



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN *STORE* PADA SENYUM MEDIA
JEMBER (Jl. Kalimantan No. 7)**

*The Effect of Compensation on Employee Morale of Store Part at Senyum Media Jember
(Kalimantan Street No. 7)*

SKRIPSI

Oleh:

**Nadia Pravita
150910202042**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN *STORE* PADA SENYUM MEDIA
JEMBER (Jl. Kalimantan No. 7)**

SKRIPSI

Disusun guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Strata 1
(S1) Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh:

**Nadia Pravita
150910202042**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah dan Ibu saya tercinta, Alm. Achmad Habibullah dan Ibu Nenies Susmida yang selalu memberikan doa dan kasih sayang yang tidak pernah usai, dukungan berupa motivasi untuk selalu semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini hingga selesai;
2. Kakak kandungku M.Iqbal Pradana dan Adik Kandungku Fara Sabina yang menjadi motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini;
3. Seluruh keluarga besar yang telah mendoakan, mendukung dan menjadi motivasi untuk sukses;
4. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi;
5. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

“Jika kita salah me-*reward* karyawan, maka sebetulnya kita juga salah membentuk *behavior* mereka”.

(Krisbiyanto)



i

¹Strategi Kompensasi [Serial on line]
<http://portalhr.com/berita/strategi-kompensasi-bagaimana-agar-meningkatkan-kinerja/> [17 Mei 2019]

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Pravita

NIM : 150910202042

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Store* Pada Senyum Media Jember (Jl. Kalimantan No. 7)” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isisnya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 17 Mei 2019

Yang menyatakan,

Nadia Pravita

NIM. 150910202042

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN *STORE* PADA SENYUM MEDIA
JEMBER (Jl. Kalimantan No. 7)**

Oleh:

**Nadia Pravita
150910202042**

Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dra. Sri Wahjuni, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Suhartono, MP

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Store* Pada Senyum Media Jember (Jl. Kalimantan No. 7 Jember); Nadia Pravita; 150910202042; 2019; 84 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat membawa kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang. Semangat kerja artinya karyawan berkeinginan dan sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja karyawan adalah kompensasi. Salah satu tujuan utama dari seseorang untuk bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan, disamping tujuan lainnya. Dalam jangka panjang ketidakmampuan perusahaan menyediakan perbaikan kompensasi akan merugikan perusahaan itu sendiri. Karyawan bekerja kurang semangat akan berimbas kepada pelayanan pelanggan menjadi lebih rendah.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan bagian *store* khususnya pramuniaga pada Senyum Media Jember. Jenis penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif tipe eksplanatif, menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan alat bantu *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows* versi 22, jumlah sampel 36 responden. Berdasarkan observasi awal pada Senyum Media Jember 1 bagian *store*, peneliti menemukan adanya indikasi bahwa semangat kerja karyawan bagian *store* khususnya Pramuniaga mengalami penurunan, menurunnya semangat kerja dibuktikan dengan hasil rekapitulasi absensi karyawan yang dilakukan setiap bulan, tidak ada alasan karyawan tidak masuk kerja kecuali sakit dan kepentingan yang tidak bisa ditunda. Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan dibuktikan dengan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Rasa tanggung jawab juga berhubungan erat dengan koordinasi antar rekan kerja. Koordinasi yang baik menunjukkan kerjasama yang baik antar karyawan. Mustahil pekerjaan akan

maksimal jika tidak ada hubungan kerjasama yang baik antar karyawan. Menurut informasi yang diperoleh peneliti dari karyawan Senyum Media Jember, bahwa kompensasi yang diberikan masih belum sesuai dengan aturan, hal ini tidak seimbang dengan beban kerja tinggi yang dirasakan karyawan. Gaji yang diberikan masih dibawah standar upah minimum kabupaten (UMK) yang berlaku. Kompensasi lain berupa insentif yang diberikan tidak begitu besar dan pemberian insentif hanya diberikan satu tahun sekali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan ada pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pramuniaga pada Senyum Media Jember. Dengan adanya peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pramuniaga. Uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan pramuniaga pada Senyum Media Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan krunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Store* Pada Senyum Media Jember (Jl. Kalimantan No.7)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu disampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis;
4. Dra. Sri Wahjuni, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, nasihat, motivasi, saran dan banyak hal terkait penyusunan skripsi ini hingga selesai;
5. Drs. Suhartono, MP selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dan banyak hal terkait penyusunan skripsi ini hingga selesai;
6. I Ketut Mastika, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik;
7. Seluruh dosen, staf karyawan civitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
8. Direktur Senyum Media Jember Bapak Kholid Ashari, S.E yang telah memberi izin untuk penelitian
9. Bapak Affan selaku *supervisor* Senyum Media yang telah memberikan informasi terkait objek kepada penulis dan seluruh staf karyawan Senyum Media Jember (Jl. Kalimantan 7);

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini bisa bermanfaat.

Jember, 17 Mei 2019

Penulis

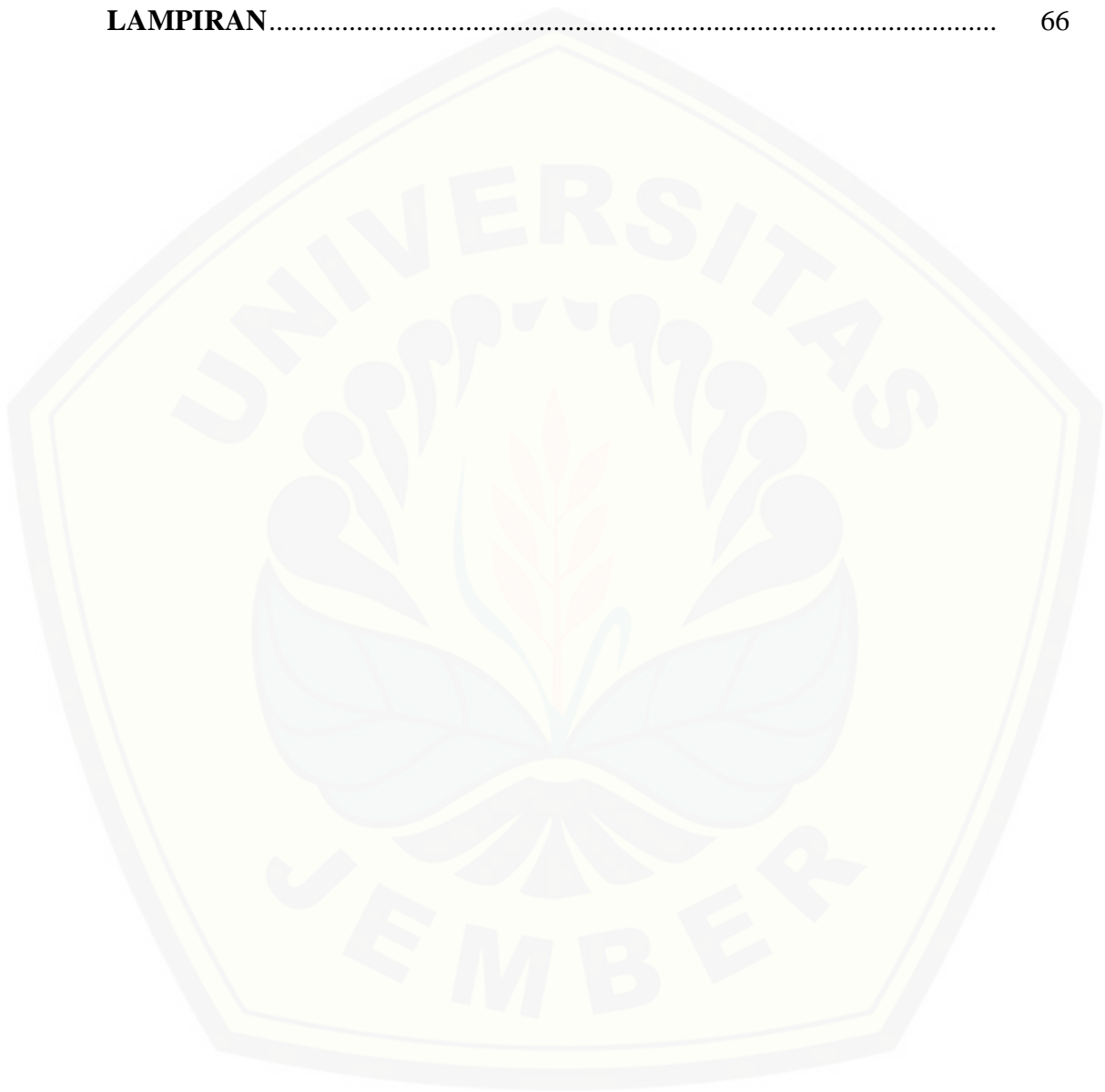


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.3 Semangat Kerja	21
2.2 Kajian Temuan	24
2.2.1 Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja	24
2.2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis	27

BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Tahap Persiapan	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.5 Definisi Operasional Variabel	32
3.6 Skala Pengukuran	36
3.7 Uji Instrumen	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.7.3 Uji Normalitas.....	38
3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana	38
3.9 Uji Hipotesis	39
3.9.1 Uji t	39
3.9.2 Uji Koefisien Determinasi	39
3.10 Penarikan Kesimpulan	40
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1 .Sejarah Umum Senyum Media Jember	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	45
4.1.3 Struktur Organisasi Senyum Media Jember	46
4.1.4 Tugas dan Wewenang	48
4.2 Hasil Penelitian	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2.1 Uji Instrumen Data.....	54
4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	56
4.2.4 Uji Hipotesis	57
4.3 Pembahasan	59

BAB 5. PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	66

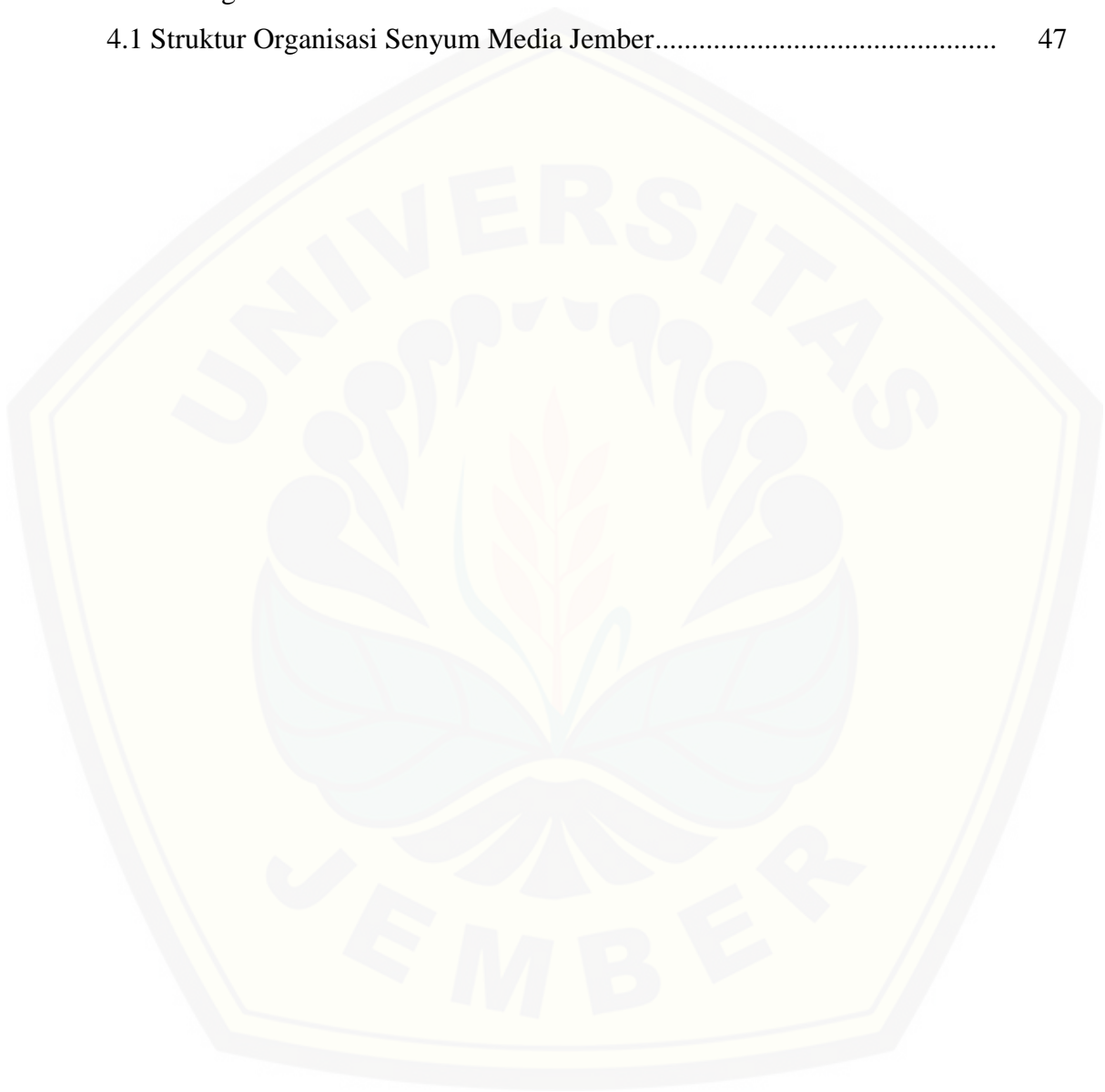


DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Daftar Pesaing Senyum Media Jember	4
1.2 Klasifikasi Produk di Senyum Media Jember	4
1.3 Cabang <i>Store</i> Seyum Media di Kabupaten Jember	5
1.4 Total Seluruh Karyawan Pada Senyum Media Jember 1	5
1.5 Jam Kerja Karyawan Pramuniaga Pada Senyum Media Jember 1	7
1.6 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Pramuniaga Periode 1	8
1.7 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Pramuniaga Periode 2	8
1.8 Bentuk Kompensasi Karyawan Pramuniaga	11
2.1 Penelitian Terdahulu	25
3.1 Data Bagian Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember	29
3.2 Operasional Variabel	35
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
4.5 Hasil Uji Validitas	55
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.7 Hasil Uji Normalitas	56
4.8 Hasil Regresi Linier Sederhana	57
4.9 Hasil Uji t	58
4.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	58

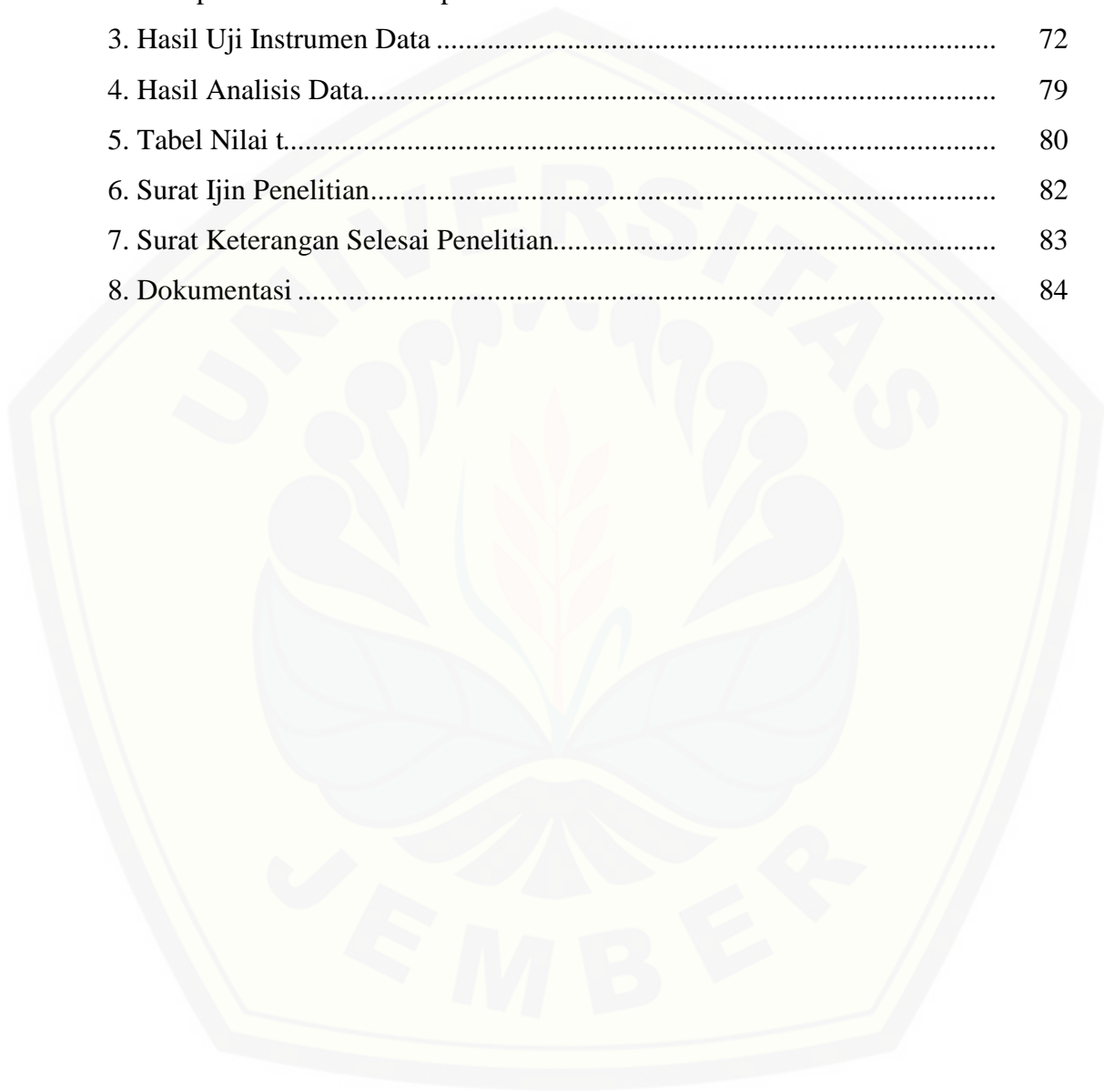
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	27
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	41
4.1 Struktur Organisasi Senyum Media Jember.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	66
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	70
3. Hasil Uji Instrumen Data	72
4. Hasil Analisis Data.....	79
5. Tabel Nilai t.....	80
6. Surat Ijin Penelitian.....	82
7. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	83
8. Dokumentasi	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan berdiri karena ingin mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut adalah mempertahankan dan mengembangkan eksistensi dalam bidang usahanya. Semakin berkembangnya usaha perdagangan menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk selalu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetensi yang tinggi menuntut suatu perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga bagi perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan untuk menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. “Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian” (Hasibuan, 2001:117).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan ke arah pencapaian tujuan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan supaya tujuan utama perusahaan dapat tercapai yaitu memperoleh profit yang maksimal. Setiap perusahaan mengharapkan untuk memiliki karyawan yang kinerjanya baik, berkompentensi dan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan, hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (dalam Kalangi, dkk, 2013) yang menyatakan “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Semangat kerja menunjukkan gairah kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gairah kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena gairah kerja menyangkut pada kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai

tujuan perusahaan. Karyawan sebagai motor penggerak perusahaan dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan serta mempertahankan keberadaan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan perkembangan bagi kemajuan perusahaan karena karyawan benar-benar berkontribusi baik dari segi tenaga, pikiran maupun waktunya secara maksimal bagi perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membawa kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang. Semangat kerja karyawan, artinya karyawan berkeinginan dan berkesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik yaitu sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang tinggi merupakan salah satu bukti loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasley (dalam Nurjannah dkk, 2013) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dapat terlihat dari tingkat presensi (kehadiran), kerjasama karyawan, tanggung jawab dan sebagainya. Presensi merupakan kehadiran karyawan ke tempat kerja untuk menjalankan tugas dan kewajibannya. Tingkat presensi yang buruk ditunjukkan dengan tingginya absensi karyawan. Absensi adalah ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan meninggalkan tempat kerja tanpa alasan. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan menurun. Kerjasama juga merupakan salah satu indikator penilaian semangat kerja, tanpa adanya kerjasama yang terbina baik antar rekan kerja mustahil pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal. Kerjasama yang baik antar karyawan menunjukkan semangat yang tinggi dari para karyawan. Tanggung jawab merupakan indikator penilaian semangat kerja karyawan. Tanggung jawab merupakan keharusan karyawan untuk melakukan apa yang telah diwajibkan kepadanya, hal ini diperkuat oleh Darmawan (2014) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa semakin tinggi tanggung jawab karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan tepat waktu dan maksimal. Apabila indikator semangat kerja karyawan yang terdiri dari presensi, kerja sama dan tanggung jawab dapat

terpenuhi maka karyawan dalam suatu perusahaan sangat bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah untuk dicapai.

Kondisi dunia perusahaan masih banyak perusahaan yang belum bisa menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawannya. Padahal faktor ini harus selalu diperhatikan agar tercipta lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman didalamnya, karena dengan terciptanya lingkungan yang membuat karyawan nyaman maka karyawan akan lebih bergairah dalam bekerja dengan selalu berusaha mengerjakan tugasnya secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia juga harus dikelola secara profesional agar tercipta suatu keseimbangan antara tuntutan perusahaan dengan kebutuhan karyawan. Keinginan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan harus diimbangi dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini bertujuan agar semangat kerja karyawan tetap terjaga dan karyawan terus terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam menjaga serta meningkatkan semangat kerja karyawannya dalam bekerja, salah satunya adalah dengan cara memberikan kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Sinambela, 2016:219). Pemberian Kompensasi merupakan salah satu cara menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, yaitu karyawan memberikan hasil kerja yang baik demi kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi atas apa yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian diharapkan semangat kerja karyawan juga semakin meningkat, di sini letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan faktor sumber daya manusia berupa kompensasi dan semangat kerja karyawan adalah perusahaan Senyum Media Jember. Senyum Media Jember merupakan perusahaan penyedia alat tulis kantor atau bisa disebut dengan *stationery*. Bisnis *stationery* terus berkembang

seiring dengan perkembangan dunia usaha, yang ditandai dengan bertambahnya beberapa perusahaan sejenis. Daftar pesaing Senyum Media Jember :

Tabel 1.1 Daftar Pesaing Senyum Media Jember

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1	Agung Wardana	Jl. Gajah Mada No.21 Jember
2	Prima	Jl.Gatot Subroto No.47 Jember
3	Bursa Mahasiswa	Jl. Kalimantan No. 61 Jember
4	ASIA	Jl. Kalimantan No. 72 Jember

Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Senyum Media merupakan perusahaan penyedia alat tulis kantor yang telah berdiri di Jember sejak tahun 1992. Fungsi utama dari Senyum Media Jember adalah untuk memenuhi kebutuhan peralatan alat tulis baik dari kalangan siswa sekolah, mahasiswa hingga pekerja kantoran demi mendukung kegiatan pendidikan dan pekerjaannya. Senyum Media mempunyai peranan penting di Jember terlebih lokasi Senyum Media sendiri dekat dengan beberapa pusat pendidikan seperti kampus dan sekolah.

Senyum Media Jember tidak hanya menjual alat tulis kantor, namun sudah merambah pada kosmetik, peralatan dapur dan lain sebagainya yang telah dibagi dalam beberapa konter sesuai jenis produknya dalam Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Klasifikasi Produk di Senyum Media Jember

No.	Klasifikasi Produk
1	Alat Tulis Kantor
2	Perlengkapan Kantor
3	Peralatan dan Perlengkapan Sekolah
5	Peralatan Rumah Tangga
6	Kebutuhan Sehari-hari
7	Kosmetik

Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

Senyum Media dapat dikatakan sebagai salah satu perusahaan *stationery* terbesar di Jember karena Senyum Media sendiri sudah memiliki beberapa cabang *store* di Kabupaten Jember, antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.3 Cabang *Store* Senyum Media di Kabupaten Jember

No.	Cabang <i>Store</i>	Alamat
1	Senyum Media Jember 1	Jl. Kalimantan 7 Jember
2	Senyum Media Jember 2	Jl. Trunojoyo 21 Jember
3	Senyum Media Jember 3	Jl. Hayam Wuruk (Roxy Mall)
4	Senyum Media Jember 4	Jl. Sultan Agung 68 (Plasa Senyum Hardys)

Sumber : Senyum Media Jember (2019)

Dari tabel 1.3 menunjukkan beberapa cabang yang telah berdiri sebagai bentuk perkembangan Senyum Media Jember. Perkembangan Senyum Media Jember yang telah terbukti dengan berdirinya beberapa cabang *store* di Kabupaten Jember tentunya akan berdampak pada kebutuhan tenaga kerja pada Senyum Media Jember semakin besar pula, hal ini menjadi pertimbangan peneliti untuk memilih Senyum Media Jember sebagai objek penelitian yaitu karena Senyum Media Jember merupakan salah satu perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja yang didalamnya terdapat pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan. Ketertarikan peneliti adalah dari visi dan misi Senyum Media yaitu “menjadi salah satu perusahaan yang dapat dipercaya dan berusaha untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan pelayanan yang baik dan profesional dengan tidak mengabaikan kepuasan dan kemudahan konsumen”. Penelitian ini dilakukan disalah satu cabang *store* yaitu Senyum Media Jember 1 yang merupakan cabang *store* terbesar yang mana Senyum Media Jember 1 merupakan pusat dari seluruh *store* yang ada di Jember. Senyum Media Jember 1 memiliki total puluhan karyawan yang terbagi dalam 11 bagian, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.4 Total Seluruh Karyawan Beserta Bagian Kerja Pada Senyum Media Jember 1

No.	Divisi Pekerjaan	Jumlah Karyawan
(a)	(b)	(c)
1	Supervisor	2 Orang
2	Accounting	3 Orang
3	Marketing dan Komunikasi	6 Orang
4	Maintenance	3 Orang
5	Kasir	12 Orang
6	Pramuniaga	36 Orang
7	Gudang	7 Orang
8	Checking Barang	5 Orang
9	Security	2 Orang
10	Umum	2 Orang
11	Office Boy	2 Orang
	Jumlah	80 Orang

Sumber : Senyum Media Jember (2019)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan jumlah seluruh karyawan pada Senyum Media Jember 1 dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah. Dalam hal ini peneliti tertarik meneliti karyawan bagian *store* khususnya pramuniaga karena pada bagian ini memiliki karyawan terbanyak dari beberapa bagian lain, alasan lain karena karyawan bagian *store* tugasnya langsung berhadapan dengan konsumen yaitu dalam hal pelayanan, jadi dapat dikatakan operasional Senyum Media yang langsung menghubungkan dengan masyarakat adalah dari karyawan bagian *store*, kepuasan konsumen bisa tercermin dari pelayanan karyawan bagian *store*.

Karyawan bagian *store* khususnya Pramuniaga merupakan karyawan yang bertugas pada bagian penjualan barang, diantaranya menjaga konter tiap jenis barang, menata barang, memeriksa serta mengganti label harga terbaru dan melayani konsumen secara langsung. Pada bagian *store*, penjagaan dibagi menggunakan sistem kelompok, yaitu ada kelompok besar dan kelompok kecil, hal ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada konsumen terutama saat ramai konsumen, jadi meskipun konsumen ramai semuanya tetap bisa terlayani dengan baik. Pada kelompok kecil yang biasanya menjaga konter jenis barang

berskala kecil seperti konter alat tulis, buku tulis, kosmetik, dll. Kelompok ini terdiri dari 3 karyawan. Untuk kelompok besar sendiri terdiri dari dua kelompok kecil dan tambahan satu karyawan, jadi untuk kelompok besar total terdapat 7 karyawan. Dari pembagian kelompok kerja tersebut, dibagi pula jam kerja atau shift sebagai berikut :

Tabel 1.5 Jam Kerja Karyawan Pramuniaga Pada Senyum Media Jember 1

No.	Jam Kerja
1	Pukul 07.30-17.00 WIB
2	Pukul 11.30-21.00 WIB
3	Pukul 07.30-12.30 dan kembali lagi pada pukul 16.30-21.00 WIB

Sumber : Senyum Media Jember (2019)

Pramuniaga sebagai karyawan yang berhadapan langsung dengan konsumen dituntut untuk bekerja dengan terampil, cepat dan mengutamakan pelayanan terbaik bagi konsumen. Semangat kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan semangat kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Berdasarkan observasi awal pada Senyum Media Jember 1 bagian *store*, peneliti menemukan adanya indikasi bahwa semangat kerja karyawan bagian *store* khususnya Pramuniaga mengalami penurunan, menurunnya semangat kerja dibuktikan dengan hasil rekapitulasi absensi karyawan yang dilakukan setiap bulan, tidak ada alasan karyawan tidak masuk kerja kecuali sakit dan kepentingan yang tidak bisa ditunda. Pihak pimpinan sendiri rutin melakukan evaluasi setiap periode salah satunya mengenai tingkat kehadiran karyawan. Berikut rekapitulasi tingkat absensi karyawan bagian *store* pada Senyum Media Jember 1 dalam 2 periode terakhir :

Tabel 1.6 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember 1 Tahun 2018 (Periode 1)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Per Bulan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Presentase Keseluruhan (%)			Jumlah Ketidakhadiran (%)			
				A	I	S				
Januari	36	27	972	5	7	6	0,57	0,55	0,56	1,68
Februari	36	24	864	5	4	6	0,57	0,58	0,56	1,71
Maret	36	26	936	7	8	6	0,55	0,54	0,56	1,65
April	36	26	936	2	5	6	0,6	0,57	0,56	1,73
Mei	36	27	972	6	5	6	0,56	0,57	0,56	1,69
Juni	36	25	900	4	2	4	0,58	0,6	0,58	1,76
Juli	36	27	972	5	6	6	0,57	0,56	0,56	1,69
Rata-rata										1,70

Sumber: Senyum Media Jember (2019)

Tabel 1.7 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember 1 Tahun 2018 (Periode 2)

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Per Bulan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Presentase Keseluruhan (%)			Jumlah Ketidakhadiran (%)			
				A	I	S				
Agustus	36	26	936	2	6	3	0,6	0,56	0,59	1,75
September	36	26	936	4	3	4	0,58	0,59	0,58	1,75
Oktober	36	27	972	3	4	3	0,59	0,58	0,59	1,76
November	36	25	900	1	5	2	0,61	0,57	0,6	1,78
Desember	36	27	972	2	3	2	0,6	0,59	0,6	1,79
Rata-rata										1,76

Sumber: Senyum Media Jember (2019)

Berdasarkan tabel 1.6 dan 1.7 dapat dilihat bahwa pada 2 periode di tahun 2018 tingkat absensi pada karyawan bagian *store* Senyum Media Jember 1 mengalami fluktuasi. Jumlah rata-rata presentase tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan mencapai 1,70% pada periode pertama dan 1,76% pada periode kedua. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Flippo (2002:281) mengemukakan bahwa jika absensi dibawah 2 persen, maka absensi tersebut perlu diperhatikan.

Absensi mencapai 3 hingga 7 persen, maka absensi tersebut sudah dianggap cukup tinggi dan apabila absen melebihi 7 persen, maka dianggap tidak wajar dan sangat perlu diperhatikan dengan serius karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan.

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan dibuktikan dengan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini sesuai dengan yang dikatakan pimpinan *store* bahwa masih ada karyawan yang terkadang lalai akan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja seperti lupa untuk bersikap ramah dan sopan kepada konsumen, tidak menerapkan 3S (senyum, salam, sapa), lalai dan kurang teliti dalam memeriksa dan mengganti label harga terbaru dari beberapa produk yang menyebabkan konsumen melakukan pengaduan melalui layanan *Call Center Senyum Media* karena harga barang di rak tidak sesuai dengan kasir dan juga dari segi pelayanan yang kurang komunikatif untuk menanyakan kebutuhan yang akan dibeli konsumen. Selain itu kelambatan dalam melayani konsumen saat *store* dalam kondisi ramai konsumen, sehingga beberapa konsumen menunggu lama untuk dilayani. Tidak hanya itu terkadang saat dilakukan pemantauan secara mendadak oleh pimpinan masih ada karyawan yang bersantai dalam kondisi barang di konter berserakan atau belum dirapikan kembali setelah melayani konsumen.

Rasa tanggung jawab berhubungan erat dengan koordinasi antar rekan kerja. Koordinasi yang baik menunjukkan kerjasama yang baik antar karyawan. Pekerjaan akan maksimal jika ada hubungan kerjasama yang baik antar karyawan, apalagi pada *Senyum Media Jember* sendiri yang sistem kerjanya dibagi menjadi kelompok-kelompok setiap konter. Kerjasama antar karyawan pada bagian *store* menurut pimpinan dinilai sangat kurang, hal ini dapat dilihat dari beberapa konter, terdapat beberapa konsumen yang masih menunggu lama untuk dilayani, karena kurangnya koordinasi antar karyawan pada konter tersebut, misalnya salah satu karyawan melayani satu konsumen yang akan membeli banyak produk, karyawan tersebut mengerjakan sendiri dengan melayani hanya orang itu saja, seharusnya jika koordinasi dibangun dengan baik akan ada pembagian tugas, seperti satu orang menyambut saat pengunjung datang dan memberikan daftar produk yang

akan dibeli, salah satu karyawan mengambil produk yang akan dibeli, jadi satu karyawan bertugas menyambut dan menanyakan apa saja kebutuhan konsumen dan karyawan lainnya bertugas mengambil produk yang akan dibeli. Contoh kasus tersebut terlihat karyawan bagian *store* memiliki hubungan kerja yang kurang baik antar karyawan, salah satu penyebab itulah yang membuat beberapa karyawan merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya. Ketidakcocokan tersebut dapat menimbulkan rasa malas atau tidak bersemangat dalam bekerja. Pimpinan *store* menilai bahwa kerjasama antar karyawan setiap konter utamanya dalam koordinasi dirasa sangat kurang.

Salah satu upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterimanya. Informasi awal yang peneliti dapat dari pimpinan *store*, pemberian kompensasi di Senyum Media Jember diberikan berdasarkan masa kerja karyawan, hal karena di Senyum Media Jember tidak menerapkan sistem kontrak pada karyawannya, maka dari itu seluruh karyawan berstatus sebagai karyawan tetap setelah melaksanakan masa *training* selama 3 bulan. Bentuk kompensasi yang diberikan Senyum Media Jember 1 kepada karyawan bagian *store* telah dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.8 Bentuk Kompensasi Karyawan Pramuniaga Pada Senyum Media Jember 1

No.	Bentuk Kompensasi	Rincian
1	Gaji Pokok	1. Berkisar antara Rp.1.000.000- Rp.2.000.000
	Insentif	1.Karyawan yang tidak mengambil penuh jatah cutinya akan diganti dengan upah Rp.100.000 per harinya
	Tunjangan Hari Raya (THR)	1. THR senilai besar nominal satu kali gaji
	Tunjangan Kesehatan	1.Diperoleh karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun
	Sistem Cuti	1. Karyawan berhak mengambil cuti selama 6 kali dalam setahun 2. Bagi Karyawan yang sudah menikah dan akan memiliki anak diberikan cuti melahirkan

Sumber : Senyum Media Jember (2019)

Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa gaji, Tunjangan Hari Raya (THR), insentif, tunjangan kesehatan dan sistem cuti. Menurut informasi yang diperoleh peneliti dari karyawan Senyum Media Jember, bahwa kompensasi yang diberikan masih belum sesuai dengan aturan, hal ini tidak seimbang dengan beban kerja tinggi yang dirasakan karyawan. Gaji yang diberikan masih dibawah standar upah minimum kabupaten (UMK) yang berlaku. Kompensasi lain berupa insentif yang diberikan tidak begitu besar dan pemberian insentif hanya diberikan satu tahun sekali. Jumlah pemberian insentif didasarkan pada jumlah cuti kerja yang tidak diambil. Senyum Media Jember dalam satu tahun memberi kesempatan 6 hari cuti kerja, setiap cuti kerja yang tidak diambil perharinya akan mendapatkan imbalan berupa uang yang kemudian disebut insentif. Karyawan yang melebihi 6 hari cuti kerja dalam satu tahun, maka akan tertunda kenaikan gajinya. Dua hari tidak masuk kerja sama dengan satu bulan penundaan kenaikan gaji, artinya sistem pemberian insentif tidak menggunakan standar yang menantang yang membuat karyawan berambisi untuk mendapatkannya, hal ini terbukti pada tahun 2017 dari seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang, jumlah karyawan yang menerima

insentif tahunan sebanyak 56 karyawan sedangkan pada tahun 2018 menurun menjadi 37 karyawan yang menerima insentif tahunan. Data tersebut terbukti bahwa terdapat penurunan jumlah karyawan yang menerima insentif, artinya semakin banyak pula karyawan yang menerima penundaan kenaikan gaji. Para karyawan dituntut untuk tetap bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga, ditambah lagi pada era saat ini mencari pekerjaan menjadi hal yang sulit karena semakin bertambahnya populasi pencari kerja, jadi bagaimanapun juga para karyawan berusaha tetap bertahan dengan segala yang diterimanya saat ini, terutama kompensasi.

Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Store* Pada Senyum Media Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Indikasi menurunnya semangat kerja karyawan bagian *store* pada Senyum Media Jember, hal ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran yang mengalami fluktuasi dan kurangnya tanggung jawab serta kerjasama antar karyawan. Salah satu upaya pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Berdasarkan uraian diatas dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian *store* pada Senyum Media Jember ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan bagian *store* pada Senyum Media Jember khususnya karyawan pramuniaga.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

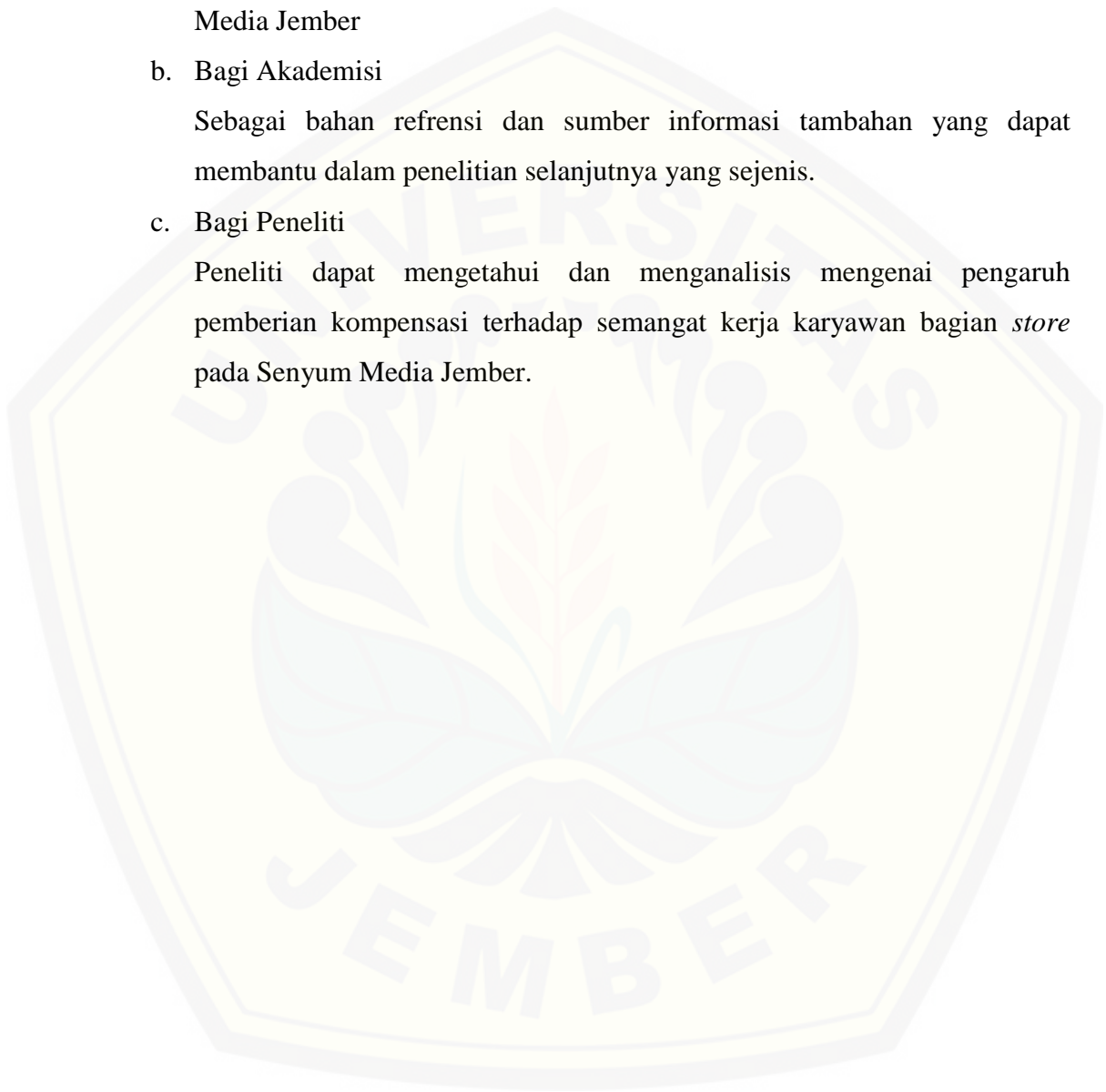
Sebagai masukan bagi manajemen Senyum Media Jember mengenai kompensasi dan semangat kerja karyawan pramuniaga pada Senyum Media Jember

b. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi tambahan yang dapat membantu dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

c. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan bagian *store* pada Senyum Media Jember.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja yang profesional (Kasmir, 2016:5).

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2001:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Panggabean (2004:15) dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fathoni (2006:8) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Dessler (dalam Nathania 2016:19) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Kasmir (2016:6) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:8) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia
Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompensasi yang sesuai pada saat dibutuhkan.
- 2) Rekrutmen dan Seleksi
Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Seleksi merupakan proses indentifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dengan organisasi.
- 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.
- 4) Kompensasi
Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.
- 5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Keselamatan kerja meliputi usaha untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
- 6) Hubungan Industrial
Hubungan Industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah.
- 7) Penelitian Sumber Daya Manusia
Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari 7 aspek, yaitu perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial dan penelitian sumber daya manusia.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai pelaksana tugas-tugas sumber daya manusia dan bekerjasama dengan para manajer lain dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Secara khusus, manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia dan bekerjasama dengan manajer lain untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Bangun, 2012:20).

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Panggabean (2004:17) merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi. Badriyah (2015:144) mengatakan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Dessler (dalam Nathania 2016:24) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi. Hasibuan (dalam Hidayah 2016:21) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Beberapa definisi kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Pemberian balas jasa berdasarkan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

1) Kompensasi Langsung

Bangun (2010:255) menyatakan bahwa kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Menurut Nawawi (2001:316) kompensasi langsung merupakan penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi ini selalu diterima pekerja dalam bentuk upah bulanan atau mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja. Kompensasi langsung merupakan imbalan berbentuk uang yang menjadi hak bagi karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Dalam penelitian ini menggunakan item gaji dan insentif yang telah disesuaikan dengan keadaan pada Senyum Media Jember berdasarkan observasi yang dilakukan sebelumnya.

a) Gaji

Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan (Pangabea, 2004:77). Berdasarkan Pasal 90 Ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 “dalam menetapkan besarnya uph, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Berdasarkan penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2019 oleh Gubernur Jawa Timur, di

Kabupaten Jember sendiri memiliki UMK sebesar Rp. 2.170.917,80

- b) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. (Pangabean, 2004:77). Dari penjelasan tersebut bentuk insentif yang ada pada Senyum Media Jember adalah pemberian uang yang didasarkan pada jumlah cuti kerja yang tidak diambil perharinya.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Nawawi (2001:333) kompensasi tidak langsung merupakan sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya. Artinya kompensasi tidak langsung merupakan penghasilan tambahan yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja beserta keluarga. Bentuk kompensasi tidak langsung yaitu THR, jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain. Item yang digunakan dari kompensasi tidak langsung yang telah disesuaikan dengan keadaan Senyum Media Jember berdasarkan observasi yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya merupakan suatu kewajiban bagi setiap pemberi kerja untuk memberikan sejumlah dana sebagai penghargaan untuk memperingati atau merayakan peristiwa keagamaan (Bangun, 2012:303). Tunjangan hari raya tertuang dalam peraturan menteri ketenagakerjaan yaitu PEMENTEKER NO.PER-04/MEN/1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja diperusahaan khususnya pasal 2 dan pasal 3 menjelaskan bahwa perusahaan harus membayarkan THR sebesar satu kali gaji dengan ketentuan sudah bekerja selama satu tahun lebih.

b) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan/lama kerja (Kasmir :2016:242)

c) Cuti

Cuti merupakan ketidakhadiran sementara yang waktunya telah ditentukan oleh perusahaan yang termasuk dalam bayaran diluar jam kerja baik cuti tahunan maupun cuti hamil (Simamora:2004)

c. Manfaat Kompensasi

Kasmir (2016:238) manfaat pemberian kompensasi oleh perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Loyalitas karyawan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.
 - 2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
 - 3) Motivasi kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.
 - 4) Semangat kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga akan pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.
- d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2016: 253) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Motivasi kerja

Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi. Dalam teori dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja. Kompensasi juga sangat memengaruhi motivasi kerja. Artinya jika kompensasi meningkat, maka motivasi kerja juga akan menguat, demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah. Jadi hubungan kompensasi dengan motivasi kerja sangat kuat.

2) Semangat kerja

Semangat kerja karyawan akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya. Karyawan bersemangat dan berupaya untuk menjalankan aktivitas kerjanya karena kompensasi yang diterimanya wajar atau meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak layak atau layak maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun dan hal itu tentu berdampak kepada hal-hal lainnya seperti kinerjanya.

3) Suasana kerja

Jika kompensasi diterima layak atau wajar maka suasana kerja menjadi kondusif. Karyawan tidak perlu bergunjing kepada hal-hal yang tidak perlu. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan wajar, maka suasana kerja menjadi nyaman dan tentram.

4) Kepuasan kerja

Jika kompensasi meningkat, maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, dan hal ini akan berdampak pada variabel lainnya.

5) Loyalitas

Jika kompensasi yang diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya.

6) Kualitas kerja

Kualitas kerja akan meningkat secara tidak langsung jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar. Karyawan akan senang dan bersemangat untuk bekerja, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerjanya, dari semula kurang baik menjadi lebih baik lagi.

e. Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:158) asas kompensasi dibagi menjadi :

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan,

tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif maka penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.3 Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Siagian (2003:57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan”. Moekijat (2012:130) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Hasibuan (dalam Praptiwi, 2017) mengatakan “Semangat kerja adalah keinginan dan keungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.”

Semangat kerja adalah sikap dalam diri karyawan yang menimbulkan kegairahan untuk selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, dengan meningkatnya semangat kerja maka jenis pekerjaan apapun akan lebih cepat terselesaikan, kelalaian akan dapat dikurangi dan tingkat ketidakhadiran akan dapat diperkecil

b. Faktor Yang Memengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:167) sebab-sebab turunnya kerja adalah sebagai berikut

1) Upah yang terlalu rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak dapat terpenuhi dari pekerjaan yang ia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun

- 2) Lingkungan kerja yang buruk
Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan didalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
- 3) Gaya kepemimpinan yang buruk
Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan didalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya meningkatkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan maka semangat kerja karyawan akan menurun
- 4) Kurang informasi yang diberikan
Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang

Nawawi (2003:372), faktor-faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah :

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

Maier (dalam Praptiwi 2017) ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja tinggi, yaitu :

- 1) Kegairahan
Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya
- 2) Kekuatan untuk melawan frustasi
Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya
- 3) Kualitas untuk bertahan
Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran dalam pekerjaannya
- 4) Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong dan tidak saling menjatuhkan

d. Indikator Semangat Kerja

Perusahaan pada umumnya pasti memiliki indikator dalam mengukur semangat kerja karyawannya. Semangat kerja diukur untuk melihat seberapa baik seorang karyawan bekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002) :

1) Tingkat absensi

Tingkat absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena berpergian tanpa diberi wewenang, ketepatan waktu saat masuk kerja dan pulang kerja. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja

2) Kerjasama

Kerjasama disini dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka guna mencapai tujuan perusahaan

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan

Pada Senyum Media Jember sendiri, ketiga faktor tersebut digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawannya. Karyawan dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang baik apabila indikator-indikator semangat kerja telah tertanam baik dalam dirinya.

2.2 Kajian Temuan

2.2.1 Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:254) “Semangat kerja karyawan akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya”. Karyawan bersemangat dan berupaya menjalankan aktivitas kerjanya karena kompensasi yang diterimanya wajar atau meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau wajar maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun dan hal ini tentu berdampak pada hal-hal lainnya seperti kinerjanya”, hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Pravasta, dkk (tanpa tahun) yang menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan hidup yang sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan dapat memacu semangat kerja karyawan.

Ningsih (dalam Agusti, dkk 2015) menyatakan bahwa untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya kompensasi menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam pendorong semangat kerja dimana Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang seimbang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya akan terjaga agar karyawan tidak berpindah tempat kerja. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan.

Nitisemito (dalam Faturahmah 2017) kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus

dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi erat kaitannya dengan semangat kerja, karena semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk bekerja mencapai tuntutan yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin kecil maka akan membuat karyawan menjadi bermalas-malasan dalam bekerja, hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan peneliti dalam penyusunan penelitian ini, walaupun ada perbedaan subjek, objek, variabel penelitian dan hasil. Untuk lebih ringkasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1	Bustami, dkk (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan XIV Nusantara (Persero) Pola Kerjasama Lawu	Kompensasi (X) Semangat Kerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap bagian administrasi pada PTP Nusatara XIV (Persero) PKS Luwu.

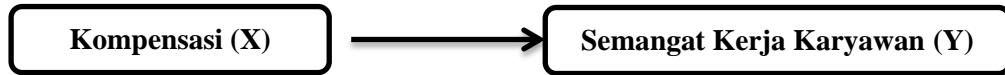
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
2	Darmawan (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Maju Jaya Makassar	Kompensasi (X) Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Maju Jaya Makassar
3	Winata (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Karyawan FIF Cabang Medan	Kompensasi (X1), Komunikasi (X2), Semangat Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh serempak (simultant) terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. FIF Cabang Medan. Untuk nilai t hitung $1,936 > t$ tabel $1,667$ dan nilai probabilitasnya $0,002 < 0,05$ maka Tolak H_0 (Terima H_1).
4	Marlinda, dkk (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang	Kompensasi Finansial (X) Semangat Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari R square sebesar $0,656$ yang menunjukkan bahwa $65,6\%$ semangat kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi sedangkan sisanya $34,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya

Sumber : Data diolah (2019)

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Senyum Media Jember.

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Tujuan dari kerangka konseptual adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu semangat kerja karyawan pada Senyum Media Jember.

2.4 Hipotesis

Arikunto (2011:22) mengatakan Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang bersifat sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, juga dapat tumbang sebagai kebenaran.

Menurut Pasolong (2005:51) berdasarkan jenisnya hipotesis dibedakan menjadi dua, yaitu hipotesis nol atau hipotesis statistik (diberi simbol H_0) dan hipotesis alternatif atau hipotesis kerja (diberi simbol H_a). Hipotesis nol yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel, sedangkan hipotesis alternatif yaitu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pramuniaga pada Senyum Media Jember.
- b. H_a : Adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pramuniaga pada Senyum Media Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7), pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

Bentuk hubungan pada penelitian ini adalah asimetris, dimana satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya (Singarimbus dan Effendi, 2006:53). Sedangkan metode penelitiannya adalah metode eksplanasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain (Bungin, 2014:46).

3.2 Tahap Persiapan

Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan bahan yang menunjang untuk penelitian di lapangan. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap persiapan adalah :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau literatur dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan kompensasi dan semangat kerja karyawan yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti.

b. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang dipilih sebagai objek penelitian adalah Senyum Media Jember *Stationery* 1 Jl. Kalimantan No.7 Jember. Alasan

pemilihan lokasi Senyum Media Jember sebagai tempat penelitian karena perusahaan tersebut mampu bertahan ditengah persaingan perusahaan yang menjual produk sejenis, hal ini terbukti dengan semakin berkembangnya perusahaan dengan membuka tiga cabang di Kabupaten Jember yang berdampak pada semakin banyak menyerap tenaga kerja yaitu karyawan. Dengan memiliki jumlah karyawan yang semakin banyak, maka pengelolaan sumber daya manusia juga harus lebih diperhatikan. Waktu dilaksanakan terhitung 2 bulan sejak diserahkannya surat ijin penelitian pada perusahaan.

c. Observasi Pendahuluan

Setelah penentuan lokasi penelitian, maka dilakukan observasi awal dengan tujuan memperoleh informasi dan data awal tentang permasalahan yang akan diteliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Bungin (2005:99) mengatakan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap, hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian *store* khususnya Pramuniaga pada Senyum Media Jember. Karyawan Pramuniaga terdiri atas bagian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Data Bagian Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember 1

Bagian	Jumlah
Perlengkapan Komputer	6 Orang
Alat Tulis	8 Orang
Buku dan Kertas	8 Orang
Majalah	3 Orang
Perlengkapan Rumah Tangga	4 Orang
Lantai 2	7 Orang
Total	36 Orang

Sumber: Senyum Media Jember (2019)

Berdasarkan tabel 3.1 jumlah karyawan bagian Pramuniaga pada Senyum Media Jember 1 sebanyak 36 orang .

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2014:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016: 95). Jenis *non-probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Bungin (2005:122) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil observasi, hasil wawancara dan hasil penyebaran kuesioner.

1) Observasi

Observasi adalah suatu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat kejadian atau fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian (Bungin, 2005: 142). Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk memperoleh data awal dari perusahaan.

2) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan Direktur Senyum Media Jember dan *Supervisor* Senyum Media Jember 1 dengan tujuan untuk mendapatkan informasi awal mengenai perusahaan dan kebijakan kompensasi yang ada di perusahaan.

3) Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 193). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember 1.

b. Data Sekunder

Data Sekunder Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:147) adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung akan tetapi didapatkan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang telah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan oleh peneliti dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang membahas kompensasi dengan semangat kerja, sehingga peneliti dapat memperoleh literatur resmi yang diperlukan untuk bahan penelitian berlangsung, misalnya buku, jurnal yang berkaitan dengan kompensasi dan semangat kerja.

2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tercetak, tergambar dan terekam dengan tujuan untuk memberikan kemudahan dalam penelitian. Dokumentasi tersebut antara lain mengenai gambaran umum perusahaan, tujuan perusahaan, struktur organisasi, sistem kompensasi dan data-fata tentang semangat kerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional untuk memberikan rujukan-rujukan empiris apa saja yang dapat ditemukan dilapangan, hal ini untuk penjabaran dari pengertian suatu konsep yang telah ditentukan sebagai variabel ke dalam pengertian yang lebih konkrit dan menggunakan indikator-indikator (alat ukur variabel/ukuran variabel) variabel yang bersangkutan (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007:40). Sugiyono (2012, 38) variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Definisi operasional dimaksudkan untuk membatasi permasalahan, sehingga pembahasan dapat terfokus pada apa yang menjadi tujuan penelitian dan memudahkan dalam melakukan penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Independen (Kompensasi)

Variabel independen adalah variabel penyebab atau penentu dari variabel dependen, variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi menurut Panggabean (2004:17) merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi. Simamora (2004) membagi kompensasi menjadi dua macam, yaitu (1) Kompensasi Finansial yang dapat dibagi dengan kompensasi langsung, terdiri dari (a) bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah; (b) bayaran prestasi (*merit pay*); (c) bayaran insentif (*incentive pay*); (d) bayaran tertangguh (*deferred pay*), yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham. Kemudian kompensasi tidak langsung terdiri dari (a) program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja; (b) bayaran diluar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil. Kasmir (2016:242) membagi kompensasi dalam dua bentuk yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan. Kompensasi keuangan terdiri dai gaji, upah, bonus, komisi dan insentif. Kompensasi bukan keuangan salah satunya adalah tunjangan hari raya (THR) , yaitu

tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing. Tunjangan hari raya untuk semua umat beragama yang diakui pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 (satu) bulan gaji kantor yang diterimanya. Adapun indikator dan item kompensasi sebagai berikut :

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK)
- b) Gaji diberikan secara periodik (setiap bulan)
- c) Gaji yang diberikan sesuai dengan ketepatan waktu

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Besarnya insentif sesuai dengan kinerja
- b) Kelayakan pemberian insentif

3) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya adalah imbalan jasa yang diterima karyawan setiap satu tahun sekali pada saat mendekati Hari Raya Idul Fitri, diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Menerima THR secara periodik (satu tahun sekali)
- b) THR diberikan sesuai dengan ketepatan waktu

4) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Tunjangan kesehatan diberikan berdasarkan lama kerja
- b) Fasilitas tunjangan kesehatan yang diterima memadai

5) Cuti

Cuti merupakan ketidakhadiran sementara yang waktunya telah ditentukan oleh perusahaan, diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Cuti yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan
- b) Pemberian cuti hamil bagi karyawan yang akan melahirkan

b. Variabel Dependen (Semangat Kerja)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal” Hasibuan (dalam Praptiwi, 2017). Adapun indikator dan item semangat kerja adalah sebagai berikut :

1) Absensi

Absensi adalah ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin, alpa dan meninggalkan tempat kerja saat jam kerja aktif, diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Tepat waktu saat jam masuk kerja
- b) Tepat waktu saat jam pulang kerja
- c) Tidak meninggalkan tempat kerja saat jam aktif kerja

2) Kerjasama

Kerjasama dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka guna mencapai tujuan perusahaan, dapat diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Membangun kerjasama antar karyawan
- b) Membangun koordinasi yang baik antar karyawan
- c) Berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja saat membutuhkan

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, diukur menggunakan item sebagai berikut :

- a) Melakukan pekerjaan sesuai *job description*
- b) Saat jam aktif kerja lebih mendahulukan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi

Untuk lebih ringkasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Kompensasi (X)	a. Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) yang berlaku 2. Gaji diberikan secara periodik (setiap bulan) 3. Gaji diberikan tepat waktu
	b. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya insentif sesuai dengan kinerja 2. Kelayakan pemberian insentif
	c. Tunjangan Hari Raya (THR)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima THR secara periodik (satu tahun sekali) 2. THR diberikan sesuai dengan ketepatan waktu
	d. Tunjangan Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan kesehatan diberikan berdasarkan lama kerja 2. Fasilitas tunjangan kesehatan yang diterima memadai
	e. Cuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuti yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan 2. Pemberian cuti hamil bagi karyawan yang akan melahirkan
Semangat Kerja (Y)	a. Tingkat Absensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu saat jam masuk kerja 2. Tepat waktu saat jam pulang kerja 3. Tidak meninggalkan tempat kerja saat jam aktif kerja
	b. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun kerjasama antar karyawan 2. Membangun koordinasi yang baik antar karyawan 3. Berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja saat membutuhkan

(a)	(b)	(c)
	c. Tanggungjawab	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i> 2. Saat jam aktif kerja lebih mendahulukan kepentingan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi

Sumber : Simamora, Kasmir, Haibuan, Pangabean, Bangun, Nitisemito diolah peneliti (2019)

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2012 : 93) berpendapat bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penggunaan skala likert ini berfungsi untuk mengukur variabel penelitian yang telah dijabarkan dalam indikator, yang kemudian indikator tersebut dijabarkan lagi dalam bentuk item-item yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini responden diminta mengisi daftar pernyataan dengan cara memberikan tanda *checklist* setiap pernyataan pada kuesioner. Jawaban setiap item terdiri atas lima tingkatan yang memiliki nilai masing-masing yang berbentuk kata-kata, yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Netral (N) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Simamora, 2006:58). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*

pearson's yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010: 75) :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = skor pertanyaan

Y = skor total

n = jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's* . Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikan < 5% atau mempunyai nilai korelasi minimal 0,30. Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukkan dengan bantuan komputer, yaitu menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya dengan menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama (Prayitno, 2010:75), dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = kr / (1 + (k-1)r)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Semua perhitungan uji keandalan butir alat ukur dalam penelitian ini

dilakukan dengan bantuan komputer, yaitu menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows*.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas berdasarkan *kolmograv-smirnov test* dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmograv-smirnov test* jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut (Prayitno, 2010:55) :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai variabel dependen, yaitu semangat kerja karyawan

a = harga Y, bila X= 0 (harga konstan)

b = koefisien regresi, b positif (+) = naik dan b negatif (-) = turun

X = nilai variabel independen, yaitu kompensasi

Pengelolaan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer, yaitu menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows*.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

3.9.1 Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan secara terpisah signifikan tidaknya antara variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) yang dirumuskan sebagai berikut (Prayitno, 2010:142) :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *standart error* dari koefisien korelasi

Dengan Kriteria sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Nilai Signifikansi
 - 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila tingkat signifikan $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
 - 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila tingkat signifikan $> 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
 - 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Prayitno (2010:66) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi

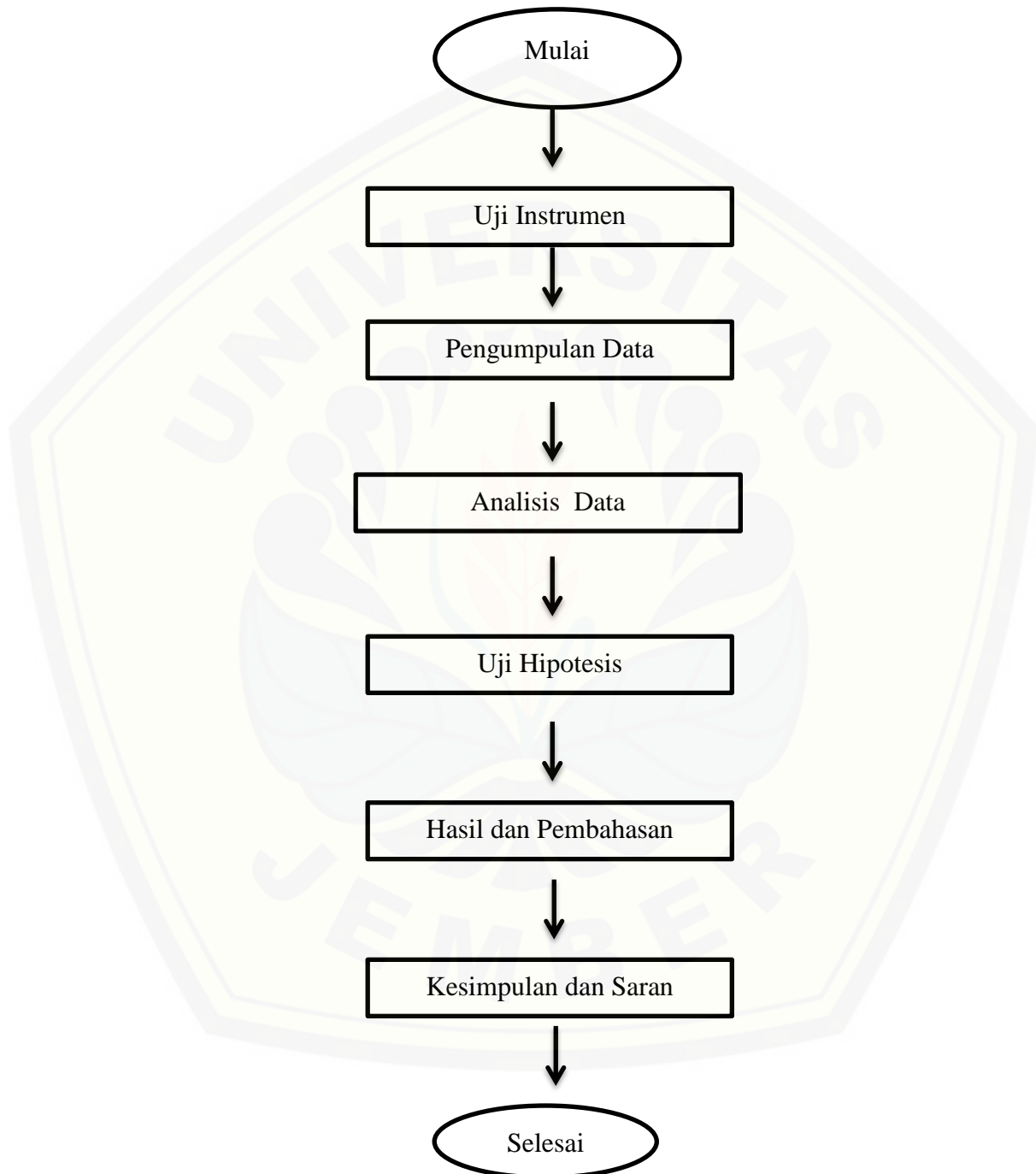
variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 (koefisien determinasi) terletak antara 0 dan 1. Jika nilai $R^2=1$ berarti 100 persen total (sempurna) variasi variabel dependen diterangkan oleh variabel independen. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

3.10 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif. Metode deduktif dimulai dari hal-hal umum ditarik ke hal-hal khusus yang ditemukan kemudian menjadi dasar dari kesimpulan-kesimpulan yang dibuat. Penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dan yang dianalisis, sehingga akan ditemukan jawaban dari permasalahan.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. Mulai

Tahap awal sebelum melakukan penelitian.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini meliputi uji validitas yaitu untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen dan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsisten dan stabilitas dari nilai hasil skala pengukuran tertentu.

3. Pengumpulan Data

Tahap mengumpulkan data dengan wawancara dengan manajer perusahaan dan membagikan kuesioner kepada para responden terpilih yaitu karyawan Pramuniaga.

4. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji R^2 .

6. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

7. Kesimpulan dan Saran

Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan memberikan saran yang sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.

8. Selesai

Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5.PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pramuniaga pada Senyum Media Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi berupa gaji, insentif, THR, jaminan kesehatan dan cuti yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, makasran yang dapat diberikan peneliti adalah :

- a. Pihak manajemen Senyum Media Jember dihimbau untuk dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya karena masih belum sesuai dengan peraturan Pemerintah sehingga diharapkan semangat kerja karyawan tetap bisa terjaga dan terus meningkat.
- b. Kepada peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama untuk mengembangkan faktor lain yang mampu menerangkan semangat kerja, dengan menambahkan beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja yang diterapkan, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan dan lain-lain sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih komperhensif dalam penelitian mengenai Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agusti, Mega, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang. FEB, Univ. Bung Hatta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Darmawan. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja PT. Makmur Jaya Provinsi Riau". Vol. 20 No.02.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Faturrahmah, Sri. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.ABH Indonesia). STIE Pelita Bangsa, Bekasi.
- Flippo, Edwin. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)". Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Indrianto dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Kalangi, dkk. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Nrgara Tbk". Jurnal Administrasi Bisnis.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. 2012. *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Remaja Karya.
- Nathania, Chaterine. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Motor Bandar Lampung". Skripsi. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta: Gajah MadaUniversity Press.
- _____. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta: Gajah MadaUniversity Press.
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Nurjannah, dkk. 2013. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pola Kerjasama Lawu". Junral Equilibrium. Vol. 2 No. 3.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. 2005. *Metode Penelitian Asministrasi*. Makassar: Lembaga Penelitian Unhas (Lephas).
- Praptiwi, Ananti. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Kereta Api Persero Derah Operasional 5 Purwokerto". Thesis. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Pravasta, I Gusti. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Tjendana Madya Sakti Denpasar". FEB Univ Udayana, Bali.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.

Satriadi, dkk. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Tanjung Pinang". University Research Colloquium.

Sarwono, Jonathan. 2013. 12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (edisi 4)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta

_____. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.

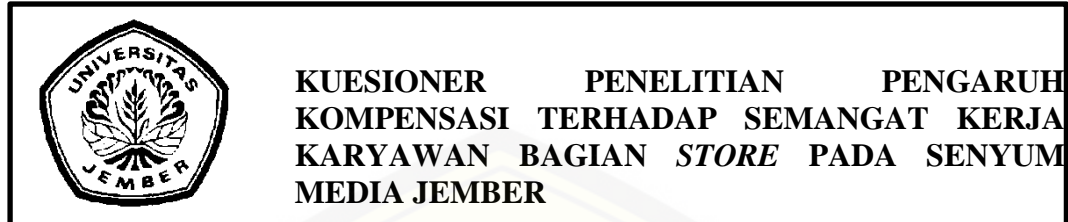
Universitas Jember. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press

Winata, Edi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. FIF Cabang Medan. Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU". Vol. 2 No. 1.

<http://regional.kompas.com> (12 Mei 2019)

<http://www.expatriation.or.id/info/GovernmentPeraturan-1994-04-Tunjangan-Hari-Raya-Keagamaan.pdf> (17 Mei 2019)

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN



Lampiran: Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1), Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan merespon pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Store* Pada Senyum Media Jember”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan data pada peneliti. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Nadia Pravita

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : (diisi Peneliti)
2. Jenis Kelamin : **L/P** *Lingkari salah satu
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : Tahun

PETUJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan kenyataan/kondisi yang dialami dan dirasakan.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- SS :Sangat Setuju**
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Kompensasi

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
(A)	(B)	(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) yang berlaku.					
2.	Gaji diberikan setiap bulan.					
3.	Gaji diberikan tepat waktu.					
4.	Jumlah insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja.					
5.	Insentif yang diberikan sudah layak/cukup.					
6.	Menerima THR satu tahun sekali. .					
7.	THR diberikan tepat waktu.					
8.	Tunjangan kesehatan diberikan sesuai lama kerja.					
9.	Mendapatkan pelayanan pengobatan dari dokter ketika sakit.					
10.	Cuti diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan (6) hari dalam satu tahun.					
11.	Diberikan cuti hamil bagi karyawan yang akan melahirkan.					

2. Variabel Semangat Kerja

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
(A)	(B)	(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)
1.	Tepat waktu saat jam masuk kerja.					
2.	Tepat waktu saat jam pulang kerja.					
3.	Saat jam aktif kerja, tidak meninggalkan tempat kerja tanpa seizin pimpinan.					

(A)	(B)	(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)
4.	Berinisiatif untuk membantu rekan kerja saat dibutuhkan.					
5.	Selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Bersedia bekerjasama dengan rekan kerja untuk mendapat hasil kerja yang maksimal.					
7.	Mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan.					
8.	Berusaha mengisi waktu kosong dengan mengerjakan pekerjaan yang belum terselesaikan.					

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48	4	5	5	5	4	5	5	5	38
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	4	5	5	5	39
8	2	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	43	5	4	5	4	4	4	4	5	35
9	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	4	5	5	5	5	5	5	5	39
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	51	4	5	5	5	3	5	5	5	37
11	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	4	5	5	5	39
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	4	4	4	4	5	4	4	4	33
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	48	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	4	5	4	4	4	5	4	4	34
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	5	4	4	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53	4	5	5	4	5	5	4	5	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	3	4	4	3	4	3	28

27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48	4	4	4	4	3	4	4	4	31
36	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	51	5	5	4	4	5	5	4	4	36



item_11	Pearson Correlation	,211	,441**	,571**	,363*	,617**	,363*	1,000**	,571**	,363*	,462**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,217	,007	,000	,029	,000	,029	0,000	,000	,029	,005		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
skor_total	Pearson Correlation	,400*	,702**	,839**	,820**	,583**	,820**	,736**	,839**	,820**	,501**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total Y
item_1	Pearson Correlation	1	,539**	,575**	,556**	,345*	,539**	,556**	,575**	,703**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,039	,001	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
item_2	Pearson Correlation	,539**	1	,835**	,763**	,324	1,000**	,763**	,835**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,054	0,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
item_3	Pearson Correlation	,575**	,835**	1	,813**	,245	,835**	,813**	1,000**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,150	,000	,000	0,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
item_4	Pearson Correlation	,556**	,763**	,813**	1	,187	,763**	1,000**	,813**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,276	,000	0,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
item_5	Pearson Correlation	,345*	,324	,245	,187	1	,324	,187	,245	,447**
	Sig. (2-tailed)	,039	,054	,150	,276		,054	,276	,150	,006

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
item_6	Pearson Correlation	,539**	1,000**	,835**	,763**	,324	1	,763**	,835**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,001	0,000	,000	,000	,054		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
item_7	Pearson Correlation	,556**	,763**	,813**	1,000**	,187	,763**	1	,813**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	0,000	,276	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
item_8	Pearson Correlation	,575**	,835**	1,000**	,813**	,245	,835**	,813**	1	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0,000	,000	,150	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
skor_total	Pearson Correlation	,703**	,922**	,926**	,881**	,447**	,922**	,881**	,926**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	11

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	8

HASIL UJI NORMALITAS DATA**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49540139
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,099
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 4. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,378	,360	2,532

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,946	4,403		3,167	,003
	Kompensasi	,426	,094	,615	4,544	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

LAMPIRAN 5. TABEL NILAI t

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,92	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,44	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,86	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,25	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,35	1,771	2,16	2,65	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,12	2,583	2,921	16
17	1,333	1,74	2,11	2,567	2,898	17
18	1,33	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,08	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,5	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,06	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,31	1,697	2,042	2,457	2,75	30
31	1,309	1,696	2,04	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,69	2,03	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36

37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39



LAMPIRAN 6. SURAT IJIN PENELITIAN

 **KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 830 /UN25.3.1/LT/2019 Jember, 13 Maret 2019
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan
Senyum Media Jember
Di
Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 1023/UN25.1.2/LT/2019 tanggal 5 Maret 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Nadia Pravita
NIM : 150910202042
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Karimata Gg. Pajak No.9 Sumbersari-Jember
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Store pada Senyum Media Jember"
Lokasi Penelitian : Senyum Media Jember
Jl. Kalimantan Tegal Boto, Sumbersari-Jember
Lama Penelitian : 1 Bulan (15 Maret-20 April 2019)

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


Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.


Ketua
Sekretaris II,
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
Dr. Susanto, M.Pd.
NIP. 456 306161988021001

Tembusan Yth
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.

 
CERTIFICATE NO. QMS/173

LAMPIRAN 7. SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



senyum media
Jl. Kalimantan No. 7 Telp. (0331) 323333, Fax. 333159
JEMBER 68121

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kholid Ashari, SE
Jabatan : Direktur Senyum Media Stationery

Memberitahukan bahwa Mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Nadia Pravita
NIM : 150910202042
Prodi : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Store pada Senyum Media Jember"
Lokasi Penelitian : Senyum Media Jember Jl.Kalimantan No.7 Sumbersari Jember
Lama Penelitian : 1 Bulan (15 Maret – 20 April 2019)

Telah selesai melakukan penelitian pada Senyum Media Stationery selama 1 bulan terhitung mulai tanggal 15 Maret – 20 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Store pada Senyum Media Jember".

demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 25 April 2019
SENYUM MEDIA
Stationery
Jl. Kalimantan No. 7 Telp. (0331) 323333, Fax. 333159
Kholid Ashari, SE

LAMPRAN 8. DOKUMENTASI

