

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi Ringkasan yang dijadikan sebagai dukungan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ringkasan perbandingan penelitiannya :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
In Nurbudiyani (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya	Kepuasan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Semangat Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Ex Post Facto	Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja
Fajarrini P. Danti, Moh. Soe' oed Hakam, Moch. Djudi Mukzam (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang	Kompensasi (X) Semangat Kerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial	Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan
Nurjannah, Lanteng Bustami, dan Saharuddin (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap pada PT Perkebunan Nusantara XIV (PERSERO) Pola Kerja Sama Luwu	Kompensasi (X) Semangat Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey	Kompensasi berpengaruh kuat terhadap Semangat Kerja Karyawan

Sinta Wahyu Hati, Serlina Simangunsong (2016)	Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bandar Abadi Batam	Kompensasi Langsung (X1) Kompensasi Tidak Langsung (X2) Semangat Kerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja
Nurmansyah (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru	Kompensasi (X) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian

terdahulu antara lain :

penelitian yang dilakukan oleh Iin Nurbudiyani (2016) variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Fajarini P. Danti, dkk (2014) variabel yang diteliti Kompensasi (X) dan Semangat Kerja Karyawan (Y) Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah Lanteng, dkk (2013) variabel yang diteliti yaitu Kompensasi (X) dan Semangat Kerja Karyawan (Y), sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan

variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Wahyu, dkk (2016) variabel yang diteliti adalah Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmansyah (2015) variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan. Dengan kompensasi yang diterima, pekerja berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimalnya mencukupi kebutuhan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Berikut beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang kompensasi diantaranya:

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk uang barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10 % dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

Sedangkan menurut Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2009:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan baik berupa uang atau berupa barang.

2.2.1.2 Sistem Pemberian Kompensasi

Ada beberapa patokan umum yang dapat dijadikan pedoman dalam praktek sistem pemberian kompensasi, menurut Hasibuan (2016 : 123) ada tiga sistem pemberian kompensasi yaitu :

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji.upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti

jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasari kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan – perhitungan rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Berikut adalah faktor faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:127), diantaranya :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Biaya Hidup
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.
5. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karna seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
6. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/balas jasanya kecil.
7. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Kalau jenis dan sifat perusahaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya, tetapi jika jenis

dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.2.1.4 Indikator – indikator Kompensasi

Sedangkan menurut Henry Simamora (2009:208)

indikator kompensasi antara lain :

1. Gaji dan upah
Hak yang diterima karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.
3. Fasilitas
Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
4. Tunjangan
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Simamora (2009:208) indikator kompensasi

antara lain :

1. Gaji dan Upah

Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harian atau borongan (tidak tetap). Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Insentif

Bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Insentif juga dapat diartikan sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi rata – rata yang ditentukan.

3. Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memperlancar pekerjaan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan.

4. Tunjangan

Wujud tanggung jawab organisasi terhadap para karyawannya. Tunjangan juga dapat diartikan sebagai imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti alas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai

hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan menurut para ahli :

Edy Sutrisno (2011:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

T. Hani Handoko (2008:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hasibuan (2016:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Robbins (2008:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan definisi dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan.

2.2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2010:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Pegawai
Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan
Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja Menurut Rivai (2009:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan
penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.
2. Supervisi
Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
3. Organisasi dan Manajemen
Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
4. Kesempatan untuk maju
Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya
Imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

6. Rekan kerja
Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang di berikan dapat terlaksana dengan baik.
7. Kondisi pekerjaan
Kepuasan kerja bisa diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

2.2.3 Semangat Kerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak

keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi.

Berikut adalah pengertian Semangat kerja menurut pendapat para ahli :

Menurut Nitisemito (2002:56) semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan.

Menurut Westra dalam T. Hani Handoko (2010:198) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelangannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Purwanto (2008 : 83) mengemukakan bahwa semangat kerja ialah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Menurut pendapat peneliti semangat kerja adalah semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Tohardi (2002:420), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

- 1) Gaji yang cukup
Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.
- 3) Perlu menciptakan suasana santai
Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.
- 5) Perasaan aman dan masa depan
Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi.
- 6) Fasilitas yang memadai
Fasilitas yang memadai untuk karyawan hendaknya perlu disediakan oleh setiap perusahaan . Hal tersebut akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja karyawan.

Menurut zainun (1991) faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari – hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari – hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama – sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

2.2.3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:431) indikator semangat kerja adalah:

1. Rendahnya produktivitas kerja
Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi
Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang

untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

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

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

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

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang layak bukan hanya dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan giat dan hasil kerjanya menjadi baik.

Pengelolaan kompensasi yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan gairah karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan menurunkan gairah karyawan dalam bekerja, sehingga semangat kerja karyawan akan menurun.

Jadi kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan akan meningkat.

Secara konseptual yang peneliti uraikan diatas telah dibuktikan oleh Fajarini P. Danti (2014) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap semangat karyawan pada CV. Sejahtera.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Semangat kerja Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat seseorang menyelesaikan tugas dengan sebaik – baiknya. Seseorang akan

lebih mencintai pekerjaannya dan akan mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan meningkatkan semangat kerja. Jika seseorang merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Jadi kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Secara konseptual yang peneliti uraikan diatas telah dibuktikan oleh Iin Nurbudiyani (2016) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.

2.3.3 Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja yang dapat menyebabkan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja tinggi.

Seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi yang

mereka terima tidak sesuai akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Jadi Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Secara konseptual yang peneliti uraikan diatas telah dibuktikan oleh Nurmansyah (2015) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

2.4 Kerangka Konseptual

Pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan gairah kerja karyawan artinya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan karyawan maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi dan akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan. Dan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan karyawan maka semangat kerja karyawan juga akan menurun. Jadi semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka semangat kerja karyawan juga akan semakin baik, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin menurun semangat kerjanya.

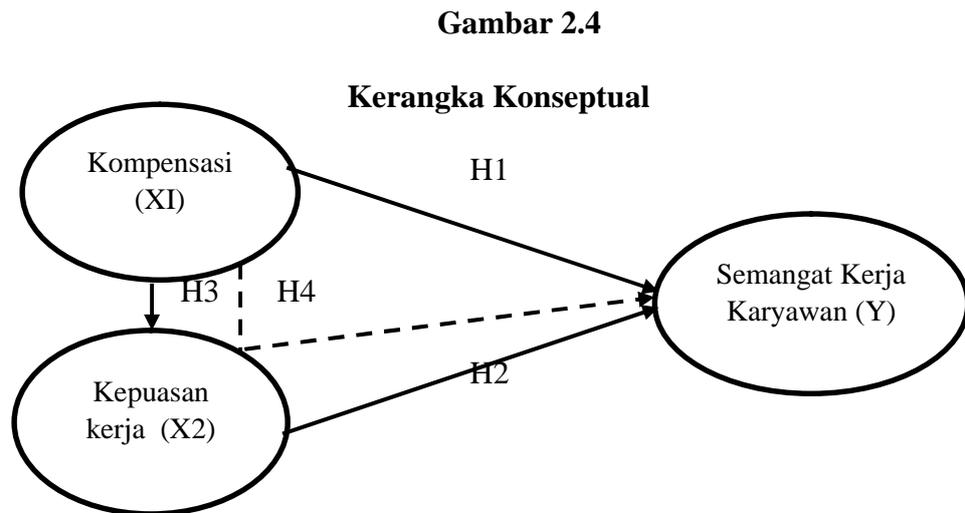
Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan cenderung bekerja

dengan maksimal sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan rasa giat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud dan semangat kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semangat kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin menurun pula semangatnya.

Seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan. Semakin besar kompensasi yang mereka terima maka semakin tinggi pula kepuasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun apabila kompensasi yang mereka terima semakin rendah maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan. Semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Jadi , semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi.

Dan semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut :



2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual di atas bisa ditarik hipotesis seperti di bawah :

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV.Jalak bagian supir.
- H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV.Jalak bagian supir
- H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV.Jalak bagian supir.
- H4 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.