

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti yang kita ketahui Indonesia tergolong negara yang sedang berkembang dan dalam usaha menuju negara yang maju maka diperlukan pembangunan di segala bidang. Dari berbagai bidang pembangunan yang dilaksanakan pemerintah, salah satu bidang yang penting peranannya, adalah pembangunan bidang ekonomi, yakni untuk dapat mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, dan terpeliharanya stabilitas ekonomi yang mantap dan merata.

Mengingat akan pentingnya pembangunan bidang ekonomi maka pemerintah berusaha menempuh jalan di bidang ekonomi seperti : memanfaatkan sumber daya alam, mendirikan perusahaan, serta mengatur keadaan perekonomian agar pertumbuhan ekonomi memberikan arah perkembangan yang positif melalui mekanisme peraturan yang memadai. Di samping itu juga pemerintah mengharapkan keikutsertaan masyarakat dalam rangka berpartisipasi terhadap pembangunan ekonomi, untuk itu pemerintah sangat mengharapkan masyarakat untuk peran aktif dalam pembangunan.

Menyadari bahwa manusia merupakan kekuatan pembangunan dan sekaligus tujuan pembangunan maka perlu ditingkatkan kualitas manusia insani. Sejalan dengan itu perlu dikembangkan suasana yang

membangkitkan peranan aktif dari seluruh masyarakat karena masyarakat sebagai sumber daya yang potensial untuk dibina sebagai modal dasar pelaksanaan pembangunan.

Tindakan untuk mendorong pertumbuhan aktivitas masyarakat juga tercermin dengan adanya kemudahan – kemudahan yang diberikan untuk mendirikan suatu perusahaan. Dengan dorongan pemerintah itu respon nyata dari masyarakat adalah dengan didirikannya perusahaan yang dikelola secara swasta atau kerja sama swasta dengan pemerintah.

Pertumbuhan perusahaan swasta dewasa ini mengalami perkembangan yang pesat, baik perusahaan industri maupun perusahaan jasa, dimana keadaan ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan itu seperti memberikan kemudahan dalam hal pemenuhan kebutuhan bahan baku, pemasaran hasil produksinya. Namun dibalik itu juga timbul dampak negatif seperti : meningkatnya persaingan, mempersempit *market share*, tidak dapat menentukan harga secara gamblang, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu bertindak secara efektif dan efisien.

Di dalam lingkungan yang dinamis, dimana keadaan selalu berubah-ubah, maka suatu perusahaan harus berjuang untuk dapat mencapai tujuan. Kebutuhan manusia makin hari makin meningkat, hal ini timbul seiring makin berkembangnya teknologi, ilmu pengetahuan dan sebagainya. Perubahan dan perkembangan tersebut baik secara

langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kehidupan dan kebudayaan suatu masyarakat.

Dalam keadaan demikian kunci sukses suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuannya untuk melakukan adaptasi yang tepat (sesuai dengan kondisi perusahaan) dan pada saat yang tepat pula. Disamping faktor diatas perusahaan tentunya juga tidak boleh melupakan apa yang disebut dengan persaingan perusahaan sejenis.

Perusahaan dituntut untuk selalu memperbarui pengenalan terhadap konsumennya, dengan mempelajari apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen dimasa sekarang maupun di masa mendatang, sehingga perusahaan dapat mengetahui bagaimana memasarkan produk/jasa yang dapat melebihi saingannya. Dalam menghadapi persaingan dan demi kelangsungan hidupnya maka di dalam perusahaan diperlukan pemanfaatan yang baik diantara faktor-faktor yang terdapat di dalam perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan harus berupaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan asset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Di dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan hendaklah memperhatikan karyawannya karena faktor manusia memegang peranan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik, jika sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor – faktor lainnya, karena manusia merupakan faktor yang unik, dinamis, mempunyai akal dan hati nurani, keinginan dan kepribadian yang berbeda – beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk masing – masing individu. Keikutsertaan masyarakat dalam menyumbang tenaga, pikiran, ilmu pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan suatu hal yang sangat positif untuk mencapai tujuan dari pembangunan.

Setiap manusia menginginkan agar adanya peningkatan taraf hidup, sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Perlu juga diperhatikan imbalan yang harus diterimanya sesuai dengan kemampuan yang dapat disumbangkan kepada perusahaan tersebut.

Pengusaha menyadari bahwa di dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan hendaknya memperhatikan karyawan, yang salah satu diantaranya dengan memberikan kompensasi yang tepat dan layak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Di samping itu pula sesuai dengan upah pokok minimum dan kebutuhan fisik minimum, sehingga dengan diberikannya kompensasi yang tepat dan layak diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan karena

kompensasi di pandang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kompensasi mencerminkan nilai karya mereka baik di antara karyawan itu sendiri maupun keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi ini diberikan secara benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivai untuk bekerja maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk memotivasi para karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dan besarnya disesuaikan dengan tingkat prestasi yang dilakukan atau diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi diharapkan dapat mendorong, merangsang dan menggerakkan gairah kerja karyawan sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

Demikian halnya dengan karyawan New Kuta Hotel, tidak terlepas dari masalah diatas, dimana kompensasi yang diberikan pada karyawan apakah sudah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Bertolak dari latar belakang yang dipaparkan diatas, maka saya tertarik untuk menuangkan dalam judul penelitian : “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN NEW KUTA HOTEL”.

B. Perumusan Masalah

Setelah menguraikan latar belakang masalah, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan suatu masalah, namun terlebih dahulu perlu diketahui mengenai pengertian masalah tersebut.

Menurut Tampubolon (1976 : 17) “Masalah adalah Suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai tujuan dengan hasil yang maksimal”.

Menurut Moersoleh dan Musnaef (1989 : 17) “Masalah adalah Suatu persoalan yang memerlukan pemecahan melalui penelitian dan pemikiran secara mendalam dan menggunakan yang kadar pemikiran yang secara tinggi di dasari atas ilmu pengetahuan tertentu sesuai dengan persoalan yang sedang di bahas”.

Menurut Winarno (1979 : 33) “Masalah adalah Suatu kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa masalah adalah suatu kesulitan, hambatan atau rintangan yang dialami oleh seseorang/organisasi dalam mencapai tujuan yang diatasi melalui penelitian. Bertitik tolak dari pengertian dan latar belakang masalah yang ada maka akan dirumuskan suatu permasalahan yaitu, "Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan New Kuta Hotel ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan New Kuta Hotel.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu dan dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri dan melalui penelitian ini mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu yang diterima di bangku perkuliahan khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Fakultas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi fakultas sebagai bahan bacaan dan bahan perbandingan bagi rekan seprofesi khususnya di lingkungan Universitas Warmadewa.

c. Bagi Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi *management* di New Kuta Hotel dalam menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

D. Tinjauan Teoritis

Sebelum membahas tentang kompensasi dan semangat kerja karyawan, maka terlebih dahulu akan dijelaskan tentang pengertian pengaruh Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua (1997:747), kata pengaruh yakni "daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang.

Menurut Dekdikbud (2001 : 845) “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang.

Menurut pendapat WJS. Poerwadarminta (731) “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain.

Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler (dalam Salidin Samsudin,2006 : 75) “Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Melayu S.P.Hasibuan (2003 : 76) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Panggabean (2004 : 77) “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2007 : 83) “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

Menurut pendapat Handoko (2003 : 114) “Kompensasi langsung (*financial*) adalah Pembayaran dalam bentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung (*non financial*) Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas yang meliputi jamsostek, pertolongan sosial, cuti, dan pembayaran biaya berobat.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk uang (*financial*) maupun barang (*non financial*). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2001 : 84) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah 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 pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai

keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besaran kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan

pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Selain itu, adapun faktor -faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut pendapat Heijrianchaman dan Drs.Sadhusnan BBA adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima.

2) Kemampuan untuk membayar

Dalam kenyataan pemberian upah itu sangat tergantung kepada kemampuan membayar dari perusahaan. Sebagaimana diketahui upah adalah salah satu komponen biaya produksi. Tinggi nya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan.

Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

3) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan – peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang dibayarkan. Pengusaha yang baik sudah sepatutnya menetapkan upah sedemikian rupa sehingga dapat menjamin penghidupan yang layak bagi karyawan yang bersangkutan. Untuk menetapkan tingkat upah hendaknya pengusaha / perusahaan mempertimbangkannya secara matang agar tidak merugikan salah satu pihak, baik pihak perusahaan itu sendiri maupun pihak karyawannya. Juga perusahaan harus mempergunakan ketentuan – ketentuan atau peraturan yang memang sudah ada, seperti pertaturan pemerintah tentang upah minimum

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Didalam masalah tenaga kerja, tak dapat dielakkan bahwa adanya hukum penawaran dan permintaan tetap mempunyai pengaruh. Dalam hal pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk

pekerjaan yang mempunyai penawaran berlimpah maka upah cenderung turun.

5) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat yang berarti posisi karyawan dalam hal tawar menawar pekerjaan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah.

6) Biaya hidup

Di kota- kota, dimana biaya hidup itu tinggi, maka upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pemberian kompensasi tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut karena, di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan, tetapi di lain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan dalam membiayai karyawan. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut pendapat Singodimedjo (2000) tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Menurut pendapat Notoadmodjo (1992), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya semangat kerja yang tinggi.

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing – masing karyawan akan memperoleh

kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan system pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan – peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut pendapat Abdus Salam (2008 : 80) Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan,

sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Dari beberapa tujuan diatas maka dapat disimpulkan pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga semangat kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.

Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah – tengah masyarakat sehingga yang bersangkutan merasa bahagia diperhatikan. Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada para karyawan akan turut meningkatkan rasa harga diri para karyawan. Bila ini dapat diciptakan maka perusahaan telah berhasil mencapai salah satu tujuan dari pemberian kompensasi.

d. Hal –Hal yang perlu diperhatikan agar kompensasi efektif

Menurut pendapat Panggabean (2002), agar kompensasi terasa efektif maka proses yang harus dilakukan adalah :

- 1) Menyelenggarakan survey kompensasi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- 2) Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- 3) Mengelompokkan pekerjaan yang sama/ sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
- 4) Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa agar kompensasi terasa efektif maka evaluasi pekerjaan, survey kompensasi, dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi. Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relative dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan membandingkan nilai suatu jabatan – jabatan lain yang ada dalam suatu perusahaan.

e. Proses Kompensasi

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas

jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar tercapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

Pada umumnya, pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan- kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, survey upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan harga pekerjaan, penetapan aturan administrasi pengupahan dan terakhir pembayaran upah kepada karyawan

Menurut pendapat Mutiara (2007 : 82) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa proses atau tahap – tahap yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas :

1) Survei upah dan gaji

Menyelenggarakan survey kompensasi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain.

2) Evaluasi Pekerjaan

Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan.

3) Analisis pekerjaan

Mengelompokkan pekerjaan yang sama sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula.

4) Penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan.

Menetapkan harga tiap tingkatan kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi.

5) Penentuan harga pekerjaan.

Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut pendapat Nitisemito (1991 : 81) untuk menentukan kompensasi, maka kita harus mengetahui indikator – indikator kompensasi, diantaranya sebagai berikut :

1) Kompensasi Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal

Dengan kompensasi yang diterima, karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian, dan perumahan. Oleh karena itu dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya, setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama. Cara paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang upah minimum.

2) Kompensasi Harus Dapat Mengikat

Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Apabila

kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya maka saat ada kesempatan, menimbulkan kecenderungan pindahnya para karyawan ke perusahaan lain.

3) Kompensasi Harus Dapat Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak.

4) Kompensasi Harus Adil

Adil disini tidak berarti sama, tetapi sesuai dengan haknya. Dengan demikian, seorang pesuruh sudah tentu tidak diberikan kompensasi yang sama besarnya dengan seorang kasir. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding juga dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.

5) Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis

Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi lebih dari itu. Apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi, kemudian perusahaan

tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dikatakan statis dalam menetapkan kompensasi.

6) Komposisi dari Kompensasi yang Diberikan

Sebenarnya, tidak ada ketentuan mutlak bahwa kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemudian untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk – bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih baik, hendaknya kompensasi tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

Menurut pendapat Henry Simamora (2004 : 445) untuk menentukan kompensasi, maka kita harus mengetahui indikator – indikator kompensasi, yang meliputi gaji, insentif, tunjangan , dan fasilitas.

1) Gaji

- a) Pemberian gaji sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikan
- b) Ketepatan waktu
- c) Cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari
- d) Pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku

2) Insentif

- a) Pemberian insentif secara adil
- b) Pemberian insentif sesuai dengan target yang ditetapkan
- c) Pemberian insentif tepat waktu
- d) Pemberian insentif sesuai dengan prestasi kerja

3) Tunjangan

- a) Tunjangan istri/suami/anak
- b) Tunjangan hari raya
- c) Asuransi
- d) Pemberian dana pensiun
- e) Tunjangan pendidikan
- f) Tunjangan cuti tahunan
- g) Tunjangan jabatan, prestasi, kinerja
- h) Tunjangan transportasi

4) Fasilitas

- a) Menunjang kelancaran pelaksanaan kerja
- b) Keleluasaan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada
- c) Kenyamanan.

2. Semangat Kerja Karyawan

a. Pengertian Semangat Kerja karyawan

Menurut pendapat Hasibuan (2002 : 94) menyatakan bahwa “Semangat kerja karyawan adalah kemampuan karyawan

untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik”.

Menurut pendapat Nitisemito (1992 : 160) Semangat kerja karyawan adalah “Kesenangan dan kegairahan dalam bekerja serta timbulnya rasa puas dalam diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut pendapat para dosen UGM (dalam Anoraga dan Suyati, 1995 : 74) menyatakan bahwa Semangat kerja karyawan merupakan “Sikap kejiwaan dan peranan yang menimbulkan kesediaan para karyawan untuk bekerja secara giat dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan.

Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja karyawan adalah Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan bertanggung jawab serta adanya rasa puas dalam diri karyawan untuk melaksanakan & menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas- tugas serta adanya tanggung jawab.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

Menurut pendapat Buchairi Zainun (1989 : 21) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
- 2) Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.
- 3) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam suatu perusahaan.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.
- 5) Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari perusahaan.

Menurut pendapat Hasley (1992 : 65) "Semangat kerja dapat diukur melalui presensi karyawan ditempat kerja, disiplin kerja, kerja sama antara atasan dan bawahan serta teman sejawat, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat diukur melalui unsur – unsur yang diuraikan sebagai berikut :

- 1) Presensi karyawan di tempat kerja

Presensi merupakan kehadiran karyawan di tempat kerja yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui, yaitu :

- a) Kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b) Ketepatan karyawan datang atau pulang
- c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam perusahaan.

2) Disiplin kerja

Menurut pendapat Hasiuan (2006 : 194) Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau organisasi baik tertulis maupun tidak.

Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari :

- a) Ketepatan waktu,yaitu karyawan masuk kerja sesuai dengan hari kerja dan jam kerja yang telah diatur perusahaan.
- b) Penyelesaian pekerjaan dengan baik, yaitu karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga mencapai hasil yang optimal.
- c) Penggunaan peralatan dan perlengkapan kerja dengan hati – hati artinya dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya

mempergunakan peralatan pendukung saja tetapi juga menjaga dan merawat peralatan yang dipergunakan.

- d) Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja yaitu dalam setiap melaksanakan tugas menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan organisasi dan menggunakan perlengkapan kerja pendukung.

3) Kerjasama

Kerja sama merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari tindakan kolektif orang-orang yang terlibat dalam perusahaan itu.

Untuk mengukur kerja sama yang ada dapat digunakan kriteria sebagai berikut :

- a) Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat,
- b) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah

diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab karyawan dapat diukur dari :

- a) Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.
- b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar
- c) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukan hanya untuk kepentingan dirinya saja.

3. Hubungan Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan

Seperti yang telah dikatakan dimuka bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mampu mengikat para karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan tersebut, dan semangat kerjanya meningkat terus.

Banyaknya kompensasi yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Sudah sama- sama kita ketahui maka makin besar kompensasi yang diberikan berarti semakin terpenuhi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapat ketenangan dalam tugas- tugasnya, sehingga semangat kerja dapat ditingkatkan, sebaliknya dengan tingkat kompensasi yang kecil, para karyawan akan malas bekerja akibatnya pekerjaan menjadi terhambat, banyak barang- barang akan menjadi rusak karenanya. Bila kompensasi yang diberikan itu sudah dapat menimbulkan semangat kerja, maka hal ini berarti organisasi mendapatkan

sekaligus dua keuntungan yaitu kompensasi tersebut akan mampu meningkatkan semangat kerja maka pekerjaan akan terselesaikan.

Ada hubungan yang timbal balik antara pemberian kompensasi dengan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain di luar gaji pokok yang diterima setiap bulannya yang dapat lebih meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Jadi dalam hal ini pemberian kompensasi sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Sebab dengan adanya kompensasi seseorang mau bekerja dalam suatu perusahaan.

Hubungan timbal balik ini dapat terjadi apabila suatu perusahaan dimana seseorang bekerja dapat memberikan kompensasi semaksimal mungkin. Dalam artian sebatas kemampuan

dari perusahaan, baik bersifat material maupun non material untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari para karyawan.

Menurut pendapat Alex S Niti Semito mengatakan : “Dalam keadaan keuangan memungkinkan maka hendaknya menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan, dengan demikian semangat dan gairah kerja dapat ditingkatkan. Kita harus menyadari bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besarnya berpengaruh terhadap semangat kerja bawahannya.

E. Hipotesis

Sebelum dipaparkan hipotesis dalam penelitian ini, perlu dikutip beberapa definisi dari para ahli tentang hipotesis itu sendiri, sehingga dapat membuka pemikiran untuk menyimpulkan apakah yang dimaksud dengan hipotesis. Adapun pendapat ahli seperti dikemukakan menurut Sutrisno Hadi (1983 : 63) “Hipotesa dapat dipandang sebagai suatu konklusi yang sifatnya masih sementara. Sebagai konklusi sudah tentu hipotesa tidak dibuat dengan semena-mena melainkan atas dasar pengetahuan tertentu”.

Menurut I Made Yudhiantara dan I made Suantina mengatakan bahwa “hipotesis adalah merupakan suatu bentuk jawaban atau dugaan yang sifat sementara dan masih perlu di adakan pengujian untuk dapat diberikan kebenarannya secara ilmiah”.

Menurut Sugiono (2009 : 96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat yang bersifat sementara atau kesimpulan yang belum final sedangkan untuk membuktikan kebenarannya harus disertai dengan penelitian atau penyelidikan ilmiah yang dilakukan secara sengaja. Hipotesis mempunyai maksud untuk mengarahkan dan membimbing serta berpengaruh untuk tugas- tugas pekerjaan selanjutnya. Hipotesis juga membuktikan dalam memperjelas permasalahan yang ingin dicari pemecahanya, serta menemukan untuk mencari jawaban hipotesis itu.

Dengan demikian dapat penulis ajukan hipotesis sebagai berikut : “Meningkatnya kompensasi yang diterima oleh karyawan secara nyata akan meningkatkan semangat kerja karyawan New Kuta Hotel”.

F. Definisi Konsepsional

Konsep atau pengertian merupakan unsur pokok dalam penelitian, kalau masalah dan kerangka teoritisnya sudah jelas biasanya sudah diketahui juga fakta – fakta mengenai gejala – gejala yang menjadi pokok – pokok penelitian dan suatu konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dari sekelompok gejala – gejala itu.

Menurut pendapat Prof. Miriam Budiardjo (1977 : 32) bahwa dalam menyusun generalisasi itu, teori selalu memakai konsep- konsep. Yang dimaksud dengan konsep ialah : “Definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala’.

Konsep merupakan definisi dari apa yang perlu diamati, konsep menemukan antara variabel – variabel mana kita ingin menentukan adanya hubungan empiris. Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk financial maupun non financial. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.
2. Semangat kerja karyawan adalah Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan bertanggung jawab serta adanya rasa puas dalam diri karyawan untuk melaksanakan & menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas- tugas serta adanya tanggung jawab.

G. Definisi Operasional

Menurut pendapat I Made Yudhiantara, Et.Al (1996 :16) dalam buku yang berjudul Pedoman Penulisan Skripsi menyatakan bahwa :

“Definisi operasional adalah definisi yang disusun berdasarkan sifat-sifat hal yang didefinisikan yang diamati, hal ini dilakukan supaya dapat diuji oleh orang lain”.

Menurut pendapat Surachmad (1977 : 28), menyatakan bahwa :
“Definisi operasional adalah cara lain untuk menggerakkan penyelidikan, kemudian melalui analisa dipilih pengertian yang luas yang dijadikan serangkaian pengertian yang terbatas dan dinyatakan dengan istilah operasional”.

Menurut pendapat Tjokrowinoto (1990 : 15) yang dimaksud dengan definisi operasional adalah : “Suatu proses dimana seseorang peneliti mengidentikkan observasi empiris yang dipandang dapat merupakan indikator – indikator suatu atribut yang terdapat dalam suatu konsep”.

Dalam mengoperasionalkan konsep – konsep yang penulis tuangkan dalam penulisan ini, berikut penulis gambarkan definisi operasional yang mempermudah analisa.

1. Kompensasi diukur dari :

- a. Harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Harus dapat mengikat
- c. Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Komposisi dari kompensasi yang diberikan

2. Semangat kerja diukur dari :

- a. Presensi karyawan
- b. Disiplin kerja
- c. Kerja sama
- d. Tanggung jawab

H. Perincian Data Yang Dibutuhkan

Dalam suatu penelitian, data sangat dibutuhkan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan atau dengan kata lain data berfungsi sebagai media bagi suatu variabel dalam rangka pengujian hipotesis ini. Data yang dibutuhkan dalam penelitian adalah data – data yang berkaitan erat dengan variabel. Adapun rincian data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh atau didapat secara langsung dari obyek penelitian oleh peneliti. Data ini bersumber dari kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Dalam penelitian ini data tersebut didapat melalui observasi langsung, wawancara terhadap responden/informan. Adapun perincian data primer ini meliputi fenomena-fenomena yang terjadi pada latar penelitian serta tanggapan dan jawaban yang diberikan informasi berupa tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

New Kuta Hotel. Data primer yang didapat dicatat melalui catatan tertulis.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang buat diusahakan sendiri oleh peneliti, melainkan diperoleh dari penelitian atau dokumen yang telah dikumpulkan oleh orang lain, yang nantinya mendukung data primer, tetapi hal itu tidak bisa diabaikan. Data ini bersumber dari sumber tertulis yang merupakan sumber data dari luar kata dan tindakan. Dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas sumber : buku-buku, majalah, arsip, sejarah hotel, struktur organisasi dan dokumen resmi dilokasi penelitian.

I. Metode Penelitian

Sebelum penulis beranjak kepada metode apa yang akan dipergunakan dalam penelitian ini perlu kiranya penulis paparkan beberapa pengertian / definisi para ahli tentang metode.

Menurut pendapat Drs.Netra (1984 : 68) mengemukakan bahwa “Metode adalah suatu cara tentang bagaimana menyelidiki, atau melaksanakan sesuatu secara sistematis, efisien, dan terarah”.

Menurut pendapat hadi (1985 : 22) dalam bukunya yang berjudul Bimbingan Menulis Skripsi, Tesis memberikan batasan bahwa : “Metode adalah usaha untuk menentukan, mengembangkan

dan mengkaji kebenaran suatu pengetahuan, suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah”.

Dari pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, metode adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelidiki, menemukan dan mempelajari suatu hal agar mendapat hasil yang memuaskan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang mana pendekatan kuantitatif adalah suatu metode analisis yang menggunakan data statistik untuk menilai sebuah fenomena yang ada. Metode penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan New Kuta Hotel.

Adapun langkah – langkah yang dilakukan dalam metode ini antara lain :

1. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam suatu penelitian, tidaklah cukup harus menyelidiki semua individu dalam populasi karena terbatasnya biaya, tenaga dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga terbuka bagi peneliti untuk cukup menggunakan sebagian atau beberapa dari jumlah populasi, asal saja bagian dari populasi itu memenuhi syarat- syarat untuk dapat mewakili populasi.

Menurut pendapat Winarno Surakhmad (1980 : 93) , mengatakan bahwa populasi adalah : “Jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri- cirinya akan diduga.

Menurut pendapat Dr.Kartini Kartono (1966 : 70) mengatakan bahwa : “populasi adalah semua jenis individu-individu darimana diambil sampel.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti yang terdapat di daerah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 160 orang.

b. Sampel

Menentukan sampel adalah salah satu masalah penyelidikan yang penting karena sulit merumuskan kriteria sifat refresentatif dan kewajaran yang ditentukan sebagai syarat sampel.

Menurut pendapat Sugiono (2002 : 56) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Menurut pendapat Ida Bagus Mantra “Sampel adalah kelompok yang diamati yang diambil sebagaian dari populasi”.

Menurut pendapat Sutrisno Hadi (1995 : 121) mengatakan bahwa : Sebenarnya tidak ada sesuatu ketentuan

ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel yang harus diambil dalam populasi untuk menentukan besar dan kecilnya sampel yang harus di ambil dari sebagian populasi sebenarnya belum ada ketentuan yang mutlak dan pasti.

Dari pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa jumlah sampel yang harus dipergunakan dalam setiap penelitian tidak ada ketetapan yang pasti, karena ditentukan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Di dalam penelitian ini digunakan teknik Probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Cara demikian sering disebut dengan random sampling atau cara pengambilan sampel secara acak.

Pengambilan sampel secara random/acak dapat dilakukan dengan bilangan bilangan random, maupun dengan undian. Bila pengambilan dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi nomer terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi.

Karena teknik pengambilan sampel adalah random, maka setiap anggota populasi mempunyai peluang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan demikian cara pengambilannya di tulis di nomer sesuai dengan jumlah sampel di tiap department.

Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini digunakan rumus sesuai yang terdapat di dalam buku metode penelitian administrasi pengarang Prof.Dr.Sugiyono lampiran 6 dengan menggunakan taraf kesalahan 5% di dapat jumlah angka / sampel 110 kemudian diproforsikan berdasarkan departemen yang ada sebagai berikut :

Tabel 1
Populasi Karyawan New Kuta Hotel

No	Departement	Jumlah (Orang)
1	Front Office	21
2	Sales & marketing	8
3	Accounting	16
4	Housekeeping	40
5	Food & beverage Service	23
6	Food & Beverage Product	25
7	HRD & Security	13
8	Engineering	14
	Jumlah Populasi	160

Sumber : Kuesioner Identitas Responden

Jumlah Karyawan New Kuta Hotel terdiri dari 160 orang yang dapat dikelompokkan berdasarkan jumlah karyawan masing – masing departemen, yaitu :

Bila jumlah populasi = 160 , kesalahan 5% , maka jumlah sampelnya = 110 orang. Berikut ini jumlah perhitungan sampel :

Tabel 2
Perhitungan Sampel Kesalahan 5%

No	Departement	Perhitungan (Jumlah per Departement / Jumlah Populasi X Jumlah Sampel)	Jumlah (Pembulatan)
1	Front Office	21/160 X 110	14
2	Sales & Marketing	8/160 X 110	5
3	Accounting	16/160 X 110	11
4	Housekeeping	40/160 X 110	28
5	Food & beverage Service	23/160 X 110	16
6	Food & Beverage Product	25/160 X 110	17
7	HRD & Security	13/160 X 110	9
8	Engineering	14/160 X 110	10
	Jumlah		110

Sumber : Kuesioner Identitas Responden

Jumlah sampelnya = 14 + 11 + 5 + 10 + 28 + 16 + 17 + 9
= 110. Jadi perhitungan di atas jumlah sampelnya 110 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data atau informasi merupakan faktor yang amat penting dalam penelitian, lebih-lebih untuk menguji hipotesis dan analisa data. Untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan masalah yang diteliti serta menunjang pengujian hipotesa diperlukan cara dan teknik pengumpulan data yang tepat dan memadai.

Dalam penelitian ini diperlukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Teknik Observasi

Pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap fenomena – fenomena yang diselidiki di dalam penelitian. Dimana fenomena – fenomena yang diselidiki disini adalah fenomena – fenomena yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Dengan demikian dari hasil observasi ini akan dapat diperoleh data primer yang nantinya dapat melengkapi penelitian ini.

b. Teknik Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Kemudian daftar-daftar pertanyaan tersebut disebarkan kepada responden untuk dijawab guna memperoleh data – data yang diperlukan.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui dokumen atau peninggalan tertulis terutama berupa arsip- arsip termasuk buku- buku tentang pendapat, teori – teori dan sebagainya yang relevan dengan masalah penelitian.

3. Teknik dan Prosedur Analisis Data

Teknik dan prosedur analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif yang berarti data yang berhubungan dengan angka – angka atau bilangan, baik yang diperoleh dari hasil perhitungan dan pengukuran maupun di

peroleh dengan jalan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif.

Analisis data dengan metode analisis kuantitatif adalah penetapan skor, interval, pengkategorian. Analisis ini dipakai untuk mengetahui jawaban responden dari pertanyaan yang peneliti ajukan, dalam kuisisioner dari variabel penelitian.

Adapun pemberian skor untuk setiap pertanyaan tersebut dipergunakan skala artinya :

- a. Bagi responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban a diberi skor 3
- b. Bagi responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban b diberi skor 2
- c. Bagi responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban c diberi skor 1

Menurut pendapat Sri Swatiningsih (2006) untuk dapat menentukan apakah katagori jawaban termasuk kategori tinggi, sedang, atau rendah, maka terlebih dahulu ditentukan intervalnya dengan ketentuan bahwa skor tertinggi dikurangi skor terendah, selanjutnya dibagi dalam banyaknya alternatif jawaban itu, sehingga dapat ditentukan kriteria rata – rata skor sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah alternatif}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0,66 \end{aligned}$$

Dari besarnya interval 0,66 tersebut, maka dapat ditentukan rata – rata skornya, sehingga katagori dapat diketahui dengan kriteria, sebagai berikut :

1,00 - 1,66 = kategori rendah

1,67 - 2,33 = kategori sedang

2,34 – 3,00 = kategori tinggi

4. Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hipotesis dipergunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan rumus – rumus statistik, yaitu korelasi *product moment*, determinasi dan regresi linier. Namun sebelumnya, akan diuji terlebih dahulu dengan teknik korelasi yang disubsitusikan dengan r-tabel. Untuk itu perlu dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho ; $r_{xy} = 0$; tidak ada hubungan antara X dan Y

Ha ; $r_{xy} \neq 0$; ada hubungan antar X dan Y

a. Korelasi product moment

Teknik analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu antara variabel bebas (X)

dan variabel tergantung (Y). Rumus yang dipergunakan adalah rumus skor mentah (*raw score method*), yaitu data yang dimasukkan ke dalam rumus adalah data skor aslinya.

Menurut pendapat Sri Swatiningsih (2006 : 15) rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Variabel Kompensasi

Y : Variabel Semangat Kerja karyawan

X : $(X - \bar{X})$

Y : $(Y - \bar{Y})$

Koefisien korelasi bergerak dari -1 sampai dengan +1 atau $-1 \leq r \leq +1$. Penafsiran koefisien korelasi antara dua variabel dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Koefisien korelasi +1 atau -1 menunjukkan korelasi positif atau negatif untuk mutlak (sempurna).
- 2) Koefisien korelasi yang mendekati +1 atau mendekati -1 menunjukkan korelasi yang positif atau negatif kuat (tinggi).
- 3) Koefisien korelasi yang mendekati 0 (nol) menunjukkan korelasi yang positif atau negatif lemah (rendah).
- 4) Koefisien korelasi 0 (nol) menunjukkan antar variabel tidak ada hubungan (no correlation). (Sri Swatiningsih, 2006).

Untuk melakukan penafsiran terhadap keeratan hubungan antar variabel berdasarkan sumber yang sama digunakan kriteria sebagai berikut:

0,000 - 0,199 = korelasi sangat lemah (sangat rendah)

0,200 - 0,399 = korelasi lemah (rendah)

0,400 - 0,599 = korelasi cukup (sedang)

0,600 - 0,799 = korelasi kuat (tinggi)

0,800 - 1,000 = korelasi sangat kuat (sangat tinggi).

Untuk mengetahui signifikan tidaknya hubungan variabel X dan Y, maka r_{xy} atau r_{hitung} dikonfirmasi dengan r_{tabel} dengan taraf kesalahan (level of signifikan) 5 %. Kriteria yang digunakan untuk uji signifikan hubungan X dan f Y adalah:
 x Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka korelasi tidak signifikan. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka korelasi signifikan.

b. Analisis Regresi Linier

Analisis ini digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel tergantung (X) berubah apabila nilai variabel bebas dirubah. Persamaan garis redresi linier adalah :
 $Y' = a + bX$ (Sri Swatiningsih, 2006: 214-215).

Untuk mencari nilai a dan b digunakan formula :

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Prediksi kriterium (Variabel Kompensasi)

X = Prediktor (Variabel Semangat kerja)

b = Koefisien prediktor

a = Konstanta

Arah hubungan dua variabel dalam persamaan regresi linier ditunjukkan oleh nilai b yang disebut dengan koefisien regresi (koefisien arah). Besar nilai b menunjukkan perubahan rata-rata variabel tergantung (Y) yang dipengaruhi oleh perubahan satu satuan variabel bebas (X).

Dalam sumber yang sama dikatakan bahwa sifat atau arah hubungan antar dua variabel ada dua, yaitu :

1. Nilai b yang positif menyatakan bahwa ada hubungan searah antara dua variabel atau nilai prediktor berpengaruh positif terhadap nilai kriterium.
2. Nilai b negatif menyatakan bahwa ada hubungan tidak searah antara dua variabel atau nilai prediktor berpengaruh negatif terhadap nilai kriterium.

c. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi yang ditentukan oleh variabel bebas X (kompensasi) terhadap variabel terikat Y (semangat kerja)

karyawan). koefisien penentuan atau determinasi dengan jalan mengkuadratkan nilai dari korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) kemudian dikalikan 100%.

Rumus determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100 \% \dots\dots\dots, \dots\dots\dots \text{ (Sri Swatiningsih, 2010: 191)}$$

Dimana:

D = koefisien penentu (Determinasi)

r^2 = kuadrat dari koefisien korelasi

