

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut rincian hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Gusmiwati Nurrachmah (2014)	Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus UPT Bsmku Dan Upt BSPB Universitas Jember)	Pemberian Kompensasi, Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan	Analisis jalur	Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja dan kompensasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja melalui motivasi
2	Witri Rahma (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Pangeran Beach Padang	Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	Analisis regresi	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
3	Muhammad Aris (2014)	Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Pelni Cabang Samarinda	Motivasi terhadap Semangat kerja	Analisis regresi	Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelni Cabang Samarinda

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
4	Fajarrini P. Danti (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap semangat Kerja karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)	kompensasi finansial, non finansial. dan semangat Kerja	Analisis regresi	secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai Pemberian Kompensasi, Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Gusmiwati Nurrachmah (2014) pada UPT Bsmku Dan Upt BSPB Universitas Jember, penelitian Witri Rahma (2015) pada Hotel Pangeran Beach Padang dan penelitian Muhammad Aris (2014) pada Karyawan PT. Peln Cabang Samarinda sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Menurut Mangkunegara (2008),” Kompensasi adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, kompensasi kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hariandja (2006) memberikan pengertian kompensasi dengan mengatakan bahwa: ”Kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Kompensasi umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal”

Menurut Dessler (2009) “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang

sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan

2. Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Mangkunegara (2008), adalah:

a. Mencapai sasaran strategis

Perusahaan yang menggunakan sistem kompensasi sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis.

b. Menegakkan norma-norma perusahaan

Perusahaan menggunakan kompensasi untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

c. Memotivasi kinerja

Pemberian kompensasi terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Menyadari kontribusi perbedaan

Melalui kompensasi akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

3. Macam-macam Kompensasi

Menurut Sarwoto (2008), secara garis besar keseluruhan kompensasi dapat dibagi menjadi 2 golongan:

- a. Kompensasi Material adalah suatu kompensasi yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial.

Kompensasi ini meliputi:

1) Kompensasi dalam bentuk uang:

- (a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem kompensasi ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus
- (b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- (c) Profit Share, merupakan salah satu jenis kompensasi tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- (d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

(1) Pensiun, mempunyai nilai kompensasi karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

(2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu

2) Kompensasi dalam bentuk jaminan sosial:

Kompensasi dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Menurut Sarwoto (2008), bentuk kompensasi sosial ini antara lain:

(a) Pembuatan rumah dinas

(b) Pengobatan secara cuma-cuma

(c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis

(d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota

(e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji

(f) Pemberian piagam penghargaan

(g) Biaya pindah

(h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

b. Kompensasi Non Material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau medali
3. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
4. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)

Sedangkan menurut Hasibuan (2016), secara garis besar kompensasi dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Kompensasi material / finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Kompensasi non material / non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
3. Kompensasi sosial Kompensasi sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan

lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe (2008) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak

terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan

Dari paparan pendapat diatas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana kompensasi materiil sama dengan kompensasi finansial serta kompensasi non materiil sama dengan kompensasi non finansial, kecuali Hasibuan (2016) memisahkan kompensasi sosial dari kompensasi non materiil sesuai dua pendapat diatas. peneliti membatasi jenis kompensasi materiil dan non materiil untuk dijadikan dasar penelitian

2.2.2 Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang diperlukan dalam setiap usahakerjasama anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini jugaberlaku di dunia kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akansulit mencapai hasil kerja yang optimal. Mereka akan mudah menyerah dalammengatasi kesulitan yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Lain halnya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, mereka akanberusaha keras untuk mengatasi masalah yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya.

Semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik (Nitisemito, 2008)

Indikator-indikator Semangat kerja menurut Nitisemito, (2008) terdiri dari :

1. Disiplin kerja

Menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Pada hakekatnya disiplin adalah suatu keadaan dimana ketaatan sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran yang diwujudkan dalam tingkah laku untuk menunaikan tugas dan kewajiban. Tingkat disiplin kerja para karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam-jam kerja, menjalankan kerja sesuai dengan perintah, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat kantor dengan hati-hati dan kedisiplinan karyawan dalam penegakan peraturan perusahaan.

2. Kegairahan kerja/Antusias kerja

Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Dengan kegairahan kerja maka karyawan tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaannya, kerajinan, dengan demikian absensi dapat diperkecil dan pekerjaan akan selesai.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dengan menggerakkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Usaha kerjasama dari para karyawan di samping dapat dilihat dari kesukarelaan dalam membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan, juga dapat dilihat dari kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa karyawan. Kerjasama yang harmonis akan tercipta jika para anggota yang bersangkutan mau dan mampu menggalang kerjasama tersebut.

4. Loyalitas

Loyalitas adalah perasaan yang berwujud kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga ia merasa memiliki, menjaga nama baik organisasi dan bila mana perlu membela organisasinya. Dengan demikian loyalitas ini selain berwujud kesetiaan terhadap organisasi yang berwujud rasa memiliki terhadap perusahaan. Bila setiap karyawan memiliki loyalitas, maka tanggung jawab akan kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan menjadi tanggung jawab seluruh karyawan.

2.2.3 Motivasi Kerja

Menurut As'ad (2010) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai "*the process by which behavior is energized and directed*". Ahli

yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam As'ad (2010) adalah pemberian atau penimbunan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Malthis dan Jackson (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

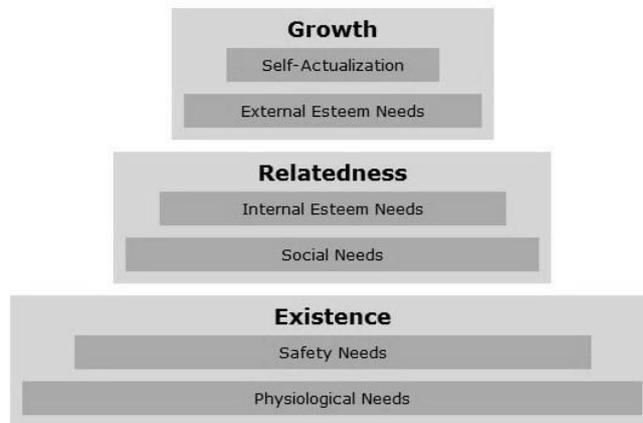
Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Alderfer (2011) kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui

lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As'ad, 2010)

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebuthan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatednees* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.



Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

Kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

1. Motivasi Karena Kebutuhan Existence (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhinya akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan semacamnya.

2. Motivasi Karena Kebutuhan Relatedness (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain. Mahasiswa yang berwirausaha, kebutuhan tunjukkan pada “perasaan

bahagia” ketika berinteraksi dengan orang-orang terkait dengan kegiatan berwirausahanya dibandingkan dengan kegiatan kuliahnya. Kebutuhan relasi tersebut cenderung menonjol pada sisi afeksinya dibandingkan dengan kognisi maupun psikomotor. Namun terdapat situasi di mana kebutuhan ini kurang terpenuhi yaitu pada lingkungan kuliahnya karena perasaan bahagianya tidak muncul. Kesadaran akan kebutuhan untuk berelasi juga tampak melalui caranya melakukan usaha timbal balik dengan karyawan freelance-nya maupun dengan tander. Caranya tersebut tidak dilakukan secara kaku melainkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Apabila hasil tidak sesuai dengan kesepakatan, terdapat perasaan bersalah yang muncul dan segera melakukan negosiasi ulang sehingga tampak adanya kepedulian akan kebutuhan masing-masing.

Rasa diakui dan diterima lingkungan ini dibutuhkan oleh pribadi dalam masyarakat, ataupun pekerja di tempat kerjanya. Jika kebutuhan ini dirasa tidak dipenuhi, maka orang cenderung untuk menarik diri dan bergerak ke arah lingkungan yang memenuhi kebutuhan tersebut. (Rahmawati, 2015)

3. Motivasi Karena Kebutuhan Growth (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai

oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut.

Suatu hari, seorang pekerja ditawari oleh perusahaan lain untuk pindah dengan gaji nyaris dua kali dari tempat yang sekarang. Sang pekerja ternyata memilih untuk tetap tinggal di tempat yang lama. Ketika ditelisik, ternyata alasan dia tidak pindah bukanlah karena alasan gaji. Tidak ada tawaran naik gaji dari tempat yang sekarang. Ternyata yang ditawarkan oleh tempat lama adalah, suatu posisi dimana si pekerja diberikan otoritas lebih besar. Itu saja ternyata kadang cukup membuat orang loyal. (As'ad, 2012)

Prioritas kebutuhan diantara E,R, dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berketat di E. ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerut G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan antara Kompensasi dengan Semangat Kerja

Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik akan memiliki semangat kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tepat diharapkan akan terjadi peningkatan semangat kerja. Tetapi kompensasi yang diterima kurang memadai, karyawan menjadi malas malas bekerja yang berdampak pada turunnya semangat kerja. Hal ini didukung penelitian Gusmiwati Nurrachmah (2014) dengan judul

Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus UPT Bsmku Dan Upt BSPB Universitas Jember), hasilnya membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

2.3.2. Hubungan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Menurut Malthis dan Jackson (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi. Tujuan setiap organisasi dalam merancang sebuah sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang terampil dan berprestasi. Selain itu, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja.

Sesuai penelitian yang dilakukan Gusmiwati Nurrachmah (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus UPT Bsmku Dan Upt BSPB Universitas Jember), hasilnya membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

2.3.3. Hubungan antara Motivasi dengan Semangat Kerja

Motivasi dapat dikatakan sebagai "Keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dan tekanan akibat dari kebutuhan yang tidak terpuaskan. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan pada karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena ada suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi.

Sesuai dengan penelitian Muhammad Aris (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Pelni Cabang Samarinda, hasil penelitian menunjukkan motivasi

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelni Cabang Samarinda

2.3.4. Hubungan antara Kompensasi dengan Semangat Kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja perlu dibangkitkan agar semangat kerja pegawai dapat timbul secara maksimal.

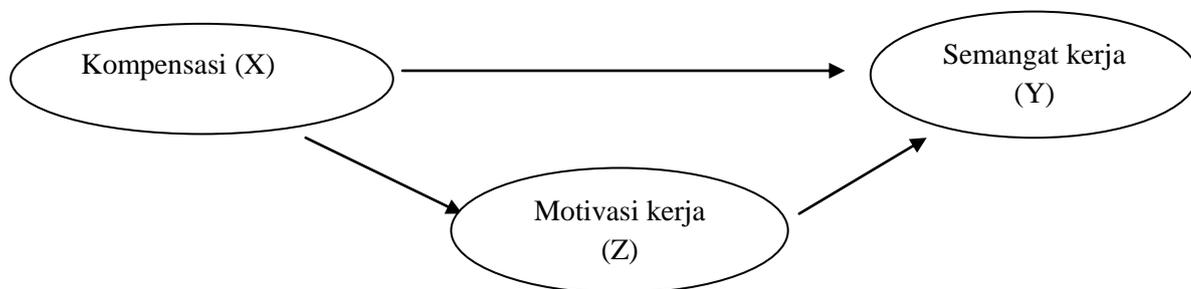
Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gusmiwati Nurrachmah (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus UPT Bsmku Dan Upt BSPB Universitas Jember), hasilnya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Pemberian kompensasi kepada para karyawan mempunyai tujuan antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, mempererat hubungan kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, dan lain-lain. Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda dan kompensasi pelengkap dapat

juga diberikan kepada karyawan berupa fasilitas kesehatan, tunjangan, transportasi atau kemudahan-kemudahan lainnya.

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi perusahaan bisa memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan sehingga timbul semangat kerja karyawan. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian statistik untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan melalui motivasi kerja. Selanjutnya model penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H₁ : Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula semangat kerja pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

H2 : Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

H3 ; Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

H4 ; Semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja, yang akhirnya akan meningkatkan semangat kerja pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang