

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SRI MELAYU RESTORAN  
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :  
RAHARDIAN YAMIN ISWARA  
01011381520159  
Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2020

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**JUDUL SKRIPSI**  
**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP**  
**SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SRI MELAYU RESTORAN**  
**PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Rahardian Yamin Iswara

NIM : 01011381520159

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 22 November 2019

Ketua



:  
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Tanggal : 12 November 2019

Anggota



:  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SRI MELAYU RESTORAN  
PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Rahardian Yamin Iswara  
NIM : 01011381520159  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 09 januari 2020

Ketua

Anggota

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 198104022008011013



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.  
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.

NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rahardian Yamin Iswara  
NIM : 01011381520159  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Pegawai  
pada Sri Melayu Restoran Palembang

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
Anggota : Afriyadi Cahyadi.S.E.,M.M.

Tanggal Ujian : 09 januari 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 20 Januari 2020

Pembuat pernyataan



Rahardian Yamin Iswara

NIM. 01011381520159

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan Karunia dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sri Melayu Restoran Palembang.**

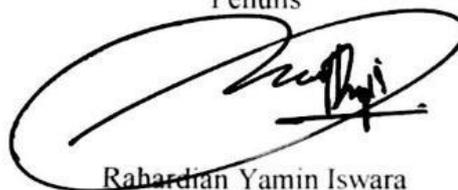
Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sri Melayu Restoran Palembang. Hasil penelitian dan kajian menunjukkan bahwa yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja pegawai adalah kuat dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien korelasi dan uji t pada regresi linier sederhana.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan upaya memperhatikan kompensasi finansial dan dapat menjadi literature terhadap pengembangan studi dan referensi bagi akademisi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, 20 Januari 2020

Penulis



Rahardian Yamin Iswara

NIM. 01011381520159

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. dan Afriyadi Cahyadi.S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing serta seluruh dosen fakultas ekonomi manajemen yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orangtua ku, Iskandarius dan R.A Zubaidah yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang, cinta serta terima kasih atas iringan doa dan semua pengorbanan yang takkan pernah bisa terbalaskan seumur hidupku.
3. Kepada Saudara/i ku tersayang Gilang Pramana Putra, Adelia Pramadhita Sari, M Rizky Octora, Renanda Zhafirah Z, Salsabila Audya Mecca, M. Noeril Alvino Terima kasih atas perhatian yang selalu diberikan kepadaku.
4. Kepada yang terkasih yang tak pernah lelah menemani, mendengarkan keluh kesah, dan menemani disaat senang maupun susah dari awal hingga kelak nanti, Terima Kasih Petrina Saputri atas Doa, Nasihat, Kasih Sayang, dukungan serta tak henti henti nya menyemangati saya dalam setiap perjalanan saya kuliah
5. Kepada para teman/sahabat perkuliahan Kelompok Bajak Laut dan Bedulur Terima Kasih untuk kalian yang telah menjadi sahabat saya yang tak henti-hentinya menemani hari-hari perkuliahan ku. Terima Kasih atas.

pengalaman yang telah kalian berikan, Pengalaman bersama kalian ini takkan pernah terlupakan.

6. Kepada para teman/sahabat yang bertemu di Koloni Coffee Terima Kasih telah menampung dan menemani saya disaat saya tidak ada kerjaan dimalam hari.
7. Kepada sahabat masa SMP, SMA, dan kuliahku Viky, Rizky, Ami, Pirjak, Feisal, Gilang tembes, Derry, Anjas, Ardan, Iam, Shabran, Bhakti, Kian, Nanda, Gilang Kecil, Beta, Odie, Andhika, Palti, Jaldi para Kelompok Bajak Laut/Wanita Soleha/ASEK Terima Kasih telah menjadi Teman/sahabat/dulur saya hingga kelak nanti.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu dan menemani saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, Saya ucapkan Terima Kasih.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Penulis juga berharap agar laporan akhir ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Palembang, 20 januari 2020

Penulis



Rahardian Yamin Iswara  
NIM. 01011381520159

## ABSTRAK

### PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SRI MELAYU RESTORAN PALEMBANG

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sri Melayu Restoran Palembang. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 59 orang yang merupakan pegawai tetap di Sri Melayu Restoran Palembang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di lingkungan Sri Melayu Restoran Palembang yang diambil secara sensus dengan jumlah 59 pegawai. Kesimpulan dari penelitian dan kajian bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien korelasi dan uji t pada regresi linier sederhana. Saran untuk perusahaan hendaknya meningkatkan kompensasi finansial dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Semangat Kerja*  
Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

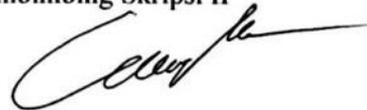
Palembang, 20 Januari 2020

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Afriyadi Cahyadi.S.E.,M.M.  
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP.197509011999032001

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF GIVING FINANCIAL COMPENSATION TO EMPLOYEE EMPLOYMENT AT SRI MELAYU RESTAURANT PALEMBANG

This research was conducted to determine the effect of the Influence of Financial Compensation on Employee Work Spirit at Palembang Sri Melayu Restaurant. The sample of this study was 59 people who were permanent employees at Sri Melayu Restaurant Palembang. In this study the sampling technique used a saturated sampling technique, namely the technique of determining the sample if members of the population were used as samples. The population in this study were all employees in the Sri Melayu Restaurant Palembang area taken by census with 59 employees. The conclusion of the research and study that financial compensation has a effect and significant influence on employee morale variables. This can be seen based on the results of the correlation coefficient and t test on simple linear regression. Advice for that companies should increase financial compensation and pay attention to the factors that influence employee work spirit.

*Keywords :Financial Compensation, Work Spirit*  
*We've been approved to be placed on a sheet of abstract*

*Agreed by*

Palembang, 20 Januari 2020

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Afriyadi Cahyadi.S.E.,M.M.  
NIP. 198104022008011013

*Acknowledgege,*

*Academic Manager of Management Program,*



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP.197509011999032001

## DAFTAR ISI

	<b>Hal.</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis .....	9
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	9
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	10
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	11
2.1.3 Manfaat Kompensasi Finansial .....	12
2.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi Finansial.....	12
2.1.5 Pengaruh Pemberian Kompensasi.....	12

	<b>Hal.</b>
2.1.6	<b>Kriteria Penentuan Kompensasi..... 15</b>
2.1.7	<b>Indikator Semangat Kerja ..... 18</b>
2.1.8	<b>Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja ..... 20</b>
2.1.9	<b>Sebab-sebab turunnya Semangat Kerja ..... 21</b>
2.1.10	<b>Cara Meningkatkan Semangat Kerja..... 21</b>
2.1.11	<b>Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja..... 22</b>
2.1.12	<b>Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Finansial Dengan Semangat Kerja Pegawai ..... 23</b>
2.2	Penelitian Terdahulu ..... 25
2.3	Kerangka Konseptual Penelitian ..... 32
<b>BAB III METODE PENELITIAN ..... 33</b>	
3.1	Ruang Lingkup Penelitian..... 33
3.2	Rancangan Penelitian ..... 33
3.3	Jenis Data ..... 34
3.4	Sumber Data..... 34
3.5	Teknik Pengumpulan Data..... 35
3.6	Teknik Analisis ..... 35
3.7	Populasi Dan Sampel..... 36
3.8	Uji Instrumen ..... 37
3.8.1	<b>Uji Validitas..... 37</b>
3.8.2	<b>Uji Reliabilitas..... 37</b>
3.9	Operasional Variabel Penelitian..... 37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 40</b>	
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian..... 40
4.1.1	<b>Sri Melayu Restoran Palembang ..... 40</b>
4.1.2	<b>Visi dan Misi Sri Melayu Restoran Palembang..... 40</b>
4.1.3	<b>Struktur Organisasi ..... 41</b>
4.2	Hasil Penelitian ..... 42
4.2.1	<b>Deskripsi Profil Responden..... 42</b>
4.2.2	<b>Hasil Uji Instrumen Penelitian ..... 44</b>
4.2.3	<b>Analisis Distribusi Frekuensi ..... 46</b>

	<b>Hal.</b>
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	<b>53</b>
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran .....	59
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal.</b>
<b>Tabel 1. 1 Rekap Kompensasi Finansial .....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel 1. 2 Rekapitulasi data absensi pegawai.....</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>25</b>
<b>Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi Finansial .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4. 9 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal.</b>
<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>32</b>
<b><u>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sri Melayu Restoran Palembang .....</u></b>	<b>41</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 Daftar pernyataan variabel (X) Kompensasi Finansial .....	66
Lampiran 2 Daftar pernyataan Variabel (Y) Semangat Kerja Pegawai .....	66
Lampiran 3 Correlations (X).....	68
Lampiran 4 Correlations (Y).....	69
Lampiran 5 Rekap Kompensasi Sri Melayu Restoran Palembang .....	72
Lampiran 6 Rekapitulasi data absensi pegawai Sri Melayu Restoran 2017.	72
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	73
Lampiran 8 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi Finansial.....	73
Lampiran 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja ...	74
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian.....	74
Lampiran 11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	75
Lampiran 12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	75
Lampiran 13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk salah satunya adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung

dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Umar (2010:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Handoko (2010:155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pengertian kompensasi dalam Hasibuan (2013:119) dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut Thomas dalam Suwatno (2011:220) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran diberikan pada pegawai sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.
2. Menurut Flippo dalam Suwatno (2011:220) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada pegawai-pegawai karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapain organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka Sunyoto (2013:29).

Menurut Ardana (2012:153) segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat

dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha.

Perusahaan ini memiliki visi menjadi restoran yang terbaik dan terdepan dalam dunia pariwisata. Sedangkan misinya ingin lebih meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektif dalam bidangnya. Untuk dapat mengantisipasi persaingan, perusahaan hendaknya memberikan pelayanan yang baik yang ditawarkan perusahaan. Dalam penyelesaian pekerjaannya memerlukan ketelitian kerja dari para pegawai, maka haruslah didukung dengan memiliki pegawai yang mempunyai semangat kerja yang baik dan tingkat disiplin yang tinggi dalam mengerjakan segala tugas-tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan pegawai yang bekerja pada Sri Melayu Restoran ini berjumlah sebanyak 59 orang pegawai.

Sri Melayu Restoran Palembang memberi kompensasi finansial kepada pegawai dengan cara memberikan upah dan gaji yang cukup layak yang dibagikan per bulan dengan standar UMR dan juga pemberian bonus, fasilitas-fasilitas dan tunjangan kepada pegawai dan adapun keuntungan lain yang dengan diberikannya kompensasi finansial ialah kerja pegawai pun lebih disiplin yang sangat berpengaruh pada peningkatan ekonomi pada Sri Melayu Restoran Palembang. Manusia merupakan makhluk sosial yang memerlukan dorongan untuk bertindak, bersemangat dan bergairah. Oleh karena itu jika prestasi dan semangat kerja meningkat berarti akan membawa peningkatan pula pada instansi, organisasi dan

perusahaan, disini dapat terlihat bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat terlepas dari usaha pemanfaatan sumber daya manusia.

Dalam hal ini penulis menemukan masalah - masalah yang ada di dalam Sri Melayu Restoran yaitu kompensasi finansial yang diberikan perusahaan relatif kecil yang membuat pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari - hari dan kebutuhan lainnya, hal ini menimbulkan kegelisahan yang dirasakan pada pegawai. Berdasarkan hal tersebut apabila tidak segera diselesaikan, maka akan berdampak terhadap ketidakhadirannya serta penurunan semangat kerja pegawai tersebut. Hal ini dibuktikan dari tabel 1.1 yang menunjukkan rekap kompensasi finansial pegawai di Sri Melayu Restoran Palembang sesuai jabatan

Pegawai Sri Melayu Restoran Palembang berjumlah 59 orang. Berikut ini adalah rekap kompensasi finansial pegawai Sri Melayu Restoran Palembang periode tahun 2017 pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Rekap Kompensasi Finansial**

**Sri Melayu Restoran Palembang Tahun 2017**

<b>NO</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pendapatan per Bulan (Rp)</b>
1	Direktur	16.000.000
2	Operation Manager	12.000.000
3	Chief Accounting	10.500.000
4	Purchasing Receiving	8.000.000
5	Staff Accounting	6.000.000
6	General Cashier	5.000.000
7	Cashier	2.800.000
8	IT	2.500.000

9	Teknisi	2.490.000
10	HRD	2.500.000
11	Security	2.490.000
12	Driver	2.484.000
13	Supervisor	3.500.000
14	Captain Receptionist	2.700.000
15	Receptionist	2.550.000
16	Capt. Waiter/ss	2.500.000
17	Ass.Capt. Waiter/ss	2.480.000
18	Waiter/ss	2.400.000
19	Capt.Bar	2.500.000
20	Bartender	2.500.000
21	Bar Boy	2.000.000
22	Sales&Marketing	4.000.000
23	Executive Cheff	3.400.000
24	Chef De Partie	2.900.000
25	Cook	2.900.000
26	Cook Helper	2.600.000
27	Dekorasi	2.400.000

---

Sumber: Rekapitulasi Kompensasi Finansial Sri Melayu Restoran Palembang

Dalam hal ini penelitian dilakukan pada Sri Melayu Restoran Palembang, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk membangun semangat kerja pegawai diberikan kompensasi kepada pegawai. Adapun pengambilan data dilakukan secara kuesioner, wawancara, observasi dan riset lapangan. Kompensasi itu berupa insentif seperti gaji, bonus, fasilitas, tunjangan, untuk membangun semangat kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, apabila pegawai tersebut dapat mencapai omset yang ditentukan oleh manajer perusahaan.

Jadi jika pegawai pada pekerjaannya dapat mencapai omset yang telah ditentukan maka pegawai tersebut berhak untuk mendapatkan bonus, fasilitas, tunjangan dengan pemberian kompensasi tersebut maka dapat diyakinkan

bahwa pegawai tersebut akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga bekerja lebih baik lagi. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak pegawainya yang berprestasi tinggi.

Berikut adalah Rekap data absensi pegawai Sri Melayu Restoran Periode Tahun 2017, yang dapat dilihat pada tabel 1.2. dibawah ini.

**Tabel 1. 2 Rekapitulasi data absensi pegawai  
Sri Melayu Restoran 2017**

Bulan	Jumlah pegawai	Kehadiran (orang)	Ketidakhadiran (orang)	Persentase (%)
Januari	59	49	10	83.05
Februari	59	52	7	88.14
Maret	59	55	4	93.22
April	59	48	11	81.36
Mei	59	50	9	84.75
Juni	59	47	12	79.66
Juli	59	53	6	89.83
Agustus	59	51	8	86.44
September	59	49	10	83.05
Oktober	59	54	5	91.53
November	59	49	10	83.05
Desember	59	47	12	79.66
Rata – Rata		50	8	85.31

Sumber: Laporan Absensi pegawai Sri Melayu Restoran

Dari tabel 1.2 di atas, diketahui total pegawai Sri Melayu Restoran Palembang periode tahun 2017 mempunyai 59 pegawai, dapat dilihat hasil tabel laporan absensi pegawai Sri Melayu Restoran. Dari hasil laporan absensi Sri Melayu Restoran yang menunjukkan tingkat kehadiran pegawai naik turun dimana rata-rata kehadiran 85.31% selama tahun 2017, jadi belum mencapai tingkat 95% ke atas. Sedangkan jika dihubungkan dengan tingkat

ketidakhadiran pegawai dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami peningkatan dari tahun 2017 yang hanya rata-rata 10.2% menjadi 14.7% di tahun 2015. Tingkat keterlambatan pegawai hadir ditempat kerja tahun 2017 sebesar 3% dari Januari 2016 meningkat menjadi 5% padahal pihak manajemen telah memberlakukan sistem kartu absensi (data bagian kepegawaian tahun 2017). Dengan demikian penulis mengindikasikan kurangnya semangat kerja pegawai yang kemungkinan disebabkan kebijakan manajer perusahaan mengenai pemberian kompensasi.

Dalam Sri Melayu Restoran, terdapat 30% Turnover yang ada dan 70% yang ingin tetap bekerja. Dan dari hasil data yang di peroleh ada sekitar 16 pegawai yang sudah keluar dari Restoran tersebut per 1 tahun terakhir.

Jika dilihat dari segi pemberian kompensasi oleh perusahaan berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis didapatkan bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku yakni sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional). Perusahaan selain memberikan gaji pokok juga memberikan tunjangan ( jabatan, kesehatan, uang makan dan uang transportasi) serta bonus perusahaan yang dibagikan pada pegawai dan diberikan setiap tahun jika perusahaan mendapatkan laba. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai kriteria yang telah ditetapkan yakni pegawai tetap dan pegawai minimal telah bekerja selama satu tahun, dimana setiap tahunnya akan dinaikkan menjadi 10%, sedangkan bagi pegawai yang memiliki kinerja buruk /rendah maka tidak akan diberikan bonus tahunan,

diberikan surat peringatan, diturunkan jabatannya (demosi), dan bahkan dilakukan PHK dari perusahaan. Sedangkan untuk pegawai kontrak hanya diberikan gaji pokok saja beserta uang makan dan uang transportasi

Kompensasi finansial yang dibayarkan kepada pegawai merupakan salah satu komponen biaya produksi yang harus dihitung secara cermat oleh perusahaan. Keberadaan serikat pekerja memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik tentang jenis struktur maupun tingkat upah.

Berdasarkan data yang didapat penulis dari Sri Melayu Restoran mengenai ketentuan kompensasi finansial adalah sebagai berikut

1. Pendapatan
2. Tunjangan asuransi (BPJS)  
Potongan Rp 25.000,- per bulan pada tahun 2017
3. Bonus tahunan jika perusahaan memperoleh laba melebihi target yang telah ditentukan
4. Tunjangan perusahaan

Penentuan kenaikan gaji untuk masing-masing pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kenaikan tingkat regular 4 tahun sekali
- b. Kenaikan gaji berskala 2 tahun sekali
- c. Upah minimum (UM) Rp 2.480.000,- per bulan pada tahun 2017

Berdasarkan uraian ini, maka saya selaku penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja pegawai pada Sri Melayu Restauarant Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan permasalahan yakni Bagaimana Pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap semangat kerja pegawai pada Sri Melayu Restoran Palembang?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap semangat kerja pegawai pada Sri Melayu Restoran Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan/masukan pada Sri Melayu Restoran Palembang untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap semangat kerja pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk perluasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kompensasi finansial dalam hubungannya dengan semangat kerja pegawai pada Sri Melayu Restoran Palembang.

## Daftar Pustaka

- Adam's , S., Adelaide, G., & Manullang. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. Alih Bahasa Manullang). Yogyakarta: Andi Offset.
- Afrida, Z. (2014). Semangat kerja dan Kinerja karyawan ( Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT . Ekamas Fortuna Malang ). *Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Agung, A., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada fuji jaya motor ganyar. *Manajemen*, 4(6), 1504–1524.
- Alex S, Nitisemito, (2002), *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arty, V. (2015). Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen*, 3(8), 1–8.
- Bukhari, Z. (2000). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Danti, F., Hakam, M. S., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai (studi kasus pada pegawai CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 1–9.
- Effendi. (2004). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
- Hamid, D. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang). *Administrasi*, 25(1), 1–7.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen* (Vol. Edisi Kedua). Yogyakarta: bpf-Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. Yogyakarta: STIE YPKN
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Irianto, Yusuf. (2001) Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam. Surabaya: Penerbit Insan Cendikiawan.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Komaruddin, A. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Fortofolio*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Leo, A. (2008). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja pegawai Lokasi PT. Mandiri Jaya Indo Utama. *Jurnal Manajemen*, 39(5), 561–563.
- Lubaid, R. (2013). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Kantor Penggadaian Cabang Poso. *EKOMEN*, 13(1), 1–11.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. edisi Kelima). Yogyakarta: bpfe-Yogyakarta.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nabila, I., & Suryo, S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus. *Bisnis*, 1–7.
- Noor. Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta, Prenada Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pranata, N. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Bagian Pengolahan PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Journal of Management*, 2(1), 1–15.
- Puspowsito. (2008). *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora

- Rahmadan, F. R. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota. *Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Rahmawati, D., & Sudarmi. (2006). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto Dan Steak Gerai Purwokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–19.
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang ), (66), 811–820.
- Safitri, D. E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Influence of The Compensation by The Company Giving Satisfaction to Employee Morale in TPKS. *Journal of Sosial and Industrial Pyschology*, 3(1), 13–19.
- Satriadi, Wahyuni, S., Marlinda, C., & Ilyas, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja pegawai Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 5(6), 127–138.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Surya, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. United Indobali Denpasar. *Administrasi Bisnis*, 1–16.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tindow, I. (2014). Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Manajemen*, 2(2), 1594–1606.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: : CV. Mandar Maju.
- Veithzal, Rivai, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Wahyu hati, S., & Simangunsong, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja pegawai Dan Kinerja pegawai di PT. Bandar Abadi Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 142–149.
- Wahyu hati, S., & Simangunsong, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan di PT. Bandar Abadi Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 142–149.
- Yahyo, Djoko W, H., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Sosial Dan Politik*, 2(4), 1–12.
- Yasa, I. K. M. S., & Wibawa, I. M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 750–763.