

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan karyawan pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan karyawan manusia saja.

Manner dalam Hasibuan (2011: 10) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat). Gomes (dalam Mathis, 2012: 4) mengemukakan bahwa (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional).

Simamora (2015: 4) mengatakan bahwa bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diuraikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan karyawan dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo Edwin B. (Flippo, 2012: 5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada dua, yakni:

1) Fungsi Manajemen

Fungsi ini terdiri dari:

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm

agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2) Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam SDM merupakan segala bentuk usaha/aktivitas dalam pengelolaan sdm guna pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi ini terdiri dari:

a) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan instansi, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan

b) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian pegawai melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada instansi atau organisasi.

d) Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, instansi, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan instansi.

f) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab instansi untuk mengembalikan pegawainya ke Lingkungan Kerja masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau instansi mengadakan pemutusan hubungan kerja.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2011: 7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (Kompensasi dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4) Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan kompensasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen Kompensasi harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (Kompensasi) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang sehingga Semangat Kerja Karyawan dapat berjalan dengan baik. Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dan proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi Manajemen

Sumber Daya Manusia.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Agustini (2011: 59), menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktifitas lebih baik. Menurut Nitisemito (2012: 17) semangat kerja adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Siswanto dalam Yulistian, dkk. (tanpa tahun) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologi seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Zainun dalam jurnal Asnawi (2013: 87), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- 1) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahannya.

- 2) Semangat kerja terhadap tugas yang diembannya.
- 3) Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.
- 4) Mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

Menurut Nawawi (Triadityo, 2012) faktor yang mempengaruhi *Employee Morale* (Semangat Kerja) yaitu :

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

Peningkatan semangat kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya

pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunya dan melamahnya semangat kerjamenurut Alex S, Nitisemito (2010: 167), yaitu:

1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaannya yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2) Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya disiplin akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

4) Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5) Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka perusahaan harus mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja menurun.

c. Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja dalam diri karyawan pasti mengalami pasang surut. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2012: 22), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1) Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya 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 atau 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 atau ketidaknyamanan 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 gejalagejala 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, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

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

d. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2012: 28), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain:

- 1) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
- 4) Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
- 5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- 6) Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- 8) Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi
- 9) Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
- 10) Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
- 11) Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Slamet (2012: 3), kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui Lingkungan Kerja untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang mekompensasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Siagian (2012: 2) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Menurut Sutrisno (2012: 64) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain agar berperilaku seperti apa yang dikehendaki. Menurut Robbins (2011: 39), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Mintzberg dalam Luthans (2012) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Heidjrachman dan Suad Husnan (2012: 6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang

diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

b. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2012: 41), teori kepemimpinan dapat dikelompokkan atas:

1) Teori Bakat (*Traits*)

Teori-teori yang mencari karakter atau bakat kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2) Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Teori perilaku yang paling menyeluruh dan ditiru dihasilkan dari penelitian yang dimulai pada Universitas Ohio pada akhir dasawarsa 1940-an. Para peneliti ini berusaha mengidentifikasi dimensi-dimensi independen dari perilaku pemimpin. Diawali dengan lebih dari 1.000 dimensi, akhirnya mereka menyempitkan daftar menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan. Mereka menyebut kedua dimensi ini sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*).

c. Macam-Macam Kepemimpinan

Menurut Robbins (2011: 46), Kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1) Pemimpin Transaksional

Pemimpin jenis ini memandu atau meKepemimpinan pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Tipe pemimpin transaksional dibagi menjadi empat karakteristik pemimpin, yaitu:

a) Imbalan kontingen.

Kontrak pertukaran imbalan atas upaya, menjanjikan imbalan atas Semangat Kerja baik, mengakui pencapaian.

b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif).

Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif).

Mengintervensi hanya jika standar tidak terpenuhi.

d) Laissez-faire.

Melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

2) Pemimpin *Transformasional*

Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Tipe pemimpin transformasional dibagi menjadi empat karakteristik pemimpin, yaitu:

a) Kharisma.

Memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

b) Inspirasi.

Mengerjakan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

c) Stimulasi intelektual.

Mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

d) Pertimbangan individual.

Memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih, menasehati.

3. Kompensasi

a. Pengertian

Menurut Sedarmayanti (2011: 239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Sedangkan Slamet (2016: 261) berpendapat bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang wajib

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas partisipasi atau kontribusinya di dalam kegiatan perusahaan, kompensasi biasanya diberikan setiap bulan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi kerja dan kinerja mereka bisa turun secara dramatis

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Menurut Hasibuan (2016: 121) tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Ikatan kerja sama adalah dengan adanya pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Kepuasan Kerja bisa terpenuhi dengan adanya balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Sedangkan motivasi yang baik apabila balas jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Kemudian dengan stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan prestasi maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Sedangkan pengaruh serikat buruh apabila dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Selain itu pengaruh pemerintah dengan memprogram kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2015: 89) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Retnowati & Erma (2012: 12) Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi 3 (tiga), yaitu faktor intern organisasi, faktor pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor ekstern pegawai dan organisasi.

1) Faktor Intern Organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah kemampuan membayar organisasi, dan serikat pekerja. Kemampuan untuk membayar merupakan tugas suatu

organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.

Serikat Pekerja adalah para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja dalam menuntut perbaikan nasib. Jika kedudukan serikat pekerja kuat maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

2) Faktor Pribadi Karyawan.

Faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

Produktivitas kerja seseorang apabila gaji yang diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang prestasi semakin meningkat maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh organisasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

Posisi dan jabatan merupakan implikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin besar pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Pendidikan dan pengalaman apabila seorang pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang berpengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

Jenis dan sifat pekerjaan itu bisa ditentukan besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan. Begitu pula halnya pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dibebankan oleh pegawai yang bersangkutan.

3) Faktor Ekstern

Faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Penawaran dan Permintaan Terhadap Tenaga Kerja.

Berprinsip pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Begitu pula sebaliknya, besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup. Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal.

c) Pemerintah

Peran pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan organisasi harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

d) Kondisi Perekonomian Nasional.

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara

mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Lingkungan Kerja dalam suatu instansi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun Lingkungan Kerja tidak berkaitan dengan proses produksi dalam suatu instansi, namun Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan Semangat Kerja. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Semangat Kerja dan akhirnya menurunkan Semangat Kerja Karyawan.

Menurut Manner dalam Hasibuan (2012) bahwa Lingkungan Kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan Lingkungan Kerjanya). Lingkungan Kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sitem kerja yang efisien.

Alex S. Nitiseminto (2012: 183) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai berikut: Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Menurut Gomez dalam Ngakan (2013: 6), Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan

yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja).

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi Lingkungan Kerja sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Nitiseminto (2012) Lingkungan Kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerjaterhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan dan instansi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non fisik

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayani (2015) yang dimaksud adalah dengan Lingkungan Kerja yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b) Lingkungan Kerja perantara atau Lingkungan Kerja umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.

2) Lingkungan Kerja Non fisik

Sedarmayanti (2015) menyatakan Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan Kerja non fisik ini juga merupakan kelompok Lingkungan Kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2012) instansi hendak dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memilik status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Sementara itu, Mangkunegara (2011:40) menyebutnya sebagai Lingkungan Kerja kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari Lingkungan Kerja

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan Kerja baik fisik maupun non fisik. Menurut Nitisemito (2012: 159), Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga Semangat Kerja Karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Assauri (2013: 33) mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan”

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum

tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan Semangat Kerja Karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam Lingkungan Kerja. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan Kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan Lingkungan Kerja. Dengan adanya Lingkungan Kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga Semangat Kerja Karyawan akan meningkat.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja non fisik adalah sebagai berikut (Nitisemito (2012: 1162):

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

c. Efek Lingkungan Kerja

Menurut Kurniawidjaja, (2012: 24). Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Sedangkan Ruang kerja karyawan yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal itu bisa membuat mereka merasa betah bekerja di perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik akan mengelola Kompensasi yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman. Lingkungan Kerja sangat besar pengaruhnya terhadap Semangat Kerja Karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang penulis lakukan sekarang ini tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

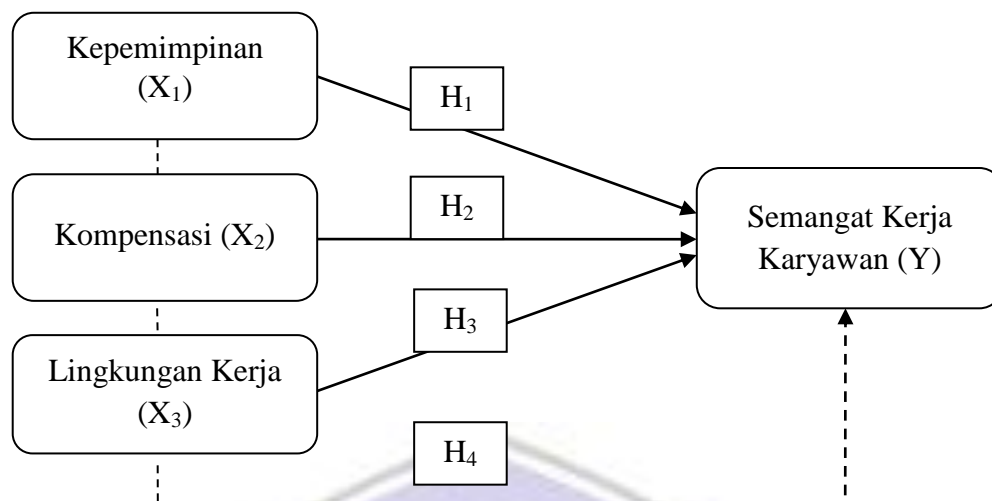
Tabel 2.1
 Penelitian yang Relevan

No .	Peneliti /Tahun	Judul	Hasil
1.	Sadali (2015)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Deskripsi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Sekabupaten Klaten.	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, deskripsi pekerjaan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Wibawa, (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan Lingkungan Kerja kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan terjalin dengan erat dan penuh dengan suasana kekeluargaan dan sangat positif.
3.	Siti Mahmu dah (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 47%, artinya keempat variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 47%.
4.	Kurniawan, (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Percetakan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta..TESIS program studi magister Universitas Dian Nuswantoro	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

5.	Soesaty o dan Kusum a (2014)	jurnal Ilmu Manajemen Vol 2. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, berpengaruh negatif dengan koefisien -0,6 dan sig. 5% (1,96).
6.	Maisad ana (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Stabat. Medan: Universitas Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan secara serempak disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan demokratis dan gaya otoriter berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada PT. Bank Sumut Cabang Stabat. VariabelKepemimpinan laissez faire tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada PT. Bank Sumut Cabang Stabat. Kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh paling dominan terhadap kompensasi karyawan. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah Penulis mencoba meneliti tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Otokratik, Partisipasif, dan Free Rein terhadap semangat kerja dan tipe Kepemimpinan yang paling berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan dengan objek yang diteliti dikhususkan kepada karyawan divisi marketing BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang.

C. Kerangka Pemikiran

Sebuah model kerangka pemikiran yang baik, dapat menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara dapat digambarkan skemanya sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————> = parsial

-----> = simultan

(Sumber: dikembangkan oleh peneliti untuk penelitian ini).

Skema kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan; secara parsial (dilambangkan dengan garis panah) Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi tinggi rendahnya Semangat Kerja Karyawan pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo. Demikian pula secara simultan (garis panah putus-putus) Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi tinggi rendahnya Semangat Kerja Karyawan pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo.

D. Hipotesis:

Menurut Arikunto (2013), hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan penelitian, hingga benar-benar terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis perlu dibuktikan kebenarannya melalui data-data dari penelitian lapangan, lalu diuji menggunakan pengujian hipotesis..

1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Kepemimpinan pada CV. Subur Makmur Ponorogo berusaha mengakomodir setiap permasalahan yang dialami para karyawan, meskipun karyawan masih sering melanggar peraturan yang ada; sering terlambat dan suka bertindak tanpa berpikir terlebih dahulu. Dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang telah dipercayakan, seringkali karyawan menjalankannya tidak dengan sepenuh hati dan tidak tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Karyawan kurang bersemangat dan sering berleha-leha pada saat menjalankan pekerjaan. Kurang terkompetensi dan seperti tidak memiliki dorongan dalam menjalankan kewajibannya.

Menurut Simamora (2014: 16), kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Siti Mahmudah (2014) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Motivasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 47%, artinya keempat variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 47%.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini dibuat hipotesis:

H₁: “Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo”.

2. Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Saat ini CV. Subur Makmur Ponorogo belum ada semangat kerja lagi karena; terbatasnya jam kerja sehingga pekerjaan tidak tuntas pada waktu yang telah ditentukan, berkurangnya persentase karyawan yang diizinkan menangani satu pekerjaan dalam suatu waktu menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan tidak terdistribusinya beberapa produk yang memiliki masa kadaluarsa sehingga produk menumpuk dan rusak. Kenyataan tersebut berdampak pada merosotnya keuntungan yang diperoleh perusahaan sehingga mempengaruhi kompensasi yang diterima.

Adapun kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi (Sedarmayanti, (2011: 239).

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wibawa, (2014) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan Lingkungan Kerja kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan terjalin dengan erat dan penuh dengan suasana kekeluargaan dan sangat positif.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini dibuat hipotesis:

H₃: “Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo”.

3. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo

Lingkungan Kerja dalam suatu instansi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun Lingkungan Kerja tidak berkaitan dengan proses produksi dalam suatu instansi, namun Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan Semangat Kerja. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Semangat Kerja dan akhirnya menurunkan Semangat Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja pada CV. Subur Makmur Ponorogo khususnya yang terkait dengan hubungan antar karyawan yang kurang mendukung dan kurang harmonis. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok dan komunikasi yang kurang baik di antara karyawan, khususnya yang berkaitan dengan persaingan yang kurang sehat dalam merebut simpati dari pimpinan. Kenyataan tersebut menjadikan semangat kerja karyawan di perusahaan CV. Subur Makmur Ponorogo terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu terdapat permasalahan terkait dengan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.

Alex S. Nitiseminto (2012 : 183) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai berikut: “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”. Menurut Manner dalam Hasibuan (2012) bahwa Lingkungan Kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan Lingkungan Kerjanya). Lingkungan Kerja yang baik yaitu apabila karyawan

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sitem kerja yang efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Percetakan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta..TESIS program studi magister Universitas Dian Nuswantoro dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini dibuat hipotesis:

H₂: “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo”.

4. Terdapat Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo

Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar dapat bertahan dan sukses, pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, mutlak perlu mendapat perhatian dan pengembangan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia mengalami perkembangan

dan perubahan yang menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik.

Agustini (2011: 59), menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan; seperti Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain akan memberikan semangat kerja tersendiri bagi karyawan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang sama juga berlaku pada kompensasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diembankan padanya. Demikian pula lingkungan kerja yang mendukung akan menambah semangat karyawan kerja karyawan dalam mencapai target yang ingin dicapai perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wibawa, (2014) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (studi pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dan Lingkungan Kerja kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan terjalin dengan erat dan penuh dengan suasana kekeluargaan dan sangat positif.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini dibuat hipotesis:

H₄: “Diduga Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Subur Makmur Desa Japan, Kecamatan Babadan, Ponorogo”.

