

Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bandar Abadi Batam

Shinta Wahyu Hati¹, Serlina Simangunsong²
Prodi Administrasi Bisnis Terapan - Politeknik Negeri Batam
Email:shinta@polibatam.ac.id

Abstract

This research to find out the purpose of known direct compensation and indirect compensation to spirited employee at PT.Bandar Abadi of known variable most dominant effected on Spirit Company. The sampling technique used the method of jenuh sampling with 40 respondents. The Interviews and questionnaires are used in data collection methods. This research method using multiple linear regression. The result showed that the direct compensation and indirect compensation effect of simultan and partial to spirited employee at PT.Bandar Abadi. While the variables that have dominant effect on spirit at PT.Bandar Abadi is direct compesation with salary indicator and intensif. The related of teori research direct compensation will be variabel have effect it's the most dominant can suggestion to company of pay attention direct compensation to advance giving spirit for promotion of company so that prevour on working can be improved.

Keywords: *direct compensation, indirect compensation, spirited employee.*

1. PENDAHULUAN

Kawasan industri galangan kapal di Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Provinsi Kepulauan Riau merupakan yang terbesar di Indonesia. *Shipyards* Batam yang terbesar di Indonesia. Galangan kapal Batam di antaranya adalah Tanjung Uncang, Kabil dan Sekupang. Kawasan galangan kapal di Batam memproduksi kapal-kapal berstandar internasional yang dipesan perusahaan minyak dan gas bumi dunia. Beberapa kapal buatan Batam digunakan di Thailand, Filipina bahkan hingga Timur Tengah. Selain kualitas nomor satu, kapal-kapal produksi Batam juga dikerjakan ribuan pekerja yang berasal dari daerah lain di Indonesia.

Saat ini Indonesia memiliki 198 galangan kapal, dengan 110 di antaranya berada di Batam. 110 galangan kapal di Batam sangat sukses dan tumbuh bagus, serta memberikan setidaknya 120.000 lapangan kerja. Salah satu perusahaan galangan kapal di Batam adalah PT. Bandar Abadi *Shiyards* yang sudah berdiri selama lebih dari satu dekade perusahaan ini bergerak di bidang pembangunan kapal, Perbaikan kapal, Konvensi kapal dan berbagai karya fabrikasi baja. Keberhasilan perusahaan ini tidak terlepas dengan adanya sumber daya manusia yang sangat erat hubungannya dengan perusahaan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan harus ditangani secara serius. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada

kestabilan perusahaan dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya. Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan- tuntutan para karyawannya agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat.

Banyaknya tuntutan karyawan terhadap perusahaan dikarenakan mereka tidak puas akan lingkungan kerja atau kebijakan perusahaan yang berlaku saat ini. Tuntutan seperti itu harus dihindari dengan cara memenuhi tuntutan mereka sesuai dengan kemampuan perusahaan, sebab apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan karyawan protes dengan melakukan pemogokan kerja atau melakukan pekerjaan seperti biasa tetapi dengan hasil kerja yang tidak memuaskan sehingga pada akhirnya mempunyai dampak yang buruk terhadap perusahaan.

Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh karyawan dikarenakan pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak layak, baik berupa uang

atau fasilitas yang diperoleh sebagai imbalan hasil kerja mereka. Karyawan bekerja dengan tujuan agar kebutuhan hidupnya tercukupi, maka dari itu suatu perusahaan membayar karyawan, pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan dengan kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka.

Situasi kerja yang aman dan stabil akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap semangat kerja.

Perumusan Masalah

1. Sejauhmana pengaruh antara variabel kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi Batam
2. Sejauhmana pengaruh antara variabel kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi Batam
3. Sejauhmana pengaruh secara simultan antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi Batam
4. Variabel kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi Batam

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi Batam
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi Batam
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi
4. Mengetahui variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi

2 LANDASAN TEORI

Kompensasi Langsung

Menurut Nawawi (2008) kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sedangkan menurut Nawawi

(2008) kompensasi langsung adalah penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Nawawi (2008) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan lainnya bagi para pekerja diluar gaji, upah, dapat berupa uang atau barang, sedangkan menurut Mangkuprawira (2011) kompensasi tidak langsung adalah berupa asuransi, tunjangan, cuti, fasilitas dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2003).

Model dan Hipotesis

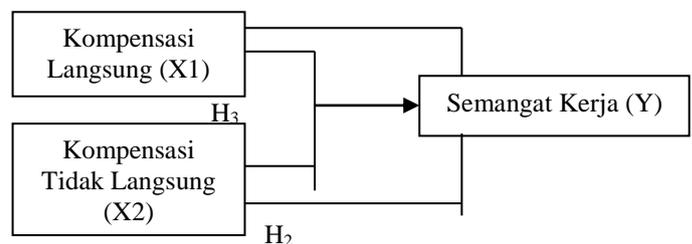
Penelitian terdahulu yang mendukung tentang hubungan variabel Kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja sudah pernah diteliti dalam penelitian terdahulu seperti dalam penelitian Dinar Emilia Safitri dkky (2014), Agus Ary Dharma Putra, dan Made Surya Putra (2013). Model Hipotesis Penelitian yang dikembangkan oleh peneliti adalah

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. Bandar Abadi

H3 : Ada pengaruh secara simultan antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. Bandar Abadi

H₁



Gambar 1 Model Penelitian

3 METODE

Rancangan penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian eksplanatori, penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh

penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama (Sugiyono (2014)).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan permanen staff kantor PT. Bandar Abadi dengan jumlah 40 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu melalui teknik *Sampling Jenuh* dengan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Duwi Priyatno (2014) analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y' = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots + b_n \cdot X_n + e$$

Keterangan:

Y' = Nilai Y prediksi

X1 = Variabel bebas 1

X2 = Variabel bebas 2

b1 = Koefisien regresi variabel bebas 1

b2 = Koefisien regresi variabel bebas 2

e = Kesalahan prediksi (*error*)

a. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis

2) Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) Jika signifikansi t hitung $> 0,05$, berarti H_0 diterima atau H_a ditolak Jika signifikansi t hitung $< 0,05$, berarti H_0 ditolak

atau H_a diterima

3) Menentukan t hitung

Menentukan t hitung dari tabel dapat dilihat pada tabel output SPSS kolom t sesuai dengan variabel independennya.

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$

5). Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Membandingkan F hitung dengan F tabel

b. Uji F simultan

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikansi level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

1) Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2) Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

c. Koefisien determinasi

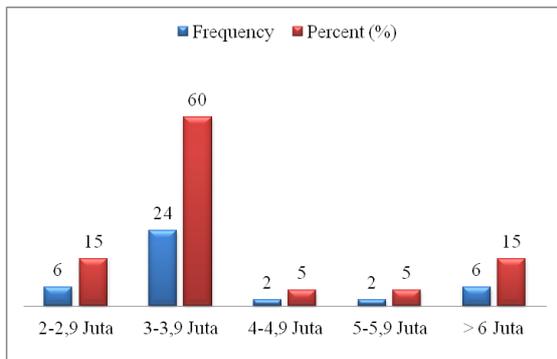
Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila R^2 sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila R^2 semakin besar mendekati 1, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Pendapatan

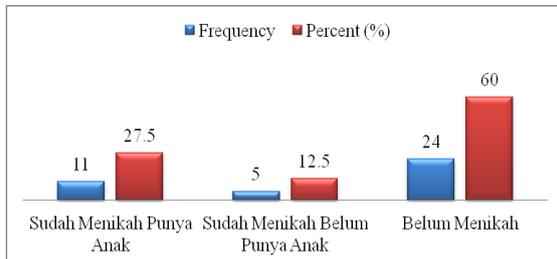
Dalam penelitian ini karakteristik pendapatan dilihat dari pendapatan masing-masing karyawan yang terdiri dari 2-, 2,9 juta dengan jumlah responden 6 orang, 3-3,9 juta dengan jumlah responden 24 orang, 4-4,9 juta dengan jumlah 2 responden, 5-5,9 juta dengan jumlah 2 responden dan yang berpenghasilan di atas 6 juta sebanyak 6 responden. Dapat dilihat dari gambar berikut ini



Gambar 2 Karakteristik Pendapatan

2. Status Karyawan

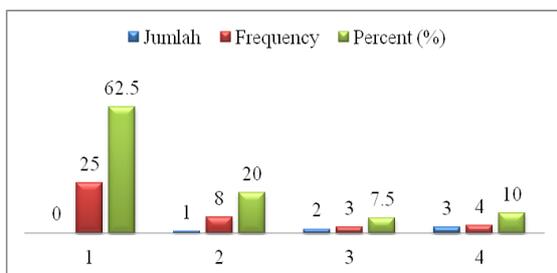
Dari hasil uji menyatakan bahwa responden sudah menikah dan memiliki anak sebesar 27,5%, yang sudah menikah tapi belum memiliki anak sebesar 12,5%, dan yang belum menikah sebesar 60% dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini



Gambar 3 Karakteristik Status Karyawan

3. Tanggungan

Dari hasil uji menyatakan bahwa responden yang tidak memiliki tanggungan sebesar 62,5%, yang memiliki satu tanggungan sebesar 20%, yang memiliki dua tanggungan sebesar 7,5% dan yang memiliki 3 tanggungan sebesar 10 % dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini.

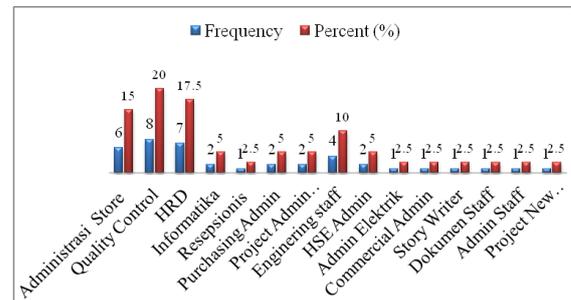


Gambar 4 Karakteristik Tanggungan

4. Jabatan

Dari hasil uji menyatakan bahwa responden dengan posisi administrasi *store* sebesar 15%, *Quality control* sebesar 20%, *hrd* sebesar 17,5%, *informatika* sebesar 5%, *resepsionis* sebesar 2,5%, *purchasing admin* sebesar 5%, *project admin repair* sebesar 5%, *engineering staff* sebesar 10%,

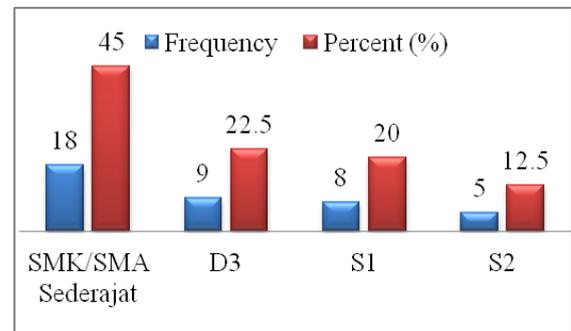
HSE admin sebesar 5%, *admin elektrik* sebesar 2,5%, *commercial admin* sebesar 2,5%, *story writer* 2,5%, *dokumen staff* 2,5%, *admin staff* 2,5% dan *project new building staff* 2,5% dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini



Gambar 5 Karakteristik Jabatan

5. Pendidikan

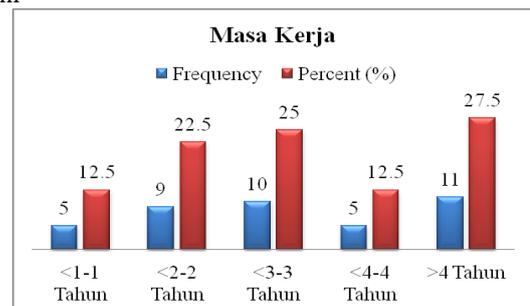
Dari hasil uji menyatakan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMK/SMA Sederajat sebesar 45%, pendidikan D3 sebesar 2,5%, pendidikan S1 sebesar 20%, dan S2 sebesar 12,5% dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini.



Gambar 6 Karakteristik Pendidikan

6. Karakteristik Masa Kerja

Dari hasil uji diagram di bawah ini menyatakan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 - 1 Tahun sebesar 12,5%, < 2 - 2 Tahun sebesar 22,5%, < 3 - 3 Tahun sebesar 25%, < 4 - 4 Tahun sebesar 12,5%, dan > 4 Tahun sebesar 27,5% dapat dilihat dari gambar diagram batang berikut ini



Gambar 7 Karakteristik Masa Kerja

Analisis Data Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Kompensasi Langsung

Variabel Kompensasi langsung diukur dengan 5 item pertanyaan yang dibuat dari indikator gaji dan insentif. Dari 5 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 3.90 – 4.20 dengan skor *mean* variabel 4.03 dengan. nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap kompensasi langsung adalah positif. Berdasarkan data yang terkumpul dari 40 orang responden mengenai variabel kompensasi langsung

TABEL 1 DESKRIPTIF KOMPENSASI LANGSUNG

Item	Mean
Gaji pokok sesuai dengan masa kerja	4.03
Gaji Pokok sesuai dengan jabatan	3.98
Insentif yang diterima sudah adil	3.9
Insentif sesuai masa Kerja	4.05
Insentif sesuai level jabatan	4.2
Mean Variabel	4.03

Kompensasi Tidak Langsung

Variabel Kompensasi langsung diukur dengan 9 item pertanyaan yang dibuat dari indikator asuransi, tunjangan, cuti dan fasilitas. Dari 9 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 3.58 – 4.20 dengan skor *mean* variabel 3,77 dengan. nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap kompensasi tidak langsung adalah sangat positif. Berdasarkan data yang terkumpul dari 40 orang responden mengenai variabel kompensasi tidak langsung.

TABEL 2 KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

Item	Mean
Jaminan kesehatan	4.2
BPJS menanggung semua biaya pengobatan	3.73
Tunjangan yang diterima sudah cukup adil	3.78
Pemberian tunjangan dapat mendorong semangat kerja	3.6
Pemberian cuti	3.75
Kebijakan cuti tahunan	3.9
Pemberian cuti sesuai UU Ketenaga kerjaan	3.58
Fasilitas tempat ibadah	3.7
Fasilitas ruangan, kantin dan parkir	3.68
Mean Variabel	3.77

Semangat Kerja Karyawan

Variabel Kompensasi langsung diukur dengan 9 item pertanyaan yang dibuat dari indikator adanya

keterlambatan, adanya penundaan pekerjaan, rekan kerja dan posisi. Dari 9 item pertanyaan memiliki nilai *mean* atau rata-rata seluruh item 3.88 – 4.28 dengan skor *mean* variabel 4,10. nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap semangat kerja adalah sangat positif. Berdasarkan data yang terkumpul dari 40 orang responden mengenai variabel semangat kerja

TABEL 3 DESKRIPTIF SEMANGAT KERJA

Item	Mean
Datang tepat waktu	4.28
Datang lebih awal	4
Schedule prioritas pekerjaan	3.88
Mempelajari pekerjaan terlebih dahulu	4.1
Langsung mengerjakan pekerjaan	4.13
Bekerja dengan tim	4.18
Hubungan baik dengan rekan kerja	4.1
Kenaikan jabatan	4.15
Jabatan sesuai skill	4.08
Mean Variabel	4.1

2. Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kurva dinilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika :

1. Nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* < *Z* tabel atau
2. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05

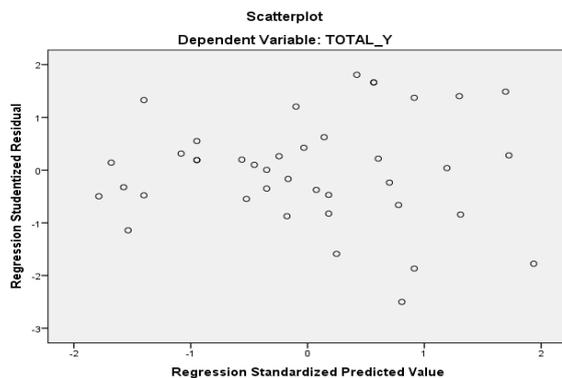
Untuk menganalisis nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi 0,784 lebih besar dari 0,05.

TABEL 4 UJI NORMALITAS

<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	2.8022597
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	0.104
	<i>Positive</i>	0.104
	<i>Negative</i>	-0.086
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0.655
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.784

Uji Heterokedasitas

Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas



Heterokedastisitas
Gambar 7 Scatterplot uji

Uji Multikolinearitas

Dari output di bawah dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas

TABEL 5 UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Langsung (X1)	0.719	1.391	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.719	1.391	Tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Regresi Berganda

TABEL 6 HASIL REGRESI BERGANDA

Variabel Dependen	Variabel Independen	Beta	T	Sig	Pengaruh
Semangat Kerja (Y)	Kompensasi Langsung (X1)	0.448	3.117	0.004	Positif dan Signifikan
	Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.314	2.186	0.035	Positif dan Signifikan
Constant	= 13.494				
R	= 0.670				Nilai Kritis
R Square	= 0.450				
Adjusted R Square	= 0.420			t _{tabel} = 2.026	
F _{hitung}	= 15.109			f _{tabel} = 3.252	

Dari tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan analisis regresi uji koefisien adalah sebagai berikut

$$Y = 13.494 + 0.448X_1 + 0.314X_2 + e$$

ujian secara simultan dan parsial pengaruh variabel independen kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan. Pada bagian uji F dengan tingkat signifikansi 0.000, diperoleh nilai $F_{hitung} = 15.109$ dan $F_{tabel} = 3.252$ maka terbukti bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Adapun variasi yang dapat dijelaskan oleh jalur persamaan sebagai perwujudan dari kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0.450 atau 45% seperti tampak pada *R Square*. Hasil uji juga menjelaskan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.420 atau 42%.

Pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja dilakukan dengan uji-t, hasil uji t untuk koefisien jalur pada variabel dari kompensasi langsung yang meliputi gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung meliputi asuransi, tunjangan, cuti, dan fasilitas adalah signifikan ($sig < 0,05$)

Pada jalur variabel kompensasi langsung (X1) ke variabel semangat kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.448. Hal ini mengandung bahwa kompensasi langsung berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja sebesar 44,8%. Hal ini juga dibuktikan dari nilai $t_{hitung} = 3.117$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2.026$ atau nilai $sig\ t = 0.004$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$

Pada jalur variabel kompensasi tidak langsung (X2) ke variabel semangat kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.314. Hal ini mengandung bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja sebesar 31,4%. Hal ini juga dibuktikan dari nilai $t_{hitung} = 2.186$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2.026$ atau nilai $sig\ t = 0.035$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$

5 PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap di staff kantor perusahaan, terlihat dari hasil uji deskriptif kompensasi langsung berada pada daerah sangat positif dengan mean variabel 4.03.

Pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa peran dari perusahaan begitu diperlukan untuk dapat mengubah pola pikir karyawan untuk dapat lebih meningkatkan semangat kerja hal ini dikarena gaji dan insentif merupakan penyokong utama semangat kerja. Peningkatan kualitas kerja karyawan sangat dibutuhkan demi pembaharuan yang semakin baik dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap

semangat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Tohardi (2002) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah gaji yang cukup.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Ary Dharma Putra, dan Made Surya Putra (2013), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kompensasi secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pada variable Kompensasi tidak langsung, jaminan kesehatan pada karyawan sudah sesuai dengan peraturan undang-undang ketenaga kerjaan, asuransi kesehatan BPJS menanggung semua biaya pengobatan setiap karyawan baik yang diakibatkan kecelakaan maupun terkena penyakit, tunjangan yang diberikan perusahaan sudah cukup sesuai baik tunjangan hari raya, transportasi dan lain-lain, pemberian tunjangan dapat mendorong semangat kerja karyawan, pemberian cuti oleh perusahaan sudah cukup adil, kebijakan cuti tahunan sudah cukup sesuai dan adil, pemberian cuti oleh perusahaan sudah sesuai dengan UU ketenaga kerjaan, fasilitas tempat ibadah yang disediakan perusahaan sudah sesuai dan nyaman, dan fasilitas ruangan, kantin dan parkir yang disediakan sudah cukup memadai dan aman.

Dilihat dari tabel hasil uji konstanta dan koefisien regresi diketahui bahwa setiap kenaikan 1 poin atau 1% dari faktor kompensasi tidak langsung berpengaruh pada semangat kerja peningkatan sebesar 0,269. Dari hasil uji t untuk variabel yang sama adalah memiliki nilai signifikan 0,035 dimana nilai tersebut $< 0,05$ sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bandar Abadi.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa asuransi, tunjangan, cuti dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap di staff kantor perusahaan, terlihat dari hasil uji deskriptif kompensasi tidak langsung berada pada daerah positif dengan mean variabel 3.77.

Pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa peran dari perusahaan begitu diperlukan untuk dapat mengubah pola pikir karyawan untuk dapat lebih meningkatkan semangat kerja hal ini dikarena asuransi, tunjangan, cuti dan fasilitas merupakan penyokong utama semangat kerja. Peningkatan kualitas kerja karyawan sangat dibutuhkan demi pembaharuan yang semakin baik dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan kompensasi yaitu jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi dan member semangat bagi bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinar dkk (2014), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kepuasan pemberian kompensasi mempunyai pengaruh pada semangat kerja karyawan Terminal Peti Kemas Semarang.

6 SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tanggapan responden terhadap pertanyaan untuk kompensasi Langsung dalam penelitian ini berada pada daerah sangat positif dapat dilihat dari tabel 4.7 dimana mean variabel 4.03. Sedangkan kompensasi tidak langsung berada di daerah positif dengan mean variabel 3.77 dan semangat kerja berada di daerah sangat positif dengan mean 4.10.
2. Terdapat pengaruh kompensasi langsung terhadap semangat kerja karyawan dimana dibuktikan dari hasil uji SPSS bahwa untuk $t_{hitung} = 3.117$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2.026$ dan nilai sig $t = 0.004$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka untuk variabel kompensasi langsung (X1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan disignifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi. Tetapi jika dilihat pada hasil kuisioner ada juga yang menjawab tidak setuju pada item pertanyaan Insentif yang diterima sudah adil, dari hasil wawancara dengan manager hrd di perusahaan mengatakan bahwa insentif itu diberi berdasarkan prestasi karyawan, bekerja diluar hari kerja dengan pembayaran 5 jam saja, dan insentif diberi sesuai dengan level jabatan masing-masing karyawan.
3. Terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap semangat kerja karyawan dimana dibuktikan dari hasil uji SPSS bahwa nilai $t_{hitung} = 2.186$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2.026$ atau nilai sig $t = 0.035$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka untuk variabel kompensasi tidak langsung (X2) dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan disignifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bandar Abadi.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut :

1. Penelitian-penelitian berikutnya yang menggunakan judul pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung

- berpengaruh terhadap semangat kerja diharapkan dapat menambah beberapa variabel-variabel lain yang mungkin dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap semangat kerja karyawan.
2. Terkait kompensasi langsung menunjukkan ada beberapa tanggapan responden yang tidak setuju dengan pertanyaan insentif yang diterima sudah adil sehingga perusahaan harus lebih mengevaluasi lagi pemberian insentif terhadap karyawan, agar dapat memotivasi atau meningkatkan semangat dan kinerja karyawan tersebut.
 3. Terkait kompensasi tidak langsung menunjukkan ada beberapa tanggapan responden yang tidak setuju di setiap indikator yaitu asuransi, tunjangan, cuti dan fasilitas, sehingga perusahaan memberi perhatian lebih mengenai hal ini agar ke depannya dengan pemberian kompensasi langsung bisa meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan.

- Manullang. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press P.O.BOX 14. Bulaksumur, Yogyakarta
- Mr. Abdul H., Muhammad R., Hafiz M.K.Z., Ghazanfar A., dan Muhammad A. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance. *Journal of Bussiness and Social Science* Vol 5 No. 2
- Moelang, L. (2002). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Putu G.A., Dian. M.S. (2013). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol 2 No.10
- Siagian, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta,
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua Bandung, Indonesia : Penerbit Alfabeta

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agus A.D.P., dan Made S.P. , (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol 2 No. 1. ISSN 2302-8912
- Dinar E.S.H., dan Rahmawati P. (2014). Pengaruh Kepuasan Pemberian Kompensasi Oleh Perusahaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal of social and industrial psychology* ISSN 2252-6838
- Faheem G., Shuai C., Muhammad M.K., dan Moshin B. (2011). A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Bussiness and Social Science*. Vol 2 No. 1
- Ghozali, I. (2006). *Statistik Nonparametik*. Semarang, Indonesia : Undip
- Istijanto. (2006) . *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta, Indonesia :PT.Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi revisi. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kompetitif*. Yogyakarta, Indonesia : Gajah Mada Universitas Press
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi kedua. Ghalia, Indonesia