membantu Karyawan Lain	79
28. Kategori untuk Indikator Kerja Sama.....	80
29. Tanggapan Responden Terhadap Item Bekerja Sesuai Cara Kerja	81
30. Tanggapan Responden Terhadap Item Kepatuhan Karyawan terhadap Perintah Atasan.....	82
31. Tanggapan Responden Terhadap Item Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Atau Pekerjaan.....	82
32. Kategori Untuk Indikator Disiplin Kerja.....	83
33. Tanggapan Responden Terhadap Item Bekerja dengan Senang Hati.....	84
34. Tanggapan Responden Terhadap Item Tidak Mengeluh dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	85
35. Tanggapan Responden Terhadap Item Kesiediaan Bekerja Diluar Jam Kerja Dari Perusahaan.....	85
36. Kategori Responden Untuk Indikator Kegairahan Kerja.....	86
37. Kategori Responden untuk Variabel Semangat Kerja	87
38. Rangkuman Pengujian Hipotesis.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Analisis	30
2. Struktur Organisasi PT. Lucky Olympic Kediri.....	51
3. Proses Produksi PT. Lucky Olympic Kediri	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Daftar kusioner
2. Data skor indikator kompensasi langsung
3. Data skor indikator kompensasi tidak langsung
4. Data skor indikator insentif
5. Data skor variabel X (kompensasi)
6. Data skor indikator kerja sama
7. Data skor indikator disiplin kerja
8. Data skor indikator kegairahan kerja
9. Data skor variabel Y (semangat kerja)
10. Tabel kerja untuk mencari korelasi antara X dan Y
11. Tabel nilai-nilai Rho
12. Tabel harga kritis t
13. Surat ijin penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
14. Surat ijin dari PT. Lucky Olympic di Kediri



I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan utama didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba usaha yang optimal. Hal ini sesuai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan oleh masing-masing perusahaan tersebut, dimana dengan adanya laba yang optimal perusahaan bisa mempertahankan kelangsungan hidupnya dan dapat dipakai sebagai modal untuk mengembangkan usaha selanjutnya. Disamping itu untuk mencapai tujuannya, kadang-kadang dihadapkan pada suatu kendala yang bisa menghalangi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu perlu dicari jalan keluarnya agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan biasanya juga tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor yang paling dominan bagi perusahaan. Sampai saat ini tenaga kerja atau karyawan memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan, sebab belum ada perusahaan dengan sarana dan prasarana yang canggih akan maju dan berkembang tanpa ditunjang kemampuan tenaga kerja atau karyawannya.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, disamping sebagai sarana penggerak juga sebagai penghasil kerja bagi perusahaan. Pimpinan perusahaan menyadari bahwa berhasil tidaknya mempertinggi mutu pelayanan serta efisiensi perusahaan banyak tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan melayani pelanggan sehingga perlu adanya bakti jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya.

Meningkatkan mutu pekerjaan tidak hanya tergantung pada mesin yang serba modern, modal cukup dan bahan baku yang tersedia, tetap tergantung pada sumber daya manusianya yang merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Seorang karyawan itu perlu perlakuan khusus dengan tidak hanya merendang sebagai alat belaka, tetapi juga harus dipandang sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Hakekatnya setiap manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda tergantung pada keinginan individu. Pimpinan perusahaan harus mengetahui dan

berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan-karyawannya, sehingga karyawan tersebut dapat diharapkan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor yang mendorong manusia untuk bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi, karena pada dasarnya manusia bekerja tidak saja mempertahankan kelangsungan hidupnya, tapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pimpinan perusahaan harus menyadari kewajiban-kewajiban terhadap karyawan yaitu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang berupa gaji yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan pada perusahaan, serta mengatur pemberian gaji tersebut tepat pada waktunya. Dengan diberikannya gaji yang layak, maka untuk mempertahankan karyawan tersebut perlu diberikan kesejahteraan karyawan yang berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas, agar karyawan tersebut dapat menggunakan dan memanfaatkannya dengan baik sehingga kelangsungan hidup karyawan beserta keluarganya dapat terjamin dengan baik.

Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan. Jadi program kompensasi yang diterapkan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena berkurangnya rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi yang berkaitan dengan kebutuhan sehari-hari karyawan, sehingga karyawan akan terangsang untuk memberikan imbalan dalam wujud taat dan tunduk pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Di samping adanya sumber nafkah itu, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang

rendah akan merugikan perusahaan, seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai, dan produktivitas kerja yang rendah. Untuk mengatasi menurunnya semangat kerja tersebut perlu adanya penghargaan atau balas jasa yang sesuai terhadap karyawan. Menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan maka program kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari manajer atau pimpinan perusahaan, supaya karyawan bersemangat bekerja, berdisiplin yang tinggi, bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan. Seorang karyawan tidak mungkin bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Apabila kompensasi diberikan dengan tepat maka perusahaan akan dapat menghasilkan suatu produk yang bernutu dan dapat memenuhi permintaan kebutuhan masyarakat pengguna. Sehingga perusahaan ini dapat menjamin kesinambungannya ditengah-tengah masyarakat. Semua hal itu akan turut mempedancar jalan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kota Kediri yang terkenal dengan pabrik rokok Gudang Garam adalah merupakan suatu kota yang sedang berkembang dimana mempunyai penduduk atau masyarakat yang kebanyakan dari mereka bekerja di kantor-kantor pemerintahan dan sebagai buruh pabrik. Perekonomian kota Kediri mengalami pelonjakan yang cukup signifikan dalam semester kedua tahun 2003. Tercatat ada pertumbuhan sebesar 1,69%. Dengan pertumbuhan tertinggi pada sektor perdagangan, hotel dan restoran yang tumbuh 17,37%. Dalam forum PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) masih didominasi oleh sektor industri, yakni 74,91%. Yang juga sangat mengembirakan adalah peningkatan bidang ketenagakerjaan di kota Kediri. Dari sisi pencari kerja misalnya, memang naik 61,11% tetapi untuk penempatannya mengalami peningkatan pula sampai 100,57%. Hal ini juga disebabkan bertambahnya lowongan kerja yang ada (233,33%) sangat berbeda dengan kabupaten Kediri yang justru menurun dalam penempatan tenaga kerja hingga 28,61%. Dengan meningkatnya bidang ketenagakerjaan di kota Kediri diharapkan juga diimbangi dengan semangat tinggi masyarakat. Terutama peningkatan *skill individu*. Ini penting sekali karena pasti dihadapkan pada persaingan bebas. (Jawa Pos, 2004:31). Dari perkembangan

yang terjadi di kota Kediri, maka sektor industri mempunyai prospek untuk berkembang, demikian juga pada sektor industri makanan ringan juga mempunyai prospek untuk berkembang.

PT. Lucky Olympic dalam hal ini merupakan perusahaan makanan ringan, tentunya lebih mengutamakan terpenuhinya semua kebutuhan konsumennya dengan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan konsumennya. Dalam memproduksi produk PT. Lucky Olympic sangat memperhatikan kualitas dari produknya yang dapat dilihat dari rasa yang dihasilkannya. Jumlah produk yang dihasilkan terdiri dari banyak jenis yaitu ada 22 jenis antara lain rasa soto ayam, ranas, kopi susu, kopi dan lain-lainnya. Dengan banyaknya produk yang dihasilkan ternyata PT. Lucky Olympic dapat memenuhi kebutuhan konsumennya dengan tepat waktu dan sesuai dengan keinginan konsumennya. Untuk dapat selalu memenuhi kebutuhan konsumennya, maka karyawan selalu dituntut untuk cepat menjaga atau mempertahankan produksi kalau bisa lebih ditingkatkan produksinya, karena bagian produksi langsung berkaitan atau berhubungan dengan besarnya jumlah barang atau produk yang dipesan oleh konsumen, sehingga karyawan bagian produksi di PT. Lucky Olympic Kediri lebih banyak dibandingkan karyawan-karyawan bagian lain. Dalam mempertahankan atau meningkatkan produksi maka semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi tentunya akan dapat bekerja dengan maksimal sehingga target produksi dapat tercapai sehingga kebutuhan konsumen dapat tercapai dengan tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan pelanggannya.

PT. Lucky Olympic berupaya meningkatkan semangat kerja karyawan salah satunya adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi karyawan diharapkan akan memberikan perasaan puas, bahagia, dan berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Keadaan seperti ini akan meningkatkan semangat kerja yang akan menimbulkan pengaruh positif pada optimalisasi produk kerja. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan terutama masalah upah kerja, akan mengakibatkan munculnya aksi pemogokan kerja dan demonstrasi yang menuntut perusahaan untuk mengerti keinginan dan kebutuhan para karyawan. Keadaan seperti ini akan

membawa pengaruh buruk terhadap semangat kerja karyawan, proses kerja dan citra perusahaan dimata masyarakat. Oleh karena itu penelitian ini akan mencoba lebih jauh untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian sangat penting karena dengan dirumuskannya masalah, maka akan dapat memberikan gambaran yang jelas dan tegas terhadap suatu permasalahan penelitian. Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

“ Adakah hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri ”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian.

1. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.
2. Ingin mengetahui signifikansi hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan bahasan penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis tentang hubungan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dalam kegiatan perusahaan.

1.4 Konsepsi Dasar

Berpikir secara sistematis dan rasional dalam penulisan ilmiah adalah merupakan keharusan bagi seorang peneliti, oleh karena itu penggunaan teori sangat dibutuhkan guna mendukung penelitian. Teori dan konsep sangat penting artinya dalam keterkaitan atau hubungan antara variable-variabel yang terdapat

dalam permasalahan penelitian. Teori dan konsep diharapkan dapat mendasari kerangka pemikiran dengan tepat sehingga dapat membantu pemecahan masalah

Konsep adalah suatu pandangan atau gambaran yang bersifat teoritis dari pengertian-pengertian singkat yang dijadikan landasan berfikir untuk mencari jalan pemecahan dari permasalahan yang dihadapi dengan jalan mengadakan penelitian. Tujuan dari konsepsi dasar untuk menyederhanakan pemikiran agar tidak terlalu banyak pola berfikir dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam penelitian.

1.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan (2002:11) mengemukakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu". Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yang terdiri dari *men, money, methode, materials, machines, dan merket*.

Unsur manusia (*men*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:10) bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat dan pemerintah". Tujuan bagi perusahaan adalah mendapatkan retabilitas laba yang lebih besar dari presentase tingkat bunga bank, bagi karyawan adalah mendapatkan keuasaan dari pekerjaannya, dan bagi masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan menurut pemerintah bertujuan mendapatkan pajak.

Simamora (1997:3) mendefinisikan "manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penifiaan, pemberian balas jasa, dan

pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja". Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Ide pencapaian tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen, dan jika tujuan tidak tercapai secara berkesinambungan, maka keberajaan organisasi akan berakhir.

Menurut Hasibuan (2002:21) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi.

c. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja efektif serta efisiensi dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

g. Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan

h. Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

i. Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

k. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

Penulis dalam penelitian ini masuk dalam program pemeliharaan untuk masuk ke dalam kompensasi, karena salah satu metode yang digunakan dalam pemeliharaan karyawan adalah kompensasi. Program kompensasi berasaskan pada keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan pada kemampuan perusahaan. Jenis kompensasi yang diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Program kompensasi ini membantu memelihara semangat kerja karyawan yang nantinya akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

1.4.2 Kompensasi

Manusia sebagai sumber daya bersifat potensial atau abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi itu merupakan proses dari hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan menciptakan, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreatifitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi masa depan, keahlian dan ketrampilan. Kemampuan itu sangat tinggi nilainya, jika dikonkretkan menjadi kegiatan bisnis yang kompetitif. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas bila dimiliki oleh organisasi atau perusahaan akan mampu mengantarkan organisasinya dalam mencapai sukses.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka perlu adanya bentuk imbal jasa atas pekerjaan dan jasa-jasanya kepada perusahaan. Bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah berupa pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dengan pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebagaimana pendapat Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa : " Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul

dari dipkerjakannya karyawan itu". Sedangkan Nawawi (2000:315) : "Kompensasi bagi perusahaan sebagai penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja". Selanjutnya Handoko (1996:155) mendefinisikan bahwa : "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".

Mengacu dari ketiga pendapat di atas dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya, dengan pemberian kompensasi ini membuat karyawan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, dengan perasaan tenang, tentram, tanpa ada gangguan.

Menurut Simamora (1995:431) kompensasi yang diberikan harus :

- a. Memberi imbalan bagi kinerja karyawan.
- b. Tetap kompetitif di pasar tenaga kerja.
- c. Mempertahankan anggaran.
- d. Memikat karyawan baru.
- e. Mengurangi perputaran karyawan.
- f. Mempertahankan keuntungan perusahaan.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- h. Menghindari konflik dalam bekerja.
- i. Memenuhi kebutuhan pribadi karyawan.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa hasil dari kompensasi karyawan tidak mungkin untuk diukur dalam nilai uang. Dapat dipastikan bahwa semua kompensasi harus didasarkan pada kepercayaan bahwa perusahaan akan memberi kesejahteraan pada karyawan bukan pada pertimbangan uang riil saja tetapi memperhatikan yang lainnya juga.

Kompensasi ini terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Sebagaimana pendapat Dessler (1997:85) yang menyatakan sebagai berikut : "Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dalam bentuk upah, gaji, bonus dan kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan".

Sejalan dengan pendapat di atas Handoko (1996:183) menyatakan sebagai berikut : "Kompensasi terdiri dari kompensasi tidak langsung yang terkait dengan upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, sedangkan kompensasi langsung terkait dengan upah dan gaji yang diterima karyawan".

Sedangkan menurut Nawawi (2000:316) Mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : "Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran yang terdiri dari kompensasi langsung, tidak langsung dan insentif yang diterima karyawan".

Berkaitan dengan pendapat diatas, maka peneliti akan menjelaskan pada pemberian kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan insentif yang diterima karyawan pada PT. Lucky Olympic di Kediri.

a. Kompensasi Langsung

Keberhasilan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari bagaimana upaya perusahaan untuk memotivasi karyawannya untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi langsung. Dengan pemberian kompensasi langsung akan meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengembangkan potensi karyawan yang berbakat, meningkatkan disiplin kerja dan sebagainya. Maka dengan terciptanya kondisi seperti demikian, jelas akan memacu perkembangan perusahaan dengan cepat. Perusahaan akan menghasilkan suatu produk yang bermutu dan dapat memenuhi permintaan kebutuhan masyarakat pengguna. Sehingga perusahaan dapat menjaga kesinambungannya ditengah-tengah masyarakat. Semua hal itu akan turut mempengaruhi jalan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Nawawi (2001:316) menjelaskan bahwa: "kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap". Sedangkan menurut Dessler (1997:85) menjelaskan bahwa "kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus". Sedangkan menurut Saydam (2000:234) menyebutkan bahwa: "kompensasi

langsung maksudnya para karyawan akan menerima uang kontan secara fisik sebagai hasil pekerjaan yang dilakukannya dalam perusahaan, yang besarnya tergantung pada kesepakatan antara perusahaan dan karyawan". Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, maka dapat dipahami bahwa kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan dan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan pada kesepakatan antara keduanya. Dengan adanya kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan diharapkan akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan mempermudah jalan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Nawawi (2001:316) "kompensasi langsung yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan". Dari uraian tersebut maka dapat dipahami bahwa kompensasi langsung dapat diartikan sebagai upah yang diterima karyawan. Dalam hal ini peneliti mengambil item-item dari indikator kompensasi langsung adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya upah yang sesuai dengan kebutuhan.
- b. Kelancaran dalam sistem pembayaran.
- c. Kelayakan besarnya upah dengan jam kerja yang dilakukan.

1) Besarnya upah yang sesuai dengan kebutuhan.

Seseorang akan mau bekerja dengan maksud agar ia dapat mendapat sumber nafkah untuk menghidupi diri, anak dan istrinya. Untuk itu seorang karyawan selalu berharap dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, ia akan mendapatkan imbalan jasa sebagai hasil dari pengorbanan yang telah dilakukannya atau diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja. Bagaimanapun juga dengan imbalan yang diterimanya, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, minimal untuk sandang, pangan, dan papan. Malahan kalau bisa imbalan yang diterimanya masih dapat tersisa untuk digunakan membiayai sekolah anak-anaknya, biaya hiburan, dan sedikit untuk biaya menambah kecerdasan (berlangganan surat kabar, memiliki radio, televisi, dan sebagainya). Bila keperluan dari karyawan tidak

terpenuhi, berarti besarnya upah yang diterima karyawan belum memenuhi persyaratan sebagai kompensasi yang memadai.

Menurut Handoko (1998:155) menjelaskan bahwa: "kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan, keluarga dan masyarakat". Sedangkan menurut Nawawi (2001:320) menjelaskan bahwa: "Besarnya upah total harus mempertimbangkan faktor pertumbuhan ekonomi nasional, inflasi, dan faktor peraturan pemerintah tentang pengupahan (UMR)". Dari kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa besarnya upah sangatlah penting karena mencerminkan ukuran karya dari karyawan sehingga besarnya upah harus disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan besarnya UMR.

Besarnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga harus memperhatikan faktor kewajaran atau keadilan. Menurut Nawawi (2001:321) menyebutkan bahwa pengupahan yang fair mencakup tiga dimensi. Ketiga tersebut adalah sebagai berikut:

a) Dimensi Internal

Kewajaran atau keadilan internal berarti setiap jabatan atau posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi atau perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi.

b) Dimensi Eksternal

Kewajaran atau keadilan eksternal berarti pengupahan dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan, yang mampu bersaing dengan pengupahan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan lain yang sejenis (pesaing).

c) Dimensi Individual

Kewajaran atau keadilan individu berarti setiap individu atau pekerja merasakan atau gajinya fair dibandingkan dengan individu atau pekerja yang lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan.

Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (1986:139) menyebutkan berbagai faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah sebagai berikut:

a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi.

b) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

c) Kemampuan untuk membayar

Meskipun serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi realisasinya pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.

d) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi biasanya dinyatakan sebagai produktivitas.

e) Biaya hidup

Faktor lain yang juga perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup perusahaan "batas penerimaan upah" dari para karyawan.

2) Kelancaran dalam sistem pembayaran

Upah kerja merupakan manifestasi dari rasa keadilan sosial yang memungkinkan setiap pekerja untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidupnya. Dalam melakukan pembayaran upah kepada karyawan, perusahaan tidak boleh menganggap enteng atau harus benar-benar memperhatikan dengan sebaik-baiknya, karena apabila pembayaran upah yang tidak lancar dapat membuat karyawan gelisah dan tidak tenang dalam melakukan pekerjaan. Apabila hal ini terjadi maka akan dapat membuat karyawan menjadi mogok dan terjadi unjuk rasa yang nantinya akan mempengaruhi menurunnya tingkat semangat kerja karyawan dan sebaliknya dengan terpenuhinya upah kerja yang memadai dan kelancaran dalam pembayaran upah maka akan menambah kepuasan karyawan dan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam melakukan sistem pengupahan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain pasti ada perbedaan meskipun perusahaan telah berusaha mempergunakan dan memperhitungkan beberapa faktor. Menurut Nawawi (2001:324) perbedaan dalam strategi kompensasi, khususnya system pengupahan atau pengajian, antara lain disebabkan oleh:

1. Strategi bisnis yang tidak sama
Perencanaan kompensasi memiliki ketergantungan yang kuat pada dan harus dijabarkan dari strategi bisnis organisasi atau perusahaan. Misalnya perusahaan atau organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang secara cepat, strategi bisnisnya difokuskan pada tujuan memperkuat investasi untuk terus berkembang, dengan melaksanakan strategi bisnis yang konsisten.
2. Posisi pemasaran dan kematangan dalam berbisnis
Strategi berbisnis dan kemampuan perusahaan mewujudkannya, membawa pada kenyataan berupa posisi pemasaran dan kemungkinan pengembangannya di masa mendatang atau depan

Banyak pertimbangan yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan pembayaran upah kepada karyawan. Pembayaran upah tergantung pada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar upah, yang ditentukan oleh keuntungan, sebagai satu-satunya sumber untuk pengupahan atau penggajian para pekerja. Dengan demikian berarti pengupahan harus didasarkan pada perkiraan bahwa jumlahnya sebagai pembiayaan merupakan bagian dalam modal produksi, harus kembali dalam jumlah yang sama atau lebih dalam keuntungan yang diperoleh.

Satu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah ketika perusahaan sudah menggunakan atau memanfaatkan tenaga karyawan dalam berproduksi dan ketika produksi meningkat yang disertai dengan peningkatan pendapatan dari perusahaan maka perusahaan harus memenuhi hak-hak dari karyawan salah satunya adalah memberikan kemudahan atau kelancaran dalam penerimaan upah. Apabila perusahaan sudah memenuhi hak-hak dari karyawan maka karyawan akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaan karena tidak merasa kuatir tentang kebutuhannya sehingga karyawan bisa bekerja dengan tenang dan penuh semangat yang tinggi.

3) Kesesuaian besarnya upah dengan jam kerja yang dilakukan.

Seseorang bekerja dengan harapan akan mendapatkan gaji atau upah atas apa yang mereka kerjakan. Harapan seorang karyawan dalam mendapatkan gaji atau upah yaitu bahwa upah atau gaji itu sesuai dengan jam kerja yang mereka lakukan atau sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Ketika upah atau gaji yang mereka terima sesuai dengan jam kerja yang telah dilakukan maka mereka akan

merasa puas dan akan melakukan lagi pekerjaannya dengan penuh semangat. Dan sebaliknya apabila upah atau gaji yang diterima tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah mereka lakukan maka dalam bekerja mereka akan tidak semangat atau malas.

Menurut Dessler (1997:85) "empat faktor utama yang mempengaruhi rumusan semua rencana upah yaitu faktor hukum, serikat buruh, kebijakan, dan keadilan". Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan maka karyawan akan merasa tenang dan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Gouzali Saydan (2000:246) menyatakan bahwa "pemberian kompensasi dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan perusahaan, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah dan tepat waktu dalam pembayaran".

Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang tepat jumlahnya yaitu kompensasi yang layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para karyawan, dan mungkin sebanding pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan luar lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama. Sedangkan kompensasi yang tepat waktu maksudnya yaitu perusahaan harus dapat memberikan kompensasi pada karyawan sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan. Dengan pemberian kompensasi yang tepat waktu, tidak mungkin ada diantara karyawan yang berniat untuk keluar dari perusahaan karena kebutuhan dan kepentingannya sudah terjamin oleh perusahaan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perlukannya semangat kerja karyawan yang tinggi. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Dengan pemberian sistem kompensasi diharapkan setiap tenaga kerja di lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut, akan memberikan kontribusi terbaik melalui pelaksanaan tugas-tugas pokoknya, yang menunjang usaha mencapai tujuan perusahaan sebagaimana direncanakan didalam strategi bisnis baik jangka pendek, sedang maupun jangka panjang. Sistem penghargaan atau ganjaran tersebut tidak sekedar berkenaan dengan pemberian gaji atau upah dasar setiap minggu, atau

setiap bulan atau setiap tahun, yang disebut juga dengan kompensasi langsung. Sistem tersebut juga mencakup berbagai bentuk ganjaran diluar gaji atau upah dasar, baik bersifat finansial atau material maupun non finansial atau non material, yang banyak jenisnya dan disebut dengan kompensasi tidak langsung.

Menurut Handoko (1998:183) menjelaskan bahwa: "kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) karena biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja". Sedangkan menurut Dessler (1997:85) "kompensasi tidak langsung adalah bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan". Sedangkan menurut Nawawi (2001:333) menjelaskan bahwa: "kompensasi tidak langsung adalah sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikat rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya".

Berdasarkan ketiga pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dimana dengan memberikan tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang libur dengan tujuan untuk memberikat rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya. Dengan adanya kompensasi tidak langsung akan memberikan perhatian sepenuhnya pada pelaksanaan pekerjaan. Dalam keadaan seperti itu berarti pemberian kompensasi tidak langsung, seharusnya merupakan penghasilan tambahan yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu kompensasi tidak langsung disebut juga pemberian manfaat atau keuntungan bagi pekerja, karena harus disediakan dari kelebihan keuntungan yang diperoleh perusahaan, setelah dikurangi seluruh pembiayaan termasuk pembayaran upah atau gaji dasar mingguan atau bulanan untuk semua keluarga.

Kompensasi tidak langsung akan lebih berperan dalam memotivasi pekerja, apabila kompensasi langsung yang diterima pekerja melebihi kebutuhan dasar kehidupannya, sesuai dengan status sosial ekonominya di lingkungan perusahaan dan di masyarakat. Namun terdapat para pekerja yang tidak merasakannya sebagai kompensasi tidak langsung, atau tidak dirasakan sebagai

program yang cukup bernilai dalam memotivasi dalam bekerja. Sehubungan dengan itu program kompensasi tidak langsung tidak boleh dilepaskan kaitannya dengan kompensasi langsung, yang berarti antara keduanya harus diintegrasikan menjadi satu paket penghargaan atau ganjaran yang maksimal dapat diterima masing-masing pekerja. Menurut Nawawi (2001:338) penetapan dan pemberian kompensasi total harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut:

1. Aspek Ketepatannya

Penyediaan pembiayaan untuk kompensasi tidak langsung sebagai pelengkap kompensasi langsung, harus dipayakan tepat waktu dan tepat sasaran. Dengan demikian dapat dipergunakannya untuk memelihara dan mempertahankan status sosial ekonominya di lingkungan organisasi atau perusahaan dan di masyarakat.

2. Aspek Kelayakan dan Keadilan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi tidak langsung apabila dalam bentuk barang atau uang, sebagaimana dikatakan diatas harus memadai dalam arti dirasakan cukup berharga, untuk memacu persaingan dalam berprestasi melalui bidang kerja masing-masing.

3. Aspek Pembiayaan (*cost*) yang Terkontrol dan Seimbang

Kompensasi tidak langsung bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang. Dengan demikian meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebihan, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi dan persaingan.

Menurut Nawawi (2001:339) komponen kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi tiga kelompok besar, yaitu terdiri dari:

1) **Jaminan Keamanan dan Kesehatan kerja**

Jaminan ini pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Asuransi jiwa

Asuransi jiwa sebagai jaminan kehidupan keluarga dimasa yang akan datang bukanlah monopoli atau hanya berlaku bagi para pekerja di lingkungan suatu perusahaan. Asuransi jiwa dapat dimanfaatkan oleh setiap orang sesuai kemampuannya masing-masing. Perusahaan dapat menggunakan program ini untuk membatu para pekerja agar memiliki rasa aman dalam melaksanakan tugas-tugasnya, terutama tugas-tugas yang berbahaya dengan resiko dapat merenggut kehidupan.

b) Kompensasi akibat pekerjaan

Kompensasi tidak langsung ini berbentuk usaha membantu para pekerja yang sifat pekerjaannya dapat mengakibatkan terjadinya gangguan psikologis. Di antaranya dapat berbentuk stress atau yang sejenis. Bantuan ini sangat penting

- diberikan perusahaan pada para pekerja yang pekerjaannya sangat menentukan perwujudan eksistensinya yang kompetitif.
 - c) **Asuransi Cacat Tubuh**
Asuransi ini termasuk asuransi kecelakaan. Keadaan terburuk yang menempatkan asuransi ini menjadi sangat penting adalah kecelakaan yang berakibat cacat jasmani, sehingga pekerja tidak dapat lagi menjalankan fungsi utama dalam pekerjaannya. Dari segi waktu asuransi ini memberikan manfaat untuk jangka panjang, karena orang yang menerimanya masih hidup dan dalam keadaan cacat, maka tidak memungkinkannya dalam memperoleh penghasilan.
 - d) **Biaya Rumah Sakit**
Dalam penyelenggaraan jaminan kesehatan bagi pekerja, salah satu bentuknya adalah penyediaan biaya perawatan rumah sakit, termasuk pembedahan dan biaya bersalin. Di satu pihak jaminan kesehatan ini sangat dipengaruhi oleh pekerja dan keluarganya yang menderita sakit berkepanjangan, sedangkan di pihak lain pembiayaan tersebut dapat menjadi beban bagi perusahaan.
 - e) **Jaminan Pengobatan lainnya**
Jaminan ini bermaksud memperluas kompensasi tidak langsung yang tidak sekedar mengenai pekerja yang menderita sakit berkepanjangan, tetapi beberapa aspek kesehatan lainnya seperti pengobatan gigi, mata dan lain-lain.
 - f) **Uang Pesangon**
Dana ini berbentuk pembayaran uang sebesar satu kali lebih upah atau gaji pada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, karena pengurangan tenaga kerja oleh suatu perusahaan.
- 2) Pembayaran Upah Selama Tidak Bekerja**
Bentuk kedua dari kompensasi tidak langsung adalah pembayaran gaji atau upah tanpa dikurangi atau dipotong, meskipun seseorang pekerja untuk jangka waktu tertentu tidak melaksanakan tugas-tugasnya. Berbagai bentuknya yang tidak dapat diperinci satu persatu adalah sebagai berikut:
- a) Liburan dan atau vakansi
 - b) Tidak hadir dengan pemberitahuan
 - c) Meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi
 - d) Tidak hadir karena kemalangan
 - e) Cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, cuti besar dan lain-lain.
- 3) Pelayanan untuk Pekerja**
Bentuk kompensasi tidak langsung yang ketiga adalah penyelenggaraan program pelayanan bagi para pekerja, yang diberikan tanpa didasarkan pada jasa atau prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa bentuknya adalah sebagai berikut :
- a) Dana bantuan belajar
 - b) Program pemberian pinjaman yang dananya disalurkan melalui serikat pekerja, termasuk juga koperasi yang diselenggarakannya.
 - c) Penyediaan makanan dan minuman dalam jam kerja.
 - d) Kendaraan yang disediakan untuk para eksekutif, apabila perusahaan memiliki kemampuan yang cukup tinggi.
 - e) Asuransi kendaran bagi kendaraan perusahaan yang diperuntukan bagi pekerja secara individual.

- f) Baju kerja atau pakaian dinas.
- g) Program koperasi simpan pinjam.
- h) Program kebugaran dan kesehatan jasmani.
- i) Penyediaan tempat ibadah bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil item-item dari kompensasi tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a) Pemberian asuransi cacat tubuh oleh perusahaan kepada karyawan.
- b) Pemberian biaya rumah sakit oleh perusahaan.
- c) Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan antara lain cuti tahunan, cuti besar dan cuti hamil.
- d) Tersedianya makanan dan minuman dalam jam kerja.
- e) Tersedianya tempat ibadah bagi karyawan.

c. Insentif.

Pada umumnya insentif terkait dengan rencana-rencana pembayaran yang digunakan untuk perangsang bagi karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (2000:317) mendefinisikan insentif sebagai "insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu". Selanjutnya Nasution (2000:168) mendefinisikan insentif adalah "suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi". Dalam hal ini insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Tujuan dalam pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas selain upah dan gaji. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan sewaktu-waktu oleh perusahaan terhadap karyawan untuk memotivasi agar semangat kerja karyawan meningkat.

Menurut Simamora (1997:629) "insentif adalah pekerjaan yang dibayar menurut hasil yang dikerjakan (*piece work*), komisi dan bonus adalah sistem-sistem insentif". Selanjutnya Sagian (2001:26) menjelaskan bahwa "sistem insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu : sistem insentif individual sistem

insentif bagi para eksekutif. Sistem insentif individual ada empat yaitu *piece work*, bonus produksi, kurva kematangan, komisi”.

Dari sistem insentif individual dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Insentif *piece work* adalah insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.
2. Insentif bonus produksi adalah insentif dalam bentuk bonus yang diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang baku terlampaui.
3. Insentif kurva kematangan adalah tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat kurva prestasi kerja.
4. Insentif komisi adalah insentif yang diberikan berdasarkan pada prosentase hasil penjualan.

Dari keempat jenis insentif individual tersebut banyak digunakan oleh beberapa perusahaan untuk lebih mendorong produktivitas karyawannya. Sedangkan insentif bagi para eksekutif untuk memacu produktivitas kerja para eksekutif dalam kaitannya dengan prestasi organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya.

Selanjutnya menurut Sarwoto (1991:114) mengemukakan bahwa : “Upah insentif sebagai suatu sarana motivasi diberi batasan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja”. Sesuai dengan pendapat tersebut, upah insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar mereka terdorong untuk berprestasi bagi perusahaan. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa upah tambahan atau insentif merupakan suatu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai dan biasanya digunakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan yang menetapkan insentif, tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2000:373) bahwa tujuan sistem pemberian insentif pada dasarnya adalah:

- a) Sistem insentif di desain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa, sehingga berfungsi dalam memotivasi karyawan agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.
- b) Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara karyawan yang tidak atau kurang mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian agar berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Supaya program insentif dapat berhasil dan memberikan kontribusi maka perlu dilakukan prinsip-prinsip pokok. Menurut Nawawi (2000:376) Prinsip-prinsip pokok pemberian insentif adalah sebagai berikut :

- 1) Sistem insentif harus bersifat sederhana dalam arti diatur secara jelas, dapat dipahami, ringkas dan sesuai dengan kepentingannya masing-masing.
- 2) Pemberian insentif harus bersifat khusus, dalam arti pekerja mengetahui secara tepat apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya dalam bekerja, yang dapat dikategorikan berhak memperoleh insentif.
- 3) Dampak pemberian insentif dapat dinilai/diukur, dalam arti jumlah uang yang dikeluarkan untuk insentif dapat dihitung melalui perbandingannya dengan hasil yang dicapai, yang bisa menunjukkan peningkatan, dapat diartikan berfungsi sebagai motivasi kerja.
- 4) Perbaikan dan peningkatan mungkin diwujudkan, dalam arti insentif yang diberikan dapat mendorong pekerja untuk melaksanakan sesuatu secara baik yang memang mungkin dilaksanakannya. Apabila sesuatu yang diharapkan dalam bekerja tidak mungkin dilaksanakan, maka insentif tidak akan berfungsi untuk memotivasi kerja.

Menurut Simamora (1997:638) bahwa sistem insentif menawarkan keunggulan-keunggulan sebagai berikut :

- 1) Sistem ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, memangkas biaya-biaya produksi dan meningkatkan pendapatan.
- 2) Sistem ini memerlukan supervisi langang yang lebih kecil demi mempertahankan tingkat-tingkat keluaran tertentu.
- 3) Sistem ini mendorong karyawan mengurangi waktu yang hilang membuat penggunaan waktu dan peralatan yang lebih efektif.
- 4) Mereka dapat menghasilkan penentuan biaya-biaya, tenaga kerja yang lebih akurat.

Setelah memperhatikan keunggulan-keunggulan dari sistem insentif maka sangatlah tepat sekali apabila sistem insentif diterapkan pada perusahaan sehingga dengan adanya pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Apabila dipahami lebih jauh tentang insentif dari bentuknya maka dapat dibedakan menjadi beberapa macam. Dalam hal ini Sarwoto (1994:155) membedakan insentif menjadi dua yaitu :

1) Insentif material

Merupakan insentif yang diberikan sebagai balas jasa dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif ini diberikan karena mempunyai nilai ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti bonus, komisi, profit sharing dan kompensasi yang ditanggungkan.

2) Insentif non material

Merupakan insentif yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk penghargaan yang berupa pujian, baik lisan maupun tertulis secara resmi maupun pribadi, promosi, gelar, jabatan dan sebagainya.

Berdasarkan macam-macam insentif menurut bentuknya, maka dapat diambil item-item dari indikator insentif adalah sebagai berikut:

- a) Kelancaran dalam pemberian bonus.
- b) Kesesuaian besarnya bonus dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- c) Pimpinan perusahaan mempromosikan jabatan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik.
- d) Pimpinan perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

1.4.3 Semangat Kerja

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar semangat kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan sehingga diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkannya.

Menurut Nitisemito (1992:160) "semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik". Siswanto (1989:264) memberikan pengertian semangat kerja adalah sebagai berikut:

Suatu kondisi rohaniyah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang menimbulkan kesenangan

yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka akan memperoleh banyak keuntungan. Keuntungan itu misalnya pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Moekijat (dalam Anoraga dan Suyati, 1995:74) memberikan definisi "semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan". Tim BPA-UGM (dalam Anoraga dan Suyati, 1995:74) "semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan perenan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara giat dalam usahanya mencapai tujuan bersama".

Pengertian semangat kerja secara netral dari kedua pendapat tersebut adalah sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan perhatian individu tersebut dengan adanya minat, gairah dan bekerja dengan lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerja sama.

Menurut Leighton (dalam Moekijat, 1999:130) mengartikan semangat kerja adalah sebagai berikut:

Kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. "Bekerjasama" menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. "Dengan giat" dan "konsekuen" menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama. "Tujuan bersama" menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semuanya menginginkan.

Semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin peraturan-peraturan perusahaan. Menurut Siswanto (1989:268) beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.

- b. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang mengairahkan bagi semua pihak.
- c. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- d. Perlu saat penyejukan sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa keseiakaan antar tenaga kerja.
- e. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- f. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
- g. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa selain diberikan gaji yang layak, juga diberikan tunjangan dan fasilitas. Tunjangan dan fasilitas tersebut dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh karyawan, misalnya fasilitas peribadatan untuk kebutuhan spiritual, uang pensiun untuk hari esok karyawan, rekreasi sebagai media pengurangan ketegangan kerja, dan lain-lain.

Nitisemito (1992:161) mengatakan bahwa untuk mengetahui indikasi-indikasi turunnya semangat kerja karyawan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi
- c. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi/naik
- e. Kegelesahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering kali terjadi
- g. Pemogokan

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja karyawan. Misalnya upah yang terlalu rendah, isentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya, maka perusahaan harus memperhatikan kehidupan karyawannya.

Semangat kerja seorang karyawan dapat dikatakan tidak selalau stabil setiap saat, terkadang mempunyai semangat kerja tinggi tapi kadang-kadang seorang karyawan juga bisa mengalami semangat kerja yang rendah. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan semangat kerja karyawannya, karena mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Siswanto (1989:265) mengemukakan bahwa terdapat tiga konsepsi dasar yang dapat membantu memberikan penjelasan tentang sebab-sebab turun naiknya semangat kerja karyawan yaitu:

- a. Setiap tenaga kerja seran tiasa terus memantau lingkungan kerjanya untuk memperoleh tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya.
- b. Berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral, atau sebagai rekanan, atau juga sebagai sesuatu yang netral.
- c. Dampak keputusan manajemen yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja itu sangat kompleks. Menurut Anoraga dan Suyati (1995:76) untuk mengukur semangat kerja karyawan dapat digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kerja sama
- b. Disiplin kerja
- c. Kegairahan kerja

Penulis menggunakan indikator tersebut dalam penelitian, karena faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang penting yang menandai ada tidaknya semangat kerja karyawan. Penggunaan indikator tersebut disesuaikan dengan keadaan perusahaan, dimana karyawan PT. Lucky Olympic melaksanakan aktivitasnya.

a. Kerja Sama

Karyawan didalam melaksanakan pekerjaan diperlukan adanya suatu kerja sama yang baik. Terjalannya kerja sama antar karyawan mempermudah dan memperlancar dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Menurut Siswanto (1989:196) mendefinisikan "kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya gana dan hasil gana yang sebesar-besarnya. Anoraga dan Suyati (1995:76) mengartikan "kerja sama adalah bekerja bersama-sama kearah tujuan yang sama".

Kedua pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa setiap orang bekerja bersama-sama dan menyumbangkan tenaganya dengan sukarela kearah tujuan yang sama, untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mencapai hasil yang maksimal. Hasil yang maksimal dapat menguntungkan perusahaan, misalnya pekerjaan cepat diselesaikan.

Ahyari (1986:200) mengemukakan bahwa "hubungan karyawan yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan perusahaan yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan perusahaan tersebut". Mewujudkan hubungan kerjasama yang baik, maka karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi dengan baik agar dapat muncul rasa kebersamaan, saling memiliki, dan rasa menjadi bagian dari yang lainnya.

Menurut Anoraga (1995:76) di dalam perusahaan kerja sama dapat dilihat dari:

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman kerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan.
2. Kesetiaan untuk saling membantu diantara teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

Dari pendapat diatas maka dapat diambil item-item dari kerja sama adalah sebagai berikut:

- 1) Kesiediaan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
- 2) Kesiediaan untuk membantu karyawan lainnya.

b. Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (1992:199) bahwa "kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak". Siswanto (1989:278) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut:

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak serta sanggup

menjafakan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan erat dengan sikap tingkah laku atau perbuatan atau ketaatan pada peraturan-peraturan maupun kepada pimpinan. Peraturan tersebut dapat berupa peraturan tertulis dari perusahaan maupun peraturan tidak tertulis.

Anoraga dan Suyati (1995:71) memberikan definisi "kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan". Hasibuan (2002:193) mengartikan kedisiplinan sebagai berikut:

Kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan sudah bekerja dengan disiplin maka kedisiplinan tersebut akan mencerminkan semangat kerja yang tinggi.

Seorang karyawan akan berdisiplin bila segala kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi. Sebaliknya seorang manajer akan berusaha memenuhi segala kebutuhan karyawannya bila karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Anoraga (1995:76-77) menyebutkan beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang baik yaitu sebagai berikut:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
2. Kepatuhan karyawan pada perintah dari atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku.
3. Penggunaan dan penggunaan bahan-bahan atau alat-alat kantor dengan hati-hati.

4. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari pendapat diatas maka dapat diambil item-item dari disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- 2) Kepatuhan karyawan terhadap perintah atasan
- 3) Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan (datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang berlaku)

c. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, hal ini cukup beralasan karena akan menentukan dalam penyelesaian pekerjaannya. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan jumlah yang sesuai atau lebih dari yang ditentukan perusahaan akan turut mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Menurut Nitisemito (1992:160) "kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Siswanto (1989:17) mendefinisikan "kegairahan kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk melaksanakan suatu beban kerja yang diserahkan kepadanya, dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab, sehingga menghasilkan output yang tinggi".

Kegairahan kerja memperhatikan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, tidak mengeluh, kerja dengan puas, saling membantu dan sebagainya. Kegairahan kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, karena seorang karyawan akan menerima keadaan yang ada dalam organisasi dengan sepenuh hati.

Nitisemito (1992:170) mengemukakan ada beberapa cara untuk meningkatkan kegairahan kerja diantaranya melalui:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana yang santai
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

- f. Memberikan kepada mereka untuk maju
- g. Perasaan anan menghadapi masa depan
- h. Usabakan karyawan untuk punya loyalitas
- i. Sekali-kal: karyawan perlu diajak berunding
- j. Fasilitas yang menyenangkan

Menurut Anoraga (1995:77) menyatakan bahwa kegairahan kerja dapat dilihat dari cara karyawan melakukan pekerjaan. Adapun dapat dilihat dari:

1. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang disertai perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah.
2. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan.
3. Karyawan selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja.

Dari pencapat diatas dapat diambil item-item dari kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Selalu gembira atau senang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kesediaan untuk bekerja diluar jam kerja (lembur).

1.4.4 Hubungan kompensasi dengan semangat kerja karyawan.

Tujuan setiap orang bekerja pada suatu perusahaan yang paling mendasar adalah mendapat imbalan jasa yang berupa pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan pemberian imbalan atas jasa atau kerja karyawan yang berupa upah atau gaji dan insentif, selain berupa uang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga berupa tunjangan-tunjangan. Jika kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, maka ia dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik karena kebutuhan hidupnya telah terpenuhi. Sebaliknya, jika kompensasi dirasa kurang oleh karyawan akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menjaci semakin menurun dan hal ini juga akan mempengaruhi hasil produksi yang akan semakin menurun.

Menurut Mockijat (1999:55) bahwa "Dalam hubungan-hubungan kepegawaian yang modern, upah dan gaji (*wages and Salaries*) diharapkan memainkan peranan yang besar dalam mendorong pegawai untuk semangat bekerja". Sedangkan menurut Sarwoto (1991:114) menyatakan bahwa: "Upah

insentif sebagai suatu sarana motivasi diberi batasan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja".

Berdasarkan pendapat diatas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan cearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan untuk dapat bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai.

1.5 Model Analisis

Model analisis merupakan suatu gambaran mengenai pengaruh antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian sehingga akan terlihat jelas tentang adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel-variabel dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Variabel X yaitu kompensasi, dimana indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :
 1. Kompensasi langsung
 2. Kompensasi tidak langsung
 3. Insentif
- b. Variabel Y yaitu semangat kerja karyawan, dimana indikatornya adalah :
 1. Kerja sama
 2. Disiplin kerja
 3. Kegairahan kerja.

Dengan demikian model analisis dapat digambarkan sebagai berikut :



1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Pengertian hipotesis menurut Umar (2000:168) adalah sebagai berikut : "Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya".

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis yang sesuai dengan permasalahan. Adapun hipotesisnya adalah :

1. Uji hipotesis:
 - a. H_0 : Tidak ada hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic.
 - b. H_a : Ada hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic.
- 2 Uji signifikan
 - a. H_0 : $r_s < r_s$ tabel $\alpha = 5\%$, artinya H_0 diterima berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic Di Kediri.
 - b. H_a : $r_s > r_s$ tabel $\alpha = 5\%$, artinya H_a diterima berarti ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.

1.7 Operasionalisasi Konsep

Konsep-konsep yang ada pada penelitian ini diwujudkan dalam suatu gambaran yang lebih komplit terhadap variabel yang akan diuji sebab jika perhatian konsep-konsep yang dikemukakan dalam bab sub bab konsepsi dasar masih tampak abstrak, yang otomatis akan mempersulit di dalam mengukur dan menganalisis data penelitian yang diperoleh. Agar konsep-konsep tersebut di atas dapat diterapkan, maka perlu adanya penjabaran pengertian, penentuan standart pengukuran dan pengamalisan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Koentjaraningrat (1998:31) sebagai berikut :

Operasionalisasi konsep adalah merubah konsep-konsep yang berupa konstruk-konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gagasan yang dapat diamati dan diuji serta dapat ditentukan adanya hubungannya oleh peneliti yang lain.

Berdasarkan definisi operasional di atas maka proses perincian reverensi dari suatu konsep atau variabel menjadi indikator sampai ke bentuk item dan selanjutnya operasionalisasi dari masing-masing variabel yang ada dalam penulisan ini dapatlah penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Operasionalisasi variabel (X) : Kompensasi
2. Operasionalisasi variabel (Y) : Semangat kerja

1.7.1 Kompensasi (X).

Yang dimaksud kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk tetap menjaga dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dengan lebih baik dan berprestasi atau produktif.

Operasionalisasi konsep diperlukan agar ada kesamaan pandangan dalam penelitian ini. Penelitian ini menekankan pada pelaksanaan kompensasi pada karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri. Untuk mengetahui kompensasi pada PT. Lucky Olympic indikator-indikator yang dipahami adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan. Kompensasi langsung dalam bentuk uang merupakan keperluan yang sangat pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Jadi apabila upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan menambah semangat kerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun item-item dari kompensasi langsung adalah sebagai berikut :

- a. Kesesuaian besarnya upah dengan kebutuhan.
- b. Kelancaran dalam sistem pembayaran.
- c. Kesesuaian besarnya upah dengan jam kerja yang telah dilakukan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berupa selain uang, yang tujuan pemberian kompensasi ini adalah untuk memberikan rasa aman, tenang dan bersemangat dalam bekerja. Kompensasi tidak langsung ini dapat berbentuk pelayanan-pelayanan karyawan. Sedangkan item-item yang dipakai sebagai pengukuran adalah :

- c. Pemberian asuransi cacat tubuli oleh perusahaan kepada karyawan.
- d. Pemberian biaya rumah sakit oleh perusahaan.
- e. Perusahaan memberikan cuti seperti cuti tahunan, hamil, cuti besar dan lain-lainnya.
- f. Tersedianya makanan dan minuman dalam jam kerja.
- g. Tersedianya tempat ibadah bagi karyawan.

3. Insentif

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan sistem insentif sangat tepat untuk ditetapkan. Insentif dalam penelitian ini adalah suatu sarana motivasi diberi batas sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja.

Adapun item-item dari insentif adalah sebagai berikut :

- a. Kelancaran dalam pemberian bonus.
- b. Kesesuaian besarnya bonus dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Pimpinan perusahaan mempromosikan jabatan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Pimpinan perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

1.7.2 Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang

terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah:

1. Kerjasama sama

Kerja sama adalah tindakan bersama-sama antara seseorang dengan lainnya, dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan. Item-item kerjasama adalah sebagai berikut:

- a. Kesediaan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
- b. Kesediaan untuk membantu karyawan lainnya.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, karena ini menyangkut ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan baik secara lisan maupun tertulis dengan suatu perusahaan atau organisasi lagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan. Item-item disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b. Kepatuhan karyawan terhadap perintah atasan
- c. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan (datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang berlaku).

3. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja sangat penting karena menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Kegairahan kerja merupakan kondisi dinamis yang dimiliki karyawan atau pegangan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Item-item dari kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

Bekerja dengan senang hati, maksudnya yaitu bekerja dengan tanpa perasaan terpaksa.

- a. Tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Selalu gembira atau senang dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kesediaan untuk bekerja diluar jam kerja (lembur).

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Menurut Sgryono (2002:1) metode penelitian adalah sebagai berikut :

Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Umar (1998:64) bahwa "pendekat kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh". Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

Tahap-tahap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Tahap persiapan
- b. Tahap pengumpulan data
- c. Tahap pengolahan data
- d. Tahap analisis data
- e. Tahap penarikan kesimpulan

1.8.1 Tahap Persiapan

- a. Menentukan daerah penelitian.

Penentuan daerah penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam mencari data yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang akan dihadapi. Penulis memilih daerah penelitian pada PT. Lucky Olympic di Kediri. Adapun alasan penulis memilih perusahaan tersebut karena :

- 1) PT. Lucky Olympic di Kediri di dalam mencapai keberhasilan, selalu memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 2) PT Lucky Olympic di Kediri mempunyai banyak karyawan yang perlu ditingkatkan semangat kerjanya, agar tujuan perusahaan mudah dicapai.

b. Observasi Pendahuluan.

Kegiatan pengamatan di perusahaan yang akan diteliti dan mencari informasi yang menunjang penelitian serta mengamati gejala-gejala yang ada di perusahaan.

c. Studi Kepustakaan.

Studi kepustakaan adalah kegiatan mempelajari buku-buku, literatur-literatur dan bahan-bahan lainnya yang ada sangkut pautnya dengan penelitian ini agar diperoleh gambaran permasalahan yang jelas dan dicari alternatif pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Studi pustaka ini dilakukan di perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan di perpustakaan pusat Universitas Jember.

d. Penentuan Populasi dan Sampel

Sugiyono (2002:57) mendefinisikan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan pendapat diatas maka populasi dari obyek ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri yang berjumlah 131 orang.

Menurut Sugiyono (2002:57) "sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan membatasi populasi kedalam bagian-bagian tertentu dan diambil secara acak. Menurut Hadi (1995:82) "*propotional random sampling* adalah sampel yang terdiri dari sub-sub populasi". *Propotional random sampling* dalam penelitian ini adalah mengambil sampel dari tiap-tiap bagian dan dianggap sudah mewakili dari bagian tersebut, yang pada akhirnya mewakili totalitas populasi yang ada pada bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.

Menurut Arikunto (2002:112) bahwa "untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai penelitiannya dan jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih". Singarimbun (1995:171) mengemukakan bahwa "bila analisis data yang digunakan teknik korelasi maka sampel yang harus diambil minimal 30 kasus".

Karyawan yang bekerja di bagian produksi pada perusahaan ini adalah 131 orang karyawan yang terdiri dari:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Bagian Produksi

No.	Sub Bagian	Jumlah
1.	Pencampuran	12 orang
2.	Pemasakan	15 orang
3.	Penyemprotan	12 orang
4.	Pengovenan	17 orang
5.	Pembungkusan	75 orang
	Jumlah	131 orang

Sumber Data: Hasil Penelitian

Dari 131 orang tersebut, sampel yang diambil sebanyak 30 orang atau 23% dari keseluruhan populasi. Adapun perincian jumlah sampel dari sub bagian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Jumlah Sampel Untuk Sub Bagian Produksi

No.	Sub Bagian	Propinsi	Jumlah Responden
1.	Pencampuran	$12/131 \times 30 = 2,7$	3 Orang
2.	Pemasakan	$15/131 \times 30 = 3,4$	3 Orang
3.	Penyemprotan	$12/131 \times 30 = 2,7$	3 Orang
4.	Pengovenan	$17/131 \times 30 = 3,8$	4 Orang
5.	Pembungkusan	$75/131 \times 30 = 17,1$	17 Orang
	Jumlah		30 Orang

Sumber Data: Hasil Penelitian

1.8.2 Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data diperlukan dalam rangka memperoleh data yang akurat atau valid untuk keberhasilan penelitian. Menurut Nasir (1999:211) mendefinisikan "pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan".

Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa cara yaitu :

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dengan cara pengamatan dan pencatatan yang sistematis sehingga diperoleh gambaran dari objek yang sedang diteliti atau diselidiki.

b. Wawancara

Wawancara diprogramkan untuk mencari informasi yang diperlukan dengan wawancara langsung atau tatap muka terhadap karyawan atau pihak-pihak yang berkompetensi dalam perusahaan.

c. Kuisioner

Kuisioner adalah merupakan suatu teknik pengumpulan data yang sangat penting, karena data yang diperoleh nantinya akan dianalisis untuk mengkaji kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan. Kuisioner ini berbentuk kuisioner tertutup dan terbuka. Kuisioner tertutup untuk dianalisis dengan menggunakan rumus spearman, dan kuisioner terbuka dipergunakan untuk pembahasan data.

d. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data dengan mengadakan pencatatan yang bersumber dari arsip perusahaan tentang data yang dapat membantu dalam pemecahan masalah.

1.8.3 Tahap Pengolahan Data.

Dalam tahap pengolahan data ini langkah-langkah yang akan dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

a. Pemeriksaan data atau *Editing*

Pada tahap ini, dilakukan setelah kuisioner oleh responden dan bertujuan untuk meneliti kembali data yang terkumpul, sehingga dapat diketahui apakah

data tersebut sudah baik dan memenuhi syarat, sehingga dapat digunakan untuk tahap berikutnya.

b. Pemberian skor atau *Skoring*

Kegiatan ini bertujuan memberikan skor terhadap jawaban dari responden untuk keperluan analisis kuantitatif. Dalam hal ini menggunakan skala likert yang jawabannya mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Menurut Sugiyono (2001:87) dibagi atas :

1. Jawaban a diberi skor 5.
2. Jawaban b diberi skor 4.
3. Jawaban c diberi skor 3.
4. Jawaban d diberi skor 2.
5. Jawaban e diberi skor 1.

Adapun kategori dalam menilai tinggi rendahnya variabel adalah berdasarkan jumlah item dari masing-masing variabel dikalikan skor 5 dan skor 1, sehingga terdapat skor tertinggi dan skor terendah yang nantinya digunakan untuk pengelompokan kelas interval dari masing-masing variabel yaitu dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Rumus 1 :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \text{Panjang Kelas}$$

(Sugiyono 1999 : 29)

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan maka kategori untuk tiap indikator adalah sebagai berikut :

Indikator kompensasi langsung terdiri dari tiga (3) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 3 \times 5 = 15$$

$$\text{Skor terendah} = 3 \times 1 = 3$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{15 - 3}{5}$$

$$= \frac{12}{5}$$

$$= 2$$

- Indikator kompensasi langsung :- Skor 11 – 12 = sangat tinggi
- Skor 9 – 10 = tinggi
 - Skor 7 – 8 = sedang
 - Skor 5 – 6 = rendah
 - Skor 3 – 4 = sangat rendah

Indikator kompensasi tidak langsung terdiri dari lima (5) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Skor terendah} = 5 \times 1 = 5$$

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{25 - 5}{5} \\ &= \frac{20}{5} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Indikator kompensasi tidak langsung :

- Skor 21 – 24 = sangat tinggi
- Skor 17 – 20 = tinggi
- Skor 13 – 16 = sedang
- Skor 9 – 12 = rendah
- Skor 5 – 8 = Sangat rendah

Indikator insentif terdiri dari empat (4) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 4 = 20$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 4 = 4$$

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{20 - 4}{5} \\ &= \frac{16}{5} \\ &= 3 \end{aligned}$$

- Indikator insentif :- Skor 16 – 18 = sangat tinggi
- Skor 13 – 15 = tinggi
 - Skor 10 – 12 = sedang
 - Skor 7 – 9 = rendah
 - Skor 4 – 6 = sangat rendah

Indikator kerjasama terdiri dari dua (2) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 2 = 10$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 2 = 2$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{10 - 2}{5}$$

$$= \frac{8}{5}$$

$$= 2$$

- Indikator Kerjasama :
- Skor 10 - 11 = sangat tinggi
 - Skor 8 - 9 = tinggi
 - Skor 6 - 7 = sedang
 - Skor 4 - 5 = rendah
 - Skor 2 - 3 = sangat rendah

Indikator disiplin kerja terdiri dari tiga (3) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 3 \times 5 = 15$$

$$\text{Skor terendah} = 3 \times 1 = 3$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{15 - 3}{5}$$

$$= \frac{12}{5}$$

$$= 2$$

- Indikator Disiplin Kerja :
- Skor 11 - 12 = sangat tinggi
 - Skor 9 - 10 = tinggi
 - Skor 7 - 8 = sedang
 - Skor 5 - 6 = rendah
 - Skor 3 - 4 = sangat rendah

Indikator keagihan kerja terdiri dari tiga (3) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 3 \times 5 = 15$$

$$\text{Skor terendah} = 3 \times 1 = 3$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{15 - 3}{5}$$

$$= \frac{12}{5}$$

$$= 2$$

Indikator Kegairahan kerja	: - Skor 11 - 12	= sangat tinggi
	- Skor 9 - 10	= tinggi
	- Skor 7 - 8	= sedang
	- Skor 5 - 6	= rendah
	- Skor 3 - 4	= sangat rendah

Variabel kompensasi terdiri dari dua belas (12) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 12 \times 5 = 60$$

$$\text{Skor terendah} = 12 \times 1 = 12$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{50 - 12}{5}$$

$$= \frac{48}{5}$$

$$= 10$$

Variabel (X) Kompensasi	: - Skor 52 - 61	= sangat tinggi
	- Skor 42 - 51	= tinggi
	- Skor 32 - 41	= sedang
	- Skor 22 - 31	= rendah
	- Skor 12 - 21	= sangat rendah

Variabel Semangat Kerja terdiri dari delapan (8) pertanyaan:

$$\text{Skor tertinggi} = 8 \times 5 = 40$$

$$\text{Skor terendah} = 8 \times 1 = 8$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{40 - 8}{5}$$

$$= \frac{32}{5}$$

$$= 6$$

Variabel (Y) Semangat Kerja :	- Skor 32 - 37	= sangat tinggi
	- Skor 26 - 31	= tinggi

- Skor 20 – 25 = sedang
- Skor 14 – 19 = rendah
- Skor 8 – 13 = sangat rendah

c. Membuat tabulasi

Yaitu memasukkan data-data ke dalam tabel-tabel menurut jenisnya dan berfungsi agar data-data yang ada mudah dibaca dan dihitung. Dengan demikian dapat diketahui dengan jelas karakteristik responden berdasarkan jawaban-jawaban yang telah diberikan dalam daftar pertanyaan atau kuisioner.

1.8.4 Tahap Analisis Data.

Setelah data terkumpul dan diolah, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga mempermudah dalam menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini digunakan model analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Adapun alat analisis yang digunakan antara lain adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat dibuktikan dengan menggunakan Korelasi *Rank Spearman*. Menurut Siegel (1997:250) "*Rank Spearman* adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek individu-individu yang dipelajari dapat dirangking dalam rangking berurutan".

Syarat-syarat *Rank Spearman* didasarkan pada beberapa hal sebagai berikut:

- a. Jenis penelitian yang dilakukan, yaitu penelitian asosiatif guna mencari korelasi hubungan antar variabel X dengan variabel Y.
- b. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala ordinal. Menurut Sugiyono (2002:70) bahwa "skala ordinal adalah skala yang berjenjang dimana sesuatu lebih atau kurang dari yang lain". Data yang diperoleh dari pengukuran dengan skala ini adalah data ordinal. Sugiyono (2002:70) mengemukakan bahwa "data ordinal adalah data berjenjang yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama".

Menurut Siegel (1997:250) bahwa "*Rank Spearman* adalah ukuran asosiasi yang memuntut dua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek atau individu-individu yang dipeajari dapat dirangking dalam dan rangkaian berurut".

Menurut Siegel (1997:263) langkah-langkah dalam penggunaan koefisien korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut :

- Berilah ranking observasi-observasi pada variabel X dan Y mulai 1 hingga N.
- Daftirlah N subyek itu. Beri setiap subyek ranking pada variabel X dan rankingnya pada variabel Y.
- Tentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking Y pada ranking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan d_i^2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga d_i untuk ke N guna mendapatkan Σd_i^2 .
- Jika proposi angka sama dalam observasi-observasi X dan Y besar, pakailah rumus kedua untuk menghitung r_s . Jika tidak pakailah rumus pertama.
- Kalau subyek-subyek itu merupakan sampel random dari populasi tertentu, kita dapat menguji apakah harga observasi r_s memberikan petunjuk adanya asosiasi antara variabel X dan variabel Y dalam populasinya. Metode untuk melakukan hal itu tergantung pada ukuran N:
 - Untuk N dari 4 hingga 30, harga-harga kritis r_s untuk tingkat signifikansi 0,005 dan 0,01 (tes satu sisi) disajikan dalam tabel harga-harga kritis r_s koefisien rank spearman.
 - Untuk $N \geq 10$, signifikansi suatu harga observasi r_s dapat ditetapkan dengan menghitung t yang berkaitan dengan harga itu dan kemudian menentukan signifikansi harga itu dengan melihat tabel harga-harga kritis t.

Rumus Korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut :

Rumus 2 :

$$r_s = 1 - \frac{\sum d_i^2}{N^3 - N}$$

(Siegel 1997 : 253)

Apabila terjadi rank kembar maka menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus 3

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

(Siegel 1997 : 256)

Rumus 4

Rumus untuk mencari harga x^2 dan y^2 adalah sebagai berikut :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum r_i^2$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum r_j^2$$

(Siegel 1997 : 257)

Rumus 5 :

Rumus untuk harga T_x dan T_y adalah sebagai berikut :

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel 1997 : 256)

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi rank spearman

N = Jumlah responden

d = Perbedaan antara pengubah atau deviasi (selisih dari setiap pasang rank atau rank x-rank y

t = Jumlah rank kembar

x^2 = Variasi nilai x

y^2 = Variasi nilai y

Sedangkan untuk menguji signifikansi dari penggunaan rumus rank kembang untuk sampel (N) yang lebih dari 10 ($N > 10$), maka dapat diuji dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus 6 :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Siegel 1997:263)

Keterangan :

- t : t student
 r_s : Rho (koefisien korelasi Rank Spearman)
 N : sampel

Mengetahui harga t ini signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan dengan tabel harga kritis t , dengan taraf kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% ($\alpha=5\%$) dan taraf kepercayaan 95% ($\alpha=95\%$) dan derajat kebebasan $df=N-2$, serta pengujian hipotesis yang dilakukan disini uji dua pihak (two tailed test). Hasil perhitungan t , diuji dengan tabel harga kritis t adalah sebagai berikut:

1. Tabel distribution of test maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) Jika uji t menunjukkan hasil yang lebih besar dari angka yang ditunjukkan pada diterima, sehingga ada hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Glimpic.
2. Jika uji t menunjukkan hasil yang lebih kecil dari angka yang ditunjukkan pada tabel distribution of test maka hipotesis nol (H_0) diterima dan Hipotesis kerja (H_a) ditolak, sehingga tidak ada hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Lucky Olympic.

Adapun standar koefisien korelasi yang digunakan adalah pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut :

Tabel 3. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

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

(Sugiyono 2001 : 183)

1.9.5. Tahap Penarikan Kesimpulan.

Tahap penarikan kesimpulan merupakan langkah akhir dalam suatu kegiatan penelitian. Dalam hal ini kriteria penarikan kesimpulan didasarkan pada data-data yang telah dianalisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Kesimpulan diambil dengan cara deduktif yaitu penarikan kesimpulan didasarkan pada teori-teori yang ada kemudian diterapkan atau disesuaikan dengan kenyataan-kenyataan yang ada sehingga kesimpulan yang diambil akan sesuai dengan teori yang ada sehingga hasilnya dapat dipertanggung jawabkan.



II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

PT. Lucky Olympic Kediri awalnya merupakan perusahaan perseorangan yang memproduksi berupa snack atau makanan ringan. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Burhan pada tahun 1984 di Jalan Kyai Haji Ahmad Dahlan No. 118 Kediri pada saat itu masih berupa Perusahaan Dagang (PD). Untuk menjalankan kegiatan operasinya, PT. Lucky Olympic mempekerjakan tenaga kerja 216 orang karyawan. Dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu sedikit, perusahaan ini paling tidak bisa mengurangi jumlah pengangguran yang ada di daerah sekitar perusahaan tersebut. Setelah berjalan sekitar tiga tahun, perusahaan mengalami kemajuan, sehingga sangat perlu untuk mengajukan izin usaha kepada pemerintah. Oleh karena itu pada awal tahun 1988, pemerintah khususnya Departemen Perindustrian memberi izin usaha kepada perusahaan makanan ringan "PD. Lucky Olympic" Kediri menjadi "PT. Lucky Olympic" Kediri yang tertera sebagai berikut :

Nama Perusahaan	: Perusahaan Snack "PT. Lucky Olympic"
Alamat Perusahaan	: Jl. KH. Achmad Dahlan No. 118 Kota Kediri Telp (0354) 776366
Nama Pemilik	: Burhan
Jenis barang atau Jasa Dagang	
Utama	: Makanan Ringan
Kegiatan Usaha	: Perdagangan barang dan jasa
Kelengkapan	: Pedagang pengecer skala kecil
Bidang Usaha	: Perdagangan eceran khususnya roti, kue kering, dan sejenisnya
Surat Ijin Usaha Perdagangan :	
SIUP Kecil	: 503.5/ 183/ 420.43/ 1988
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)	: 6.654.973.4-622

2.2 Lokasi Perusahaan

Menentukan lokasi perusahaan sangatlah penting, oleh karena itu diperlukan pertimbangan dan perencanaan yang matang guna menjaga kelangsungan hidup

perusahaan, selain itu lokasi juga mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Faktor pertimbangan yang cermat merupakan hal yang penting dalam menentukan lokasi dimana perusahaan akan didirikan. Hal inilah yang nantinya akan menentukan berhasil tidaknya perusahaan mengembangkan aktivitasnya, karena penentuan tempat yang strategis sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan nantinya. Penentuan lokasi sangat erat hubungannya dengan kelancaran efektivitas dan efisiensi produksi, ini berarti dalam menentukan lokasi perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi biaya produksi dan biaya-biaya lainnya agar nantinya dapat ditekan serendah mungkin.

Adapun lokasi PT. Lucky Olympic di Jalan Kyai Haji Ahmad Dahlan Kediri, lokasi ini telah diperhitungkan dengan bermacam-macam faktor antara lain :

a. Faktor Primer

1) Bahan baku

Bahan baku merupakan salah satu faktor utama dalam menjalankan suatu proses produksi. Dalam hal ini keuntungan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan bahan baku didapatkan dengan mudah dan cepat, yaitu dari wilayah Kediri dan sekitarnya. Dengan demikian biaya bahan baku dapat berkurang atau bahkan lebih murah.

2) Transportasi

Transportasi mempunyai peranan yang sangat penting terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang produksi seperti PT. Lucky Olympic, karena sangat berhubungan dengan pengangkutan dari perusahaan ke para agen atau pasar. Dengan tersedianya alat-alat transportasi, serta ditunjang dengan lokasi perusahaan yang letaknya strategis dan biasa bebas dilalui segala jenis angkutan serta bebas dari hambatan dan kemacetan lalu lintas, maka distribusi hasil produksi barang merupakan jaminan bagi perusahaan untuk menekan biaya transportasi serendah mungkin yang nantinya harus dikeluarkan oleh perusahaan.

3) Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya kelancaran produksi. Perusahaan yang didirikan dengan sumber tenaga kerja

yaitu berasal dari masyarakat sekitar pabrik, baik itu tenaga ahli maupun tenaga buruh atau karyawan biasa.

3) Energi

Perusahaan dalam melakukan aktivitas produksinya menggunakan listrik disel dan PLN untuk menggerakkan mesin-mesin atau sebagai penerangan. Selain menggunakan listrik dari disel dan PLN, perusahaan juga menggunakan air untuk proses produksi, juga untuk air minum. Kesemuanya itu tidak ada hambatan, karena lokasi perusahaan sudah dapat dijangkau dengan PLN, PDAM dan sumber air lainnya yang dapat diperoleh dengan layak.

b. Faktor Sekunder

1) Perluasan atau Ekspansi

Untuk mengadakan perluasan perusahaan, perusahaan masih mempunyai tanah yang cukup luas. Selain itu perusahaan yang terletak di daerah yang dapat menyediakan tenaga kerja yang cukup, sehingga apabila akan mengadakan ekspansi akan mempermudah perusahaan untuk mencari tenaga kerja.

2) Fasilitas permodalan

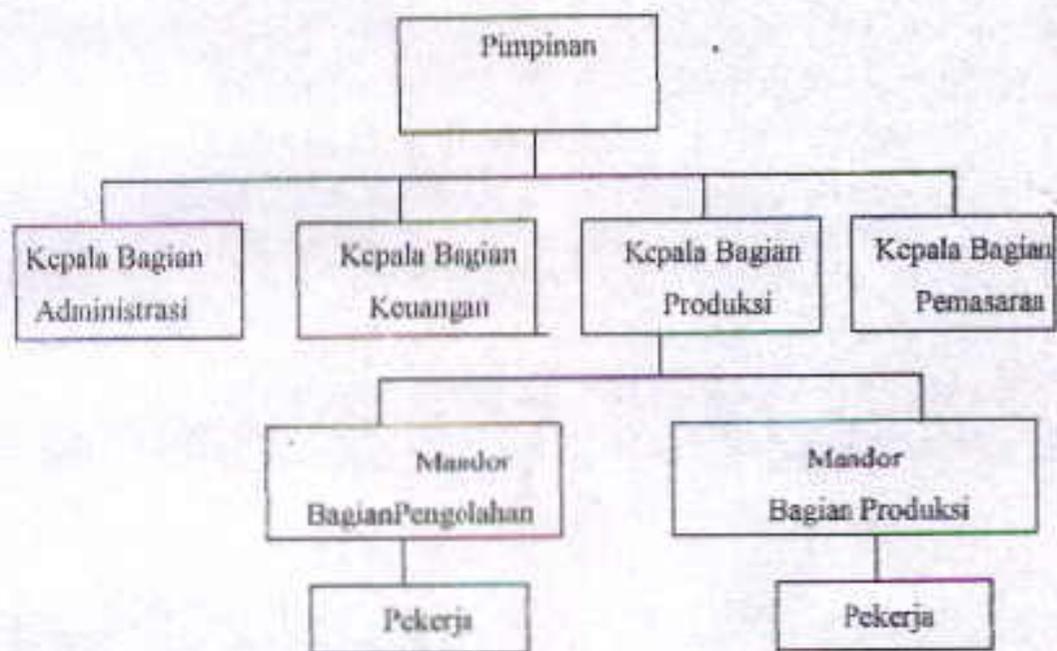
Untuk memenuhi kebutuhan, tambahan modal baik untuk kegiatan operasi, kegiatan investasi ataupun ekspansi, perusahaan snack PT. Lucky Olympic Kediri memperolehnya dari bank yang dekat dengan lokasi perusahaan yaitu BCA.

3) Lingkungan sosial

Hubungan yang baik antara perusahaan dengan masyarakat sekitarnya juga merupakan faktor yang penting, karena dengan adanya sikap yang baik dari masyarakat setempat merupakan suatu dukungan moral yang sangat berarti bagi perusahaan, sehingga usahanya dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut memperoleh dampak yang positif, yaitu dengan adanya kemajuan taraf hidup dengan berdirinya perusahaan ini. Perusahaan dapat memberikan pekerjaan pada masyarakat sekitar yang tadinya menganggur untuk bekerja pada perusahaan.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi berguna untuk menjaga kelancaran tugas serta kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi, yaitu antara satu bagian dengan bagian yang lain sangat dibutuhkan batas wewenang bagi kelancaran pelaksanaan tugasnya. Untuk itu perlu adanya hubungan structural antara fungsi-fungsi yang ada dalam pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut. Agar lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 1 Struktur Organisasi FT. Lucky Olympic Kediri.



Gambar 1. Struktur Organisasi Pada PT. Lucky Olympic Kediri

Tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

a. Pimpinan

Pimpinan sekaligus sebagai pemilik perusahaan mempunyai tugas :

- 1) Memimpin seluruh aktivitas perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- 2) Menjamin kelangsungan dan kemajuan perusahaan serta menjalin kerja sama yang baik dengan para pekerja.

3) Menentukan kebijakan pokok di bidang : perencanaan, pengorganisasi, pengawasan, pengarahan serta pengadaan dan penggunaan dana.

4) Sebagai koordinator dari mengawasi staff.

b. Bagian Administrasi dan Keuangan, tugasnya :

1) Menyelenggarakan pembukuan.

2) Mengurus dan mencatat seluruh kegiatan pembukuan perusahaan.

3) Mengawasi penggunaan keuangan perusahaan.

4) Membuat dan memberikan laporan keuangan perusahaan.

5) Bertanggung jawab kepada pimpinan.

6) Merencanakan pembelian bahan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

7) Mencatat semua transaksi, baik transaksi penjualan maupun transaksi pembelian agar dapat diketahui tentang waktu, asal serta besarnya transaksi.

8) Bertugas melaksanakan pembayaran pajak.

9) Bertanggung jawab kepada pimpinan.

c. Bagian Produksi, tugasnya :

1) Menentukan produksi suku cadang untuk perediaan

2) Mengadakan penelitian terhadap bahan baku yang digunakan dalam proses produksi.

3) Menentukan besarnya proses produksi sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi yang dilakukan para pekerja perusahaan.

d. Bagian pemasaran, tugasnya :

1) Melakukan pengambilan barang sesuai dengan jumlah order.

2) Mengatur penjualan produk perusahaan sesuai dengan transaksi.

3) Menguasai dan memahami keadaan pasar sebaik mungkin.

4) Mencari daerah pemasaran baru yang potensial bagi perusahaan.

e. Bagian Personalia, tugasnya :

1) Mengawasi semua absensi karyawan.

2) Mengadakan seleksi pegawai baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3) Mengadakan mutasi karyawan, promosi dengan persetujuan pimpinan.

f. Kepala Gudang, tugasnya :

- 1) Menyimpan dan mengawasi keluar masuknya bahan-bahan, baik bahan baku maupun barang jadi.
- 2) Mensuplay bahan kepada bagian produksi.
- 3) Membuat perencanaan pembelian bahan baku, bahan penolong dan bahan penunjang lainnya yang sesuai dengan permintaan bagian produksi.

g. Mandor, tugasnya :

Mengawasi dan mengarahkan para pekerja dalam melaksanakan aktivitasnya masing-masing di dalam melaksanakan proses produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

h. Pekerja, tugasnya :

- 1) Melaksanakan aktivitas yang telah diberikan oleh atasan dalam proses produksi.
- 2) Menjaga dan merawat alat-alat yang digunakan.

2.4 Personalia Perusahaan

a. Jumlah dan Kualitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting karena berkaitan dengan proses produksi. Adapun jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan snack PT. Lucky Olympic Kediri, adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Jumlah Karyawan Pada PT. Lucky Olympic Kediri

No	Keterangan	Jumlah
1.	Pimpinan Perusahaan	1 orang
2.	Kepala Bagian Adm. & Keuangan	1 orang
3.	Kepala Bagian Pemasaran	1 orang
4.	Kepala Bagian Produksi	1 orang
5.	Kepala Bagian Personalia	1 orang
6.	Kepala Gudang	1 orang
7.	Teknisi	5 orang
8.	Bagian Pencampuran	12 orang
9.	Bagian Pemesakan	15 orang
10.	Bagian Penyempitan	12 orang
11.	Bagian Pengovenan	17 orang
12.	Bagian Pembungkusan	75 orang
13.	Sopir	3 orang
14.	Keamanan	2 orang
15.	Mandor	2 orang
16.	Karyawan	67 orang
	Jumlah	216 orang

Sumber data: PT. Lucky Olympic Kediri, 2004

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Lucky Olympic Kediri

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sarjana	11 orang
2.	SMU	177 orang
3.	SLTP	15 orang
4.	SD	13 orang

Sumber data: PT. Lucky Olympic Kediri, 2004.

b. Jam dan Hari Kerja

Jam dan hari kerja yang berlaku pada perusahaan snack PT. Lucky Olympic Kediri adalah sebagai berikut :

1) Untuk hari senin sampai dengan kamis

Mulai masuk kerja	: Pkl 08.00-Pkl 12.00
Istirahat	: Pkl 12.00-Pkl 13.00
Kembali kerja	: Pkl 13.00-Pkl 16.00

2) Untuk hari Jumat

Mulai masuk kerja	: Pkl 08.00-Pkl 11.00
Istirahat	: Pkl 11.00-Pkl 13.00
Kembali kerja	: Pkl 13.00-Pkl 16.00

3) Untuk hari Sabtu

Mulai masuk kerja	: Pkl 08.00-Pkl 12.00
Istirahat	: Pkl 12.00-Pkl 13.00
Kembali kerja	: Pkl 13.00-Pkl 16.00

Perusahaan memberikan upah kepada karyawan dengan rincian bahwa karyawan menerima upah per harinya yaitu Rp.20.000,00. Perusahaan juga menawarkan kepada karyawan kerja borongan artinya bahwa apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan 1 (satu) dus dapat upah Rp.50,00, tetapi kebanyakan karyawan memilih kerja harian. Apabila produksi memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan maka karyawan akan mendapatkan bonus, dimana bonus dihitung perbulan. Jadi apabila target produksi terpenuhi maka karyawan akan mendapat bonus, bonus karyawan kira-kira antara Rp.20.000,00-Rp.30.000,00.

c. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial pancasila pada perusahaan snack PT. Lucky Olympic Kediri ini sangat baik. Hubungan industrial pancasila ini berkaitan erat dengan hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Bagi karyawan yang beragama Islam disediakan musholla untuk beribadah dan bagi karyawan yang beragama lain diberikan kesempatan untuk beribadah sesuai dengan keyakinan dan kepercayaan masing-masing.

Perusahaan ini juga memberikan beberapa tunjangan dan kebijakan-kebijakan antara lain berupa cuti bagi karyawan yang diatur sebagai berikut :

1) Cuti Tahunan

Karyawan PT. Lucky Olympic Kediri akan diberikan cuti tahunan selama 12 hari dalam satu tahun dan diatur 6 hari kerja atas permintaan pengawas dan 6 hari kerja diatur perusahaan.

2) Cuti Besar

Diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap 6 tahun masa kerja, untuk waktu 3 bulan.

3) Cuti Bersalin

Bagi karyawan wanita yang akan melahirkan berhak atas cuti bersalin selama 3 bulan (1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan setelah melahirkan) selain daripada itu perusahaan juga memberikan fasilitas-fasilitas yang lain kepada karyawan antara lain :

- a) Tunjangan konsultasi karyawan
- b) Tunjangan kesehatan

2.5 Proses Produksi

Proses produksi yang digunakan dalam perusahaan ini adalah produksi terus menerus, dimana bahan dasar mengalir dengan berurutan secara terus menerus melalui beberapa tingkat pengerjaan sampai produksi selesai dikerjakan. Untuk memperoleh gambaran lebih jelas mengenai produksi dan proses produksinya ini maka perlu terlebih dahulu diketahui beberapa hal sebagai berikut :

a. Bahan yang digunakan

Bahan-bahan yang digunakan oleh perusahaan snack PT. Lucky Olympic Kediri dalam melakukan aktivitas produksi adalah :

- 1) Beras jagung
- 2) Miryak sayur
- 3) Gula
- 4) Garam

b. Bahan pembantu/ penolong

Bahan pembantu yaitu adalah merupakan bahan pelengkap yang diperlukan untuk memperkaya cita rasa produk agar hasil produksi dapat mempunyai rasa yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Bahan pembantu yang diperlukan yaitu essense atau sari rasa yang terdiri dari :

- 1) Rasa ayam
- 2) Rasa daging
- 3) Rasa coklat
- 4) Rasa kelapa
- 5) Rasa durian
- 6) Rasa nanas
- 7) Dan lain-lain (tergantung kebutuhan)

c. Peralatan dan mesin-mesin

Setiap perusahaan dalam melaksanakan proses produksi selalu menggunakan peralatan dan mesin-mesin yang menunjang kelancaran proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan.

Adapun peralatan proses produksi yang digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1) *Expandar*

Alat ini digunakan untuk mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi (bahan mentah mengembang)

2) Mesin Oven

Digunakan untuk mengeringkan snack setelah dari mesin *expandar*, agar snack terasa renyah.

3) Molen

Digunakan untuk mengaduk/ pemberi rasa, agar rasanya dapat tercampur dengan merata sehingga dapat menghasilkan rasa yang enak.

4) *Packing*

Alat ini dipergunakan untuk membungkus snack yang sudah jadi, agar lebih menarik para konsumen.

5) Sprayer

Dipergunakan sebagai penyemprot rasa pada snack sesudah keluar dari mesin oven.

6) Diesel

Alat ini sebagai alat pembangkit tenaga listrik untuk kebutuhan listrik dalam perusahaan yaitu untuk menggerakkan peralatan mesin-mesin.

7) Diramo Listrik

Alat ini terdapat pada semua peralatan proses produksi, karena alat ini bisa merubah tenaga listrik menjadi tenaga penggerak.

8) Kompor LPG

Dalam hal ini kompor LPG digunakan untuk pemanas oven.

d. Proses Produksi

Di dalam proses produksinya perusahaan sebagian masih menggunakan tenaga kerja manusia dengan ditunjang oleh alat-alat atau mesin-mesin yang telah disebutkan diatas.

Adapun tahap-tahap dalam proses produksi adalah sebagai berikut :

1) Proses pencampuran

Mencampur bahan-bahan yaitu beras, jagung, gula, minyak sayur, garam dan diaduk dengan menggunakan molen atau mixer. Dalam pengadukan ini ditambah air secukupnya agar bisa lebih merata.

2) Proses Pengolahan

Bahan tersebut setelah diaduk dimasukkan ke dalam mesin *expander* yang sebelumnya dipanasi terlebih dahulu. Setelah temperature mencapai suhu kurang lebih mencapai 160C maka campuran tersebut sudah menjadi snack yang sudah matang.

3) Proses Penyemprotan

Snack yang belum ada rasanya tadi, kemudian dimasukkan dalam molen dan disemprot bahan perasa (*essense*) dengan menggunakan *sprayer* sehingga menghasilkan rasa yang bervariasi.

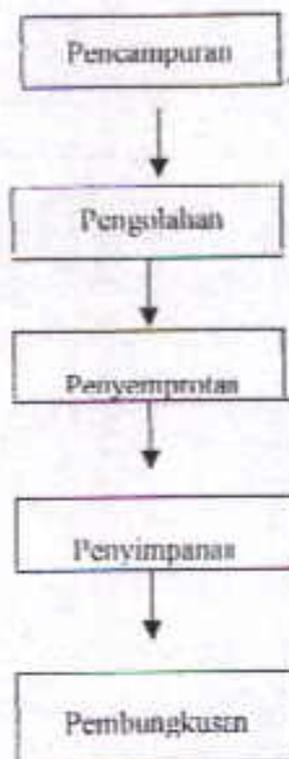
4) Proses Penyimpanan

Dalam hal ini snack yang sudah disemprot dengan beberapa aroma rasa, selanjutnya dimasukkan lagi ke oven agar snack menjadi renyah dan tahan lama.

5) Proses Pembungkusan

Pada tahap ini adalah melakukan pengepakan dengan memakai APBM (alat pengepak bukan mesin) dan mesin otomatis yang selanjutnya dikat dan siap untuk dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya, Urutan-urutan proses produksi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2 : Proses Produksi Pada PT. Lucky Olympic Kediri

Perusahaan mempunyai target produksi yaitu tiap hari ditarget 500 dus (satu rit atau satu truk). Dalam melakukan sekali pemasakan atau sekali adonan menghabiskan 9 sak beras jagung dimana setiap kali adonan atau masakan bisa diselesaikan 2 hari artinya bahwa setiap kali masak atau satu adonan menghasilkan 1000 dus dalam 2 hari. Dalam melakukan pemasakan atau adonan menghasilkan banyak rasa, karena bahan dasar dari produk yang dihasilkan sama, cuma yang membedakan yaitu bahan penolong atau pembantu yang merupakan bahan untuk

memperkaya cita rasa produk agar hasil produksidapat mempunyai rasa yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.6 Hasil Produksi

Dalam proses produksinya, perusahaan snack PT. Lucky Olympic Kediri yang orientasi pemasarannya adalah untuk dikonsumsi pada anak-anak remaja bahkan orang dewasa. Merk-merk yang dihasilkan dalam proses produksi yang kemudian dipakai dalam memasarkan produk antara lain :

- | | |
|--------------|------------------|
| a. Hi-ii | l. Rasa kacang |
| b. Super | m. Rasa santan |
| c. Gizi | n. Jenggot |
| d. Nanas | o. Kopi |
| e. Sooa ayam | p. Kopi susu |
| f. Cowboy | r. Patriot |
| h. Harco | s. Jojo |
| i. He-man | t. Robin star |
| j. Panda | u. Tuter tinular |
| k. Utama | |

2.7 Pemasaran

a. Daerah Pemasaran

Pemasaran merupakan kegiatan yang sangat penting sebab semakin luasnya daerah pemasaran banyak orang yang mengenal produk yang dihasilkan oleh perusahaan dan tentunya saja akan berpengaruh terhadap meningkatnya hasil penjualan. Adapun daerah pemasaran dari PT. Lucky Olympic Kediri adalah sebagai berikut .

1. Surabaya
2. Malang
3. Kediri
4. Pasuruan
5. Denpasar (Bali)

b. Saluran Distribusi

Dalam usaha memperlancar arus pemasaran atau penjualan perusahaan perlu sekali menggunakan saluran distribusi dimana saluran distribusi ini akan dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi distribusi suatu barang. Perusahaan ini menggunakan saluran distribusi sebagai berikut :



Alasan digunakannya saluran distribusi diatas adalah karena produk yang dihasilkan PT. Lucky Olympic Kediri merupakan barang konsumsi dimana dalam pemasarannya diperlukan saluran distribusi yang panjang untuk memperluas jaringan pemasaran produknya dan sekaligus sebagai pengenalan kepada konsumen.

c. Promosi Penjualan

Dalam rangka untuk menyampaikan informasi akan produk yang dihasilkan baik mengenai kemasan, kualitas dan harga, PT. Lucky Olympic Kediri melakukan beberapa kegiatan promosi penjualan dengan harapan agar masyarakat memberikan tanggapan atau respon terhadap produk tersebut dengan melakukan pembelian. Adapun kegiatan promosi yang telah dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kalender kepada pengecer
2. Penyebaran brosur-brosur mengenai produk yang dihasilkan
3. Menjadi sponsor dalam acara tertentu

2.8 Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan berfungsi sebagai dasar dalam mengevaluasi suatu hasil pekerjaan, sebab dengan tujuan yang telah ditetapkan inilah pimpinan perusahaan dapat menilai hasil yang akan dicapai, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau belum. Tujuan juga merupakan nilai atau hasil yang diharapkan untuk dicapai yang sebelumnya telah dapat diramalkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu dengan perusahaan yang mempunyai tujuan jelas.

Adapun tujuan dari perusahaan dibagi menjadi dua yaitu :

a. Tujuan jangka pendek perusahaan

Tujuan jangka pendek adalah tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun. Tujuan ini dirancang agar perusahaan dapat mengoperasikan kegiatan sehari-harinya sebagai dasar didalam usaha mencapai tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek dari perusahaan PT. Lucky Olympic Kediri adalah sebagai berikut :

1. Menjaga kelancaran proses produksi

Kelancaran proses produksi pada perusahaan ini harus mendapat perhatian yang cukup besar, pihak perusahaan harus senantiasa menjaga kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi guna menghindari dari hambatan-hambatan yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat berkaitan dengan besar kecilnya ketangan yang akan diperoleh oleh perusahaan. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan hasil produksi dan tentunya akan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya.

3. Mencapai target produksi perusahaan pada tingkat yang diharapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai target produksi ini terlebih dahulu harus menciptakan kelancaran proses produksi, baik yang menyangkut bahan baku, mesin-mesin maupun tenaga kerja yang tersedia.

b. Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang merupakan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan untuk masa mendatang dengan rentang waktu lebih dari satu tahun. Tujuan jangka panjang ini juga merupakan kelanjutan daripada tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang ini sangat bergantung pada keberhasilan dari tujuan jangka pendek. Adapun tujuan jangka panjang pada perusahaan PT. Lucky Olympic adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh laba yang optimal

Dalam kegiatannya sehari-hari setiap perusahaan selalu berusaha mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya untuk bisa menstabilkan posisi keuangan

perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan apabila tingkat perusahaan dari tahun ke tahun dicapai dengan menekan biaya operasional perusahaan seminimal mungkin

2. Menjaga kelancaran aktivitas perusahaan

Setiap perusahaan pada dasarnya akan senantiasa menjaga kelancaran aktivitas serta menjaga kelangsungan hidupnya. Disamping menjaga kelancaran aktivitas produksinya, perusahaan harus memperhatikan unsure manusia sebagai tenaga kerja agar dapat memproduksi dengan lebih baik.

3. Mengadakan perluasan usaha (ekspansi)

Yaitu usaha meningkatkan penambahan tenaga kerja, volume penjualan, volume produksi dan penambahan peralatan perusahaan.

4. Meningkatkan reputasi perusahaan dalam masyarakat serta berusaha meningkatkan daya saing terhadap perusahaan yang sejenis dengan cara yang sehat. Selain itu perusahaan harus bisa menjalin kerjasama yang baik dengan lembaga usaha yang lain dan lembaga pemerintah daerah dimana perusahaan berdomisili.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis sajikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri, terbukti melalui hasil perhitungan korelasi *rank spearman* r_s , sebesar 0,799 yang berada dalam interval koefisien korelasi 0,60-0,799 berarti bernilai positif kuat. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan korelasi positif dimana semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan mendorong peningkatan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.
- b. Berdasarkan tingkat korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja karyawan dapat diketahui dari hasil perhitungan korelasi *rank spearman* yaitu r_s , hitung sebesar 0,799 berarti berada dalam interval koefisien 0,600-0,799 artinya tingkat hubungan kuat. Jadi terdapat hubungan positif berkategori kuat antara variabel kompensasi dengan variabel semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri. Hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* diperkuat dengan uji t diperoleh hasil sebesar 7,026, sedangkan tabel $df=N-2$ dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ (0,05) untuk uji tes dua pihak menunjukkan 2,048, berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga kesimpulannya dari hasil H_0 tersebut ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.



4.2 Saran

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Lucky Olympic di Kediri kepada karyawannya sudah berlangsung dengan baik, sehingga meningkatkan semangat kerja karyawannya. Kebijakan perusahaan yang demikian hendaknya dipertahankan agar tingkat semangat kerja karyawannya tetap tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan kedua belah pihak dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1986. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Anoraga, P dan Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta ; PT. Rineka Cipta
- Dessler, Garry. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo.
- Hadi, Sutrisno. 1984. *Metode Riset*. Jakarta. : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu 1994 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Haji Masagung.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Koentjoroningrat. 1986. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Moekjat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nasution, Mulia. 1996. *Pengantar manajemen*. Jakarta : Djambatan.
- Nitisemito, A. 1992. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ranupandodjo, H dan S. Husnan. 1985. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Balai Aksara
- Sarweto. 1994. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Sinarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono, 1997. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
-, 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja* Bandung : Sinar Baru.
- Umur, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: Universitas Jember.

DAFTAR KUISIONER

I. Identitas Peneliti

Nama : Robby Muliana
NIM : 00-2306
Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi / Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Jl. Nias II No. 17 Jember

II. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata I (S1) pada jurusan ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Lucky Olympic di Kediri.

Untuk tujuan tersebut, saya mohon dengan hormat kesediaan bapak / ibu saudara untuk membantu dengan mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan penulis jaga sepenuhnya. Perlu diketahui pula bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan penyusunan skripsi. Dengan demikian tidak ada sangkut pautnya dengan urusan kepegawainan bapak/ibu/saudara.

Atas kesediaan bapak / ibu / saudara meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuisisioner ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Penulis mohon maaf apabila terdapat kata-kata yang kurang berkenan.

Hormat Saya

Robby Muliana

III. Petunjuk Pengisian

A. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Jabatan :

Keterangan : *) Coret salah Satu

B. Daftar Pernyataan

Pilih salah satu jawaban yang sesuai, dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

I. Pernyataan untuk variabel kompensasi

a) Indikator kompensasi langsung

1. Selama bekerja di perusahaan (PT. Lucky Olympic), upah yang anda terima selalu memenuhi kebutuhan anda
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Proses pemberian upah yang anda terima di perusahaan PT. Lucky Olympic selalu lancar
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Menurut anda, besarnya upah yang anda terima sesuai dengan jam kerja anda
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

b) Indikator kompensasi tidak langsung

4. Perusahaan memberikan asuransi cacat tubuh kepada karyawan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Perusahaan memberikan biaya rumah sakit kepada karyawan yang sedang sakit
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

6. Perusahaan memberikan cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, cuti besar kepada karyawan
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
7. Perusahaan selalu menyediakan makanan dan minuman ketika jam kerja
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
8. Perusahaan menyediakan tempat badah bagi karyawan
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju

c) Indikator Insentif

9. Besarnya bonus yang diberikan perusahaan kepada Anda sesuai dengan pekerjaan yang telah Anda lakukan
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
10. Bonus yang diberikan perusahaan kepada anda lancar
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
11. Pimpinan perusahaan mempromosikan jabatan kepada anda ketika menyelesaikan tugas dengan baik
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
12. Pimpinan perusahaan memberikan pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju

II. Pernyataan untuk variabel Semangat kerja karyawan

a) Indikator kerja sama

1. Didalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, saudara telah bekerja sama dengan karyawan lain
- a. Sangat setuju b. Setuju c. Kurang setuju
d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju

2. Saudara selalu membantu rekan kerja anda dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang segera harus diselesaikan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

b) Indikator disiplin kerja

3. Dalam bekerja saudara selalu menaati cara-cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saudara selalu mematuhi perintah atasan atau pimpinan anda ditempat kerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Saudara dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang berlaku)
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

c) Indikator kegairahan kerja

6. Saudara didalam menyelesaikan pekerjaan selalu dalam perasaan senang
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Saudara tidak pernah mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan sehari-hari
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Saudara sanggup bekerja diluar jam kerja (kerja lembur) untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus segera diserahkan ke atasan anda
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Lampiran 2

Data Berdasarkan Skor Jawaban Responden Terhadap Sub Variabel Kompensasi Langsung (X₁)

Nomor Responden	Indikator Kompensasi Langsung			Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	
1.	5	5	3	13
2.	5	5	3	13
3.	3	3	2	8
4.	5	5	3	13
5.	5	5	4	14
6.	4	3	3	10
7.	5	3	2	10
8.	5	4	4	13
9.	5	4	4	13
10.	5	5	3	13
11.	3	3	3	9
12.	4	3	4	11
13.	3	3	3	9
14.	3	3	3	9
15.	5	4	3	12
16.	3	3	3	9
17.	5	4	3	12
18.	5	5	4	14
19.	5	3	3	11
20.	4	3	3	10
21.	5	3	3	11
22.	4	3	3	10
23.	5	4	3	12
24.	5	5	3	13
25.	5	5	3	13
26.	4	4	4	12
27.	4	4	3	11
28.	4	4	4	12
29.	4	3	3	10
30.	4	3	3	10

Sumber: Data penelitian diolah

Lampiran 3

Data Berdasarkan Skor Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Kompensasi tidak Langsung (X_2)

Nomor Responden	Indikator Kompensasi Tidak Langsung					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
1.	5	5	5	5	5	25
2.	5	5	5	5	5	25
3.	5	5	5	4	5	24
4.	5	5	5	5	5	25
5.	5	5	5	5	5	25
6.	4	5	5	3	3	20
7.	4	5	4	3	5	21
8.	5	5	5	5	4	24
9.	5	5	5	4	4	23
10.	5	5	5	5	5	25
11.	5	5	5	5	5	25
12.	4	5	4	4	4	21
13.	5	5	5	5	5	25
14.	5	5	5	5	5	25
15.	5	5	4	3	4	21
16.	5	5	5	5	4	24
17.	5	5	5	5	5	25
18.	5	5	5	4	4	23
19.	5	5	5	5	5	25
20.	4	5	5	4	4	22
21.	5	5	5	5	4	24
22.	5	5	5	3	3	22
23.	5	5	5	5	5	25
24.	5	5	5	5	5	25
25.	5	5	5	5	5	25
26.	5	5	5	3	5	23
27.	5	5	5	4	4	23
28.	5	5	5	4	3	22
29.	5	5	5	4	3	22
30.	5	5	5	3	3	21

Sumber: data penelitian diolah

Lampiran 4

Data berdasarkan Skor Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Insentif (X_3)

Nomor Responden	Indikator Insentif				Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	
1.	5	5	5	3	18
2.	5	5	5	2	17
3.	3	3	2	1	9
4.	5	5	5	3	18
5.	5	5	3	3	16
6.	5	4	4	3	16
7.	5	5	3	2	15
8.	5	5	4	4	18
9.	4	3	5	3	15
10.	5	5	3	3	16
11.	4	4	3	3	14
12.	4	4	4	3	15
13.	5	5	5	3	18
14.	5	5	5	3	18
15.	5	3	4	4	16
16.	4	3	3	3	13
17.	5	4	5	2	16
18.	5	4	4	5	18
19.	5	5	5	3	18
20.	4	3	3	1	11
21.	4	5	5	5	19
22.	4	4	2	4	14
23.	4	4	3	3	14
24.	5	5	3	3	16
25.	5	5	5	2	17
26.	5	5	5	3	18
27.	5	5	5	3	18
28.	4	4	4	3	15
29.	5	4	4	3	16
30.	5	5	3	3	16

Sumber: Data Penelitian diolah

Lampiran 5

Data Berdasarkan Skor Jawaban Responden terhadap Variabel X (Kompensasi)
 $X = \sum x_i$

Nomor Responden	Indikator Kompensasi Langsung	Indikator Kompensasi tidak Langsung	Indikator insentif	Skor
1.	13	25	18	56
2.	13	25	17	55
3.	8	24	9	41
4.	13	25	18	56
5.	14	25	16	55
6.	10	20	16	46
7.	10	21	15	46
8.	13	24	18	55
9.	13	23	15	51
10.	13	25	16	54
11.	9	25	14	48
12.	11	21	15	47
13.	9	25	18	52
14.	9	25	18	52
15.	12	21	16	49
16.	9	24	13	46
17.	12	25	16	53
18.	14	23	18	55
19.	11	25	18	54
20.	0	22	11	43
21.	11	24	19	55
22.	10	22	14	50
23.	12	25	14	51
24.	13	25	16	54
25.	13	25	17	55
26.	12	23	18	53
27.	11	23	18	52
28.	12	22	15	49
29.	10	22	16	48
30.	10	21	16	47

Sumber: Data penelitian diolah

Lampiran 6

Data Berdasarkan Skor Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Kerja Sama (y_i)

Nomor Responden	Indikator Kerja Sama		Skor
	Item 1	Item 2	
1.	4	5	9
2.	4	5	9
3.	3	5	8
4.	5	5	10
5.	4	5	9
6.	3	3	6
7.	2	5	7
8.	4	5	9
9.	4	5	9
10.	4	5	9
11.	3	3	6
12.	3	3	6
13.	4	5	9
14.	4	4	8
15.	4	4	8
16.	3	2	5
17.	3	3	6
18.	4	5	9
19.	5	5	10
20.	3	3	6
21.	4	5	9
22.	3	4	7
23.	2	5	7
24.	4	5	9
25.	4	5	9
26.	3	5	8
27.	3	4	7
28.	4	4	8
29.	4	4	8
30.	4	3	7

Sumber: Data penelitian diolah

Lampiran 7

Data berdasarkan Skor Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Disiplin Kerja (Y₂)

Nomor Responden	Indikator Disiplin Kerja			Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	
1.	5	4	5	14
2.	5	2	5	12
3.	2	4	4	10
4.	4	4	5	13
5.	4	2	4	10
6.	2	4	4	10
7.	4	2	5	11
8.	4	4	4	12
9.	2	4	4	10
10.	4	2	4	10
11.	4	4	4	12
12.	5	2	4	11
13.	4	4	4	12
14.	4	4	4	12
15.	4	5	4	13
16.	4	4	4	12
17.	4	4	4	12
18.	5	4	5	14
19.	4	3	4	11
20.	4	2	4	10
21.	5	4	5	14
22.	5	4	5	14
23.	4	1	5	10
24.	4	4	5	13
25.	4	5	4	13
26.	4	2	4	10
27.	4	4	4	12
28.	4	4	4	12
29.	4	2	4	10
30.	4	2	4	10

Sumber: Data penelitian diolah

Lampiran 8

Data berdasarkan Skor Jawaban Responden terhadap Sub Variabel Kegairahan Kerja (Y₃)

Nomor Responden	Indikator Kegairahan Kerja			Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	
1.	5	5	5	15
2.	5	4	5	14
3.	5	5	4	14
4.	5	5	5	15
5.	5	5	5	15
6.	4	5	4	13
7.	3	5	3	11
8.	5	5	5	15
9.	5	4	4	13
10.	5	4	4	13
11.	3	5	4	12
12.	4	5	4	13
13.	5	5	4	14
14.	5	5	4	14
15.	4	5	4	13
16.	5	4	4	13
17.	5	4	4	13
18.	3	5	3	11
19.	3	5	5	13
20.	4	5	4	13
21.	5	5	5	15
22.	5	4	5	14
23.	5	5	4	14
24.	5	4	5	14
25.	5	5	5	15
26.	4	4	4	12
27.	4	4	4	12
28.	5	5	5	15
29.	5	5	5	15
30.	3	4	4	11

Sumber: Data penelitian diolah

Lampiran 9

Data Berdasarkan Skor Jawaban terhadap Variabel Y (Semangat Kerja) →

$$Y = \sum y_i$$

Nomer Responden	Indikator Kerja Sama	Indikator Disiplin Kerja	Indikator Kegairahan Kerja	Skor
1.	9	14	15	38
2.	9	12	14	35
3.	8	10	14	32
4.	10	13	15	38
5.	9	10	15	34
6.	6	10	13	29
7.	7	11	11	29
8.	9	12	15	36
9.	9	10	13	32
10.	9	10	13	32
11.	6	12	12	30
12.	6	11	13	30
13.	9	12	14	35
14.	8	12	14	34
15.	8	13	13	34
16.	5	12	13	30
17.	6	12	13	31
18.	9	14	11	35
19.	10	11	13	35
20.	6	10	13	29
21.	9	14	15	38
22.	7	14	14	35
23.	7	10	14	31
24.	9	13	14	36
25.	9	13	15	37
26.	8	10	12	30
27.	7	12	12	31
28.	8	12	15	33
29.	8	10	15	32
30.	7	10	11	28

Sumber: Data penelitian diolah

Lampiran 10

Tabel Kerja untuk Mencari Korelasi Antara X dan Y

No Responden	Nilai		Ranking		Selisih Ranking (d_i^2)	$\sum d_i^2$
	X	Y	X	Y		
1.	56	38	29,5	29	-0,5	0,25
2.	55	35	25,5	22	-3,5	12,25
3.	41	32	1	13,5	12,5	156,25
4.	56	38	29,5	29	-0,5	0,25
5.	55	34	25,5	18	-7,5	56,25
6.	46	29	4	3	-1	1
7.	46	29	4	3	-1	1
8.	55	36	25,5	25,5	0	0
9.	51	37	13,5	13,5	0	0
10.	54	32	21	13,5	-7,5	56,25
11.	48	30	8,5	6,5	-2	4
12.	47	30	6,5	6,5	0	0
13.	52	35	16	22	6	36
14.	52	34	16	18	2	4
15.	49	34	10,5	18	7,5	56,25
16.	46	30	4	6,5	2,5	6,25
17.	53	31	18,5	10	-8,5	72,25
18.	55	35	25,5	22	-3,5	12,25
19.	54	35	21	22	1	1
20.	43	29	2	3	1	1
21.	55	38	25,5	29	3,5	12,25
22.	50	35	12	22	10	100
23.	51	31	13,5	10	-3,5	12,25
24.	54	36	21	25,5	4,5	20,25
25.	55	37	25,5	27	1,5	2,25
26.	53	30	18,5	6,5	-12	144
27.	52	31	16	10	-6	36
28.	49	33	10,5	16	5,5	30,25
29.	48	32	8,5	13,5	5	25
30.	47	28	6,5	1	-5,5	30,25
					$\Sigma = 0$	$\Sigma 889$

Sumber : Data penelitian diolah

TABEL XIII
TABEL NILAI-NILAI RHO

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	5%	1%		5%	1%
5	1,000		16	0,505	0,655
5	0,866	1,000	18	0,473	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,736	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,527
10	0,618	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,725	30	0,364	0,478

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t^{*)}

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	638.810
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.833	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.821	2.132	2.776	3.747	4.804	8.610
5	1.810	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.800	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.795	1.895	2.365	2.998	3.499	5.408
8	1.791	1.860	2.306	2.896	3.355	5.019
9	1.788	1.833	2.262	2.821	3.259	4.781
10	1.786	1.812	2.234	2.764	3.183	4.587
11	1.784	1.796	2.211	2.718	3.119	4.437
12	1.783	1.782	2.179	2.681	3.065	4.318
13	1.782	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.781	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.781	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.780	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.780	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.780	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.780	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.780	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.780	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.780	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.780	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.780	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.780	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.780	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.780	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.780	1.701	2.048	2.467	2.764	3.674
29	1.780	1.699	2.045	2.462	2.758	3.659
30	1.780	1.697	2.042	2.457	2.753	3.646
40	1.780	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.780	1.671	2.020	2.390	2.660	3.460
120	1.780	1.658	2.010	2.368	2.617	3.373
∞	1.780	1.645	2.000	2.320	2.576	3.291

^{*)} Tabel B diturunkan dari Tabel 111 dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818 (FAX) 0331-337819
E-mail : lemlit_unej@jember.telkom.net.id
Admin@lemlit.unej.ac.id

Nomor : *629* 1325.3.1/PL.5/2004
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin melaksanakan Penelitian

07 Juli 2004

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin
PT. LUCKY OLYMPIC KEDIRI
di -
KEDIRI.

Memperhatikan surat penganjar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2235/J25.1.2/PL.5/2004 tanggal 03 Juli 2004, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : ROBBY MULLIANA / 00-2006
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Niaga
Alamat : Jl. Jaksa Agung Suprpto 14 B Kediri.
Judul Penelitian : Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pd PT. Lucky Olympic Di Kediri.
Lokasi : Jl. KH. Ahmad Dahlan 118 Kediri.
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Ketua,

Agus Subekti
Drs. Agus Subekti, M.Sc., Ph.D.
NIP. 131 412 121

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.



PD. *Lucky Olympics*

Jalan K.H. A. Dahlan 118 Telp. 61490 Mojoroto — Kediri

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BURHAN

Jabatan : Pimpinan PT. LUCKY OLYMPIC Kediri

Menerangkan bahwa

Nama : ROBBY MULIANA

NIM : 000910202006

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Jurusan : Administrasi Negera

Universitas : Jember

Telah melakukan penelitian pada perusahaan kami mulai Juli 2004 hingga September 2004, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul *"Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lucky Olympic Di Kediri"* sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial. Demikian Surat keterangan ini dibuat agar bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 17 Oktober 2004

PT. LUCKY OLYMPIC
Jl. K.H. DAHLAN 118
TELP. 61490 - KEDIRI

(BURHAN)