

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1. Administrasi Bisnis

2.1.1. Ilmu Administrasi

A. Pengertian Administrasi

Administrasi secara umum adalah keseluruhan orang atau kelompok orang sebagai suatu kesatuan menjalankan proses kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Administrasi sebagai proses yaitu keseluruhan proses yang berupa kegiatankegiatan, pemikiran-pemikiran, pengaturan-pengaturan sejak dari penentuan tujuan samapai penyelenggaraan sehingga tercapai suatu tujuan.

Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi, menurut Siagian & Sondang (2018) bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Liang Gie dalam Mufiz (2019) bahwa administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dengan demikian Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan dan dinamika kerjasama manusia.

Berdasarkan uraian dan definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa administrasi adalah seluruh kegiatan yang dilakukan melalui kerjasama dalam suatu organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

B. Pengertian Administrasi Bisnis

Pengertian secara umum tentang administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi bisnis, menurut Purwanto (2019) bahwa administrasi Bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Menurut Wayong (2018) menyatakan bahwa administrasi Bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja yang profesional (Kasmir, 2019).

2.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia Hasibuan & Malayu (2018) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Panggabean & Mutiara (2019) dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fathoni (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Menurut Dessler (dalam Nathania & Catherine, 2019) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Menurut Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2020) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompensasi yang sesuai pada saat dibutuhkan.

- 2. Rekrutmen dan Seleksi**

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang

memenuhi syarat. Seleksi merupakan proses indentifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dengan organisasi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi usaha untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

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

2.2.3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai pelaksana tugas-tugas sumber daya manusia dan bekerjasama dengan para manajer lain dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Secara khusus, manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia dan bekerjasama dengan manajer lain untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Bangun, 2018).

2.2.4. Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Menurut Susilo (2017) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employee baik yang langsung berupa uang(finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Menurut Sastrohadiwiryo (2021) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Werther et al. (2019) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka karyawan yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut J. Long dalam Widodo (2019) kompensasi merupakan bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Artinya, *reward* sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Selanjutnya, Rivai & Veithzal (2017) mendefinisikan kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; insentif, yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Flippo (2021) kompensasi dapat dibagi menjadi:

1. **Kompensasi langsung (*direct compensation*)**
 Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima karyawan dalam bentuk:
 - a. Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulannya untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap.
 - b. Upah yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap mingguan/harian untuk karyawan tidak tetap atau part time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-event tertentu.
 - c. Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part time sebagai imbalan yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya.
2. **Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)**
 Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawannya yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terdiri atas:
 - a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja: istirahat on the job, hari-hari sakit, liburan dan cuti
 - b. Pembayaran terhadap bahaya: asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, dan asuransi kesehatan.

- c. **Program pelayanan karyawan: program rekreasi, beasiswa pendidikan, fasilitas seperti kendaraan dan seragam.**

Menurut Mulyadi (2018), kompensasi dapat digolongkan menurut dua kelompok, yaitu:

1. Kompensasi instrinsik, yaitu kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.
2. Kompensasi Eksentrik, yakni kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, kompensasi tidak langsung.

Selanjutnya, jenis-jenis kompensasi menurut Simamora & Henry (2018) terdiri dari dua macam, yaitu:

1. **Kompensasi finansial yang dapat dibagi dengan kompensasi langsung, terdiri dari (a) bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah; (b) bayaran prestasi (*merit pay*); (c) bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham; (d) bayaran tertangguh (*deferred pay*), yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham. Kemudian, kompensasi tidak langsung, terdiri dari (a) program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja; (b) bayaran di luar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil; (c) fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.**
2. **Kompensasi nonfinansial dapat dibagi menjadi (a) pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. (b) lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.**
3. **Kompensasi aktivitas adalah kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan pengembangan kepribadian.**

Menurut Mujanah (2019) kompensasi terbagi atas 2 jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas:
 - a. Gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan pemberian kompensasi secara finansial. Gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau

tahunan sedangkan upah biasanya diberikan berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian, sehingga semakin lama kerjanya semakin besar upah yang diterima.

- b. Intensif. Merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kompensasi tidak langsung terdiri atas:
 - a. Tunjangan. Tunjangan merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan non finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji ataupun upah. Misalkan asuransi kesehatan, tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kekaryawanan.
 - b. Fasilitas. Merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung diluar gaji atau upah. Misalkan kendaraan dinas, rumah dinas, tempat kerja khusus dan tempat parkir khusus.

B. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan & Malayu (2018) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualifiedd untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

D. Faktor-Faktor Penentu Kompensasi

Menurut Hasibuan & Malayu (2018) faktor yang mempengaruhi kompensasi:

1. Penawaran dan permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, apabila pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi. Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi.
4. Produktivitas kerja karyawan. Apabila produktivitas karyawan baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk, serta hasilnya sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi karyawan.
6. Biaya hidup. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Misalnya, tingkat upah Jakarta lebih besar daripada di Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan Bandung.
7. Posisi dan jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar karena kecakapan, serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, apabila kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (unemployed).
10. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, apabila jenis dan sifat pekerjaannya mudah risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkut barang.

Menurut Prabu (2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.
3. Standard dan biaya hidup karyawan. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Ukuran perbandingan upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Pemerintah dan persediaan. Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan membayar. Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

E. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan & Malayu (2018), sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

1. Sistem waktu, dalam system waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi penguahan system waktu relative mudah sena dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan system waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya komponsasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan system waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.
2. Sistem hasil (output). Sistem hasil (output) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. System hasil ini tidak dapat diterpkan kepada karyawan tetap (system waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi. Kebaikan system hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekeja bersungguh sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh batas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan, pada system hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kuaktasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan system hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.
3. Sistem borongan. System borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam system barongan pekerjaan bias mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kaikulasi mereka.

Selain itu menurut Dito (2018), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem waktu, dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem hasil (output), dalam sistem hasil, besarnya kompensasi'upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
4. Sistem borongan, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.3. Semangat Kerja

2.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Perkataan semangat kerja diterjemahkan dari bahasa inggris "*morale*" yang arti harafiahnya adalah moril atau semangat juang (Echols & Shadily, 2018) dan kerap kali dipertentangkan dengan perkataan amoral dan imoral. Istilah semangat kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi membuat orang tetap berani, bersemangat, bergairah, berdisiplin dan sebagiannya isi hati atau keadaan perasaan-perasaan sebagaimana terungkap dalam perbuatan.

Menurut Anoraga (2018), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil. Nawawi & Hadari (2019) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu suasana bathin yang mempengaruhi tujuan

individu dan tujuan organisasi. Suasana bathin itu berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, semangat kerja menyentuh aspek kemauan, kehendak, perasaan, pikiran, dan sifat dalam melaksanakan tugasnya.

Hasley (2021) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Siswanto (2018), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku dari individu yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Upaya untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka Perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. **Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Mathis & Robert (2020) yaitu:**

1. Kompensasi

Kompensasi secara umum dikaitkan dengan istilah upah atau gaji serta pendapatan lain. Kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa yang telah diberikan haruslah memadai dan layak diberikan kepada karyawan agar mereka semangat bekerja. Ada beberapa defenisi yang dikemukakan beberapa ahli yaitu: Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (Rivai & Veithzal, 2017).

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan-perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan promosi terhadap tenaga kerjanya. Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Veithzal, 2017). Setiap personalia perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya sehingga daya saing yang ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan & Malayu, 2018).

3. Promosi jabatan

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lainnya yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atau usaha dan prestasinya. Rivai & Veithzal (2017).

4. Lingkungan kerja

Saat melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas – tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya (Nitisemito, 2018).

2.3.3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Hasibuan & Malayu (2018), terdapat beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu :

1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan pemberian gaji yang cukup keada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

3. Sese kali perlu menciptakan suasana yang santai
Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing, karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.
5. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Pemberian insentif yang terarah
Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.
7. Fasilitas yang menyenangkan
Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

2.3.4. Faktor-Faktor Penentu Semangat Kerja

Semangat kerja diukur untuk melihat seberapa baik seorang karyawan bekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah factor-faktor pengukuran semangat kerja menurut Nitisemito (2018):

1. Tingkat absensi. Tingkat absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena berpergian tanpa diberi wewenang, ketepatan waktu saat masuk kerja dan pulang kerja. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja.
2. Kerjasama. Kerjasama disini dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka guna mencapai tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa semangat kerja bukan hanya tumbuh dan berkembang begitu saja, akan tetapi merupakan suatu hasil interaksi dan berbagai faktor penentu, Artinya, tinggi dan rendahnya semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lazarus et al. (2018) mengatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, karena merasa kesejahteraan materil dan spiritualnya terpenuhi. Diperolehnya kepuasan dalam memenuhi keinginan dan cita-cita hidupnya, seseorang akan bekerja dengan dengan efektif dan penuh dengan semangat. Oleh sebab itu seorang manager harus memahami keinginan dan cita-cita hidup bawahan kemudian berusaha memenuhinya.

Menurut Nawawi & Hadari (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah, gaji tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan, pekerjaan yang mempunyai status sosial tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor meningkatnya semangat kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan di atas, Nitisemito (2018) juga mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan - bawahan,
2. Kepuasan terhadap pekerjaan,
3. Iklim kerja yang sehat dan bersahabat,
2. Rasa kemamfaatan tujuan organisasi,
3. Adanya tingkatan kepuasan ekonomi-material,
4. danya ketenangan jiwa, jaminan, serta perlindungan bagi para karyawan.

Menurut Makmur & Syarif (2018), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu:

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk aktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
3. Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja

sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja

4. sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
5. Kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
6. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini disepakati bersama.

Berdasarkan kajian di atas dapat dikatakan bahwa semangat kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan positif atau negatif dari karyawan yang berupa rasa bangga terhadap pekerjaan, menikmati pekerjaan, loyalitas kerja, bekerja secara kooperatif, rasa bahagia dan gembira dalam bekerja, dan kegairahan dalam bekerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Meilia (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Semangat Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Semarang	Perbedaan paradigma peneliti terdahulu yaitu kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap Semangat kerja karyawan (Y), sedangkan peneliti menggunakan variable Kompensasi (X) terhadap Semnagat kerja (Y) Peneliti terdahulu meneliti 4variabelsedangkan peneliti 2 variabel Peneliti terdahulu menggunakan Regresi Linier berganda sedangkan Peneliti Teknik analisis datanya Refresi Linier sederhana karena	Pada variabel kompensasi, peneliti terdahulu menggunakan teori Kompensasi yang sama dari Hasibuan & Malayu (2018) menggunakan 5 indikator. Pada variabel semangat kerja, peneliti terdahulu menggunakan teori semangat kerja yang sama dari Nitisemito (2018) yang menggunakan 5 indikator Metode penelitian yang dipakai sama, yaitu kuantitatif

No	Nama peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan
			menggunakan 2 variabel. Selain itu lokasi penelitian yang dipilih pun berbeda	
2.	Hadijah. et al. (2022)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga	Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu memiliki jumlah sampel yang berbeda, dimana pada penelitian terdahulu dilakukan pengujian pada 40 responden sedangkan peneliti pada 60 responden. Selain itu lokasi penelitian yang dipilih pun berbeda	Pada variabel semangat kerja, peneliti terdahulu menggunakan teori semangat kerja yang sama dari Nitisemito (2018) yang menggunakan 5 indikator. Pada penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan peneliti yaitu meneliti 2 variabel Metode penelitian yang dipakai sama, yaitu kuantitatif
3.	Ndruru (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita	Perbedaan paradigma peneliti terdahulu yaitu kompensasi (X1), dan Motivasi (X2), terhadap Semangat kerja karyawan (Y), sedangkan peneliti menggunakan variable Kompensasi (X) terhadap Semnagat kerja (Y). Peneliti terdahulu meneliti 3 variabel sedangkan peneliti 2 variabel Peneliti terdahulu menggunakan Regresi Linier berganda sedangkan Peneliti Teknik analisis datanya Refresi Linier sederhana karena menggunakan 2 variabel	Metode penelitian yang dipakai sama, yaitu kuantitatif
4.	Syafitri & Suryalena (2019)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Pegawai Bagian Umum RSUD Arifin Achmad provinsi Riau)	Perbedaan dengan peneliti terdahulu yaitu pemberian kompensasi (X1), dan Motivasi (X2), terhadap Semangat kerja karyawan (Y), sedangkan peneliti menggunakan variable Kompensasi (X) terhadap Semnagat kerja (Y). Peneliti terdahulu meneliti 3 variabel sedangkan peneliti 2 variabel Peneliti terdahulu menggunakan Regresi Linier berganda sedangkan	Persamaan pada penlitia terdahulu yaitu peneliti terdahulu menggunakan teori semangat kerja yang sama dari Nitisemito (2018) yang menggunakan 5 indikator. Metode penelitian yang dipakai sama, yaitu kuantitatif

No	Nama peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan
			<p>Peneliti Teknik analisis datanya Refresi Linier sederhana karena menggunakan 2 variabel</p> <p>Pada variabel kompensasi, peneliti terdahulu menggunakan teori kompensasi dari Rivai & Veithzal (2017) menggunakan 3 indikator sedangkan peneliti menggunakan teori dari Hasibuan & Malayu (2018) dengan 5 indiktor.</p>	
5.	Parlan (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan	<p>Perbedaan paradigm peneliti terdahulu yaitu kompensasi (X1), Fasilitas kerja (X2) terhadap Semangat kerja karyawan (Y), sedangkan peneliti menggunakan variable Kompensasi (X) terhadap Semnagat kerja (Y)</p> <p>Peneliti terdahulu meneliti 3 variabel sedangkan peneliti 2 variabel</p> <p>Peneliti terdahulu menggunakan Regresi Linier berganda sedangkan Peneliti Teknik analisis datanya Refresi Linier sederhana karena menggunakan 2 variabel</p>	<p>Pada variabel kompensasi, peneliti terdahulu menggunakan teori kompensasi yang sama dari Hasibuan & Malayu (2018) menggunakan 5 indikator.</p> <p>Metode penelitian yang dipakai sama, yaitu kuantitatif</p>

2.5. Kerangka Pemikiran

Semangat kerja merupakan suatu kondisi dari dalam diri individu yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Nitisemito (2018) semangat kerja diukur dengan menggunakan indikator absensi, kerja sama dan tanggung jawab.

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2018):

1. **Tingkat absensi.** Tingkat absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena berpergian tanpa diberi wewenang, ketepatan waktu saat masuk kerja dan pulang kerja. Yang tidak diperhitungkan sebagai

absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja.

2. **Kerjasama.** Kerjasama disini dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka guna mencapai tujuan perusahaan.
3. **Tanggung jawab.** Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa semangat kerja bukan hanya tumbuh dan berkembang begitu saja, akan tetapi merupakan suatu hasil interaksi dan berbagai faktor penentu, Artinya, tinggi dan rendahnya semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lazarus et al. (2018) mengatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, karena merasa kesejahteraan materil dan spiritualnya terpenuhi. Diperolehnya kepuasan dalam memenuhi keinginan dan cita-cita hidupnya, seseorang akan bekerja dengan dengan efektif dan penuh dengan semangat. Oleh sebab itu seorang manager harus memahami keinginan dan cita-cita hidup bawahan kemudian berusaha memenuhinya.

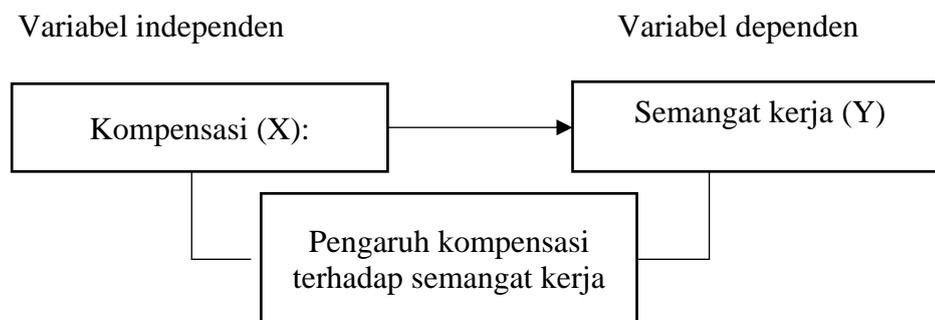
Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Mathis & Robert (2020) salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (Rivai & Veithzal, 2017). Menurut Simamora & Henry (2018) kompensasi diukur dengan menggunakan indikator: gaji, insentif dan tunjangan.

1. **Gaji** yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulannya untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap.
2. **Insentif** yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part time sebagai imbalan yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Insentif merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Tunjangan** merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan non finansial yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji ataupun upah. Misalkan asuransi kesehatan, tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kekaryawanan.

Adanya semangat kerja pada diri karyawan, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Membangkitkan semangat kerja karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan agar semangat kerja karyawan tidak menurun. Salah satu cara yang dilakukan untuk membangkitkan semangat kerja adalah pemberian kompensasi

oleh perusahaan. Dengan diberikan kompensasi, diharapkan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018) bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.

Berdasarkan uraian diatas bila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Berdasarkan latar belakang konsep teori diatas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Kompensasi karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV Modena Rattan Cirebon.

H0: Kompensasi karyawan tidak berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja karyawan CV Modena Rattan Cirebon.