PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SRI MELAYU RESTAURANT PALEMBANG

Skripsi Oleh:

SHAFARINA RIZKY

01011381621116

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SRI MELAYU RESTAURANT PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama	:	Shafarina Rizky
NIM	:	01011381621116
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 17 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 17 Juni 2020
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Agustina Hanafi, M. B. A
NIP. 195708291984032003

Anggota

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

Anggota

Prof. Badia Perizade, M. B.A.,Ph.D
NIP. 195307071979032001

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 : Shafarina Rizky

NIM 01011381621116

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SRI MELAYU RESTAURANT PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 17 Juni 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 dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan

Palembang, 23 Juni 2020

Shafarina Rizky
NIM. 01011381621116

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Ketika kau mulai merasa lelah, dan seakan ingin menyerah. Ketahuilah, bahwa sesungguhnya pertolongan Allah hanya berjarak antara kening dan sajadah"

"Maka Bersujudlah…"

Dengan Penuh Rasa Syukur

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kedua Orang Tua Tercinta
- Keluarga Tercinta
- Para Dosen Fakultas Ekonomi
- Sahabat-sahabat Seperjuangan
- Universitas Sriwijaya
- Almamater

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 Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Sri Melayu Restaurant 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 Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Sri Melayu Restaurant Palembang. Hasil penelitian dan kajian menunjukkan bahwa yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien korelasi dan ujit pada regresi linier sederhana.

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

Palembang, 19 Juni 2020

Penulis

Shafarina Rizky

NIM. 01011381621116

UCAPAN TERIMAKASIH

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. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D selaku dosen penguji yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk menguji serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pengajaran dan pendidikan kepada saya dalam menempuh pendidikan sarjana ekonomi.
7. Staf Tata Usaha / Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis menjalankan perkuliahan.

8. Kepada kedua orangtua ku, Yannes Ganda Saputra dan Rosalya 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.
9. Kepada kakek dan nenek ku, Drs. H. Masyhur Hamdan, SE dan Dra. Hj. Sisielia Masyhur, SE yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, motivasi, kasih saying, dan cinta kepadaku. Terima kasih atas semua doa dan semua pengorbanan yang telah kalian berikan dan takkan pernah bisa terbalaskan seumur hidupku.
10. Kepada Saudara ku tersayang M. Rafaat Dhiaurahman atas perhatian yang selalu diberikan kepadaku.
11. Kepada para teman/sahabatku Febrina Morga, Aisyah Primasari, Putri Fernanda, Adelia Permata, Zaza Yuniar, Nur Sakinah dan lainnya terima kasih untuk kalian yang telah menjadi sahabat saya yang tak henti-hentinya menemani hari-hari ku dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.
12. Kepada teman-teman Manajemen Bukit angkatan 2016 atas bantuan, kenangan, dan pengalaman yang telah kalian berikan selama ini. Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan selama menjalani perkuliahan.
13. Kepada semua pihak yang telah membantu dan menemani saya baik secara langsung maupun secara tidak langsung 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, 19 Juni 2020

Shafarina Rizky
NIM. 01011381621116

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama	: Shafarina Rizky
NIM	01011381621116
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajamen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SRI MELAYU RESTAURANT PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua	Anggota
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A	Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195708291984032003	NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E. M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA SRI MELAYU RESTAURANT PALEMBANG

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Sri Melayu Restaurant Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan tetap di Sri Melayu Restaurant Palembang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu 60 anggota populasi digunakan sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan di lingkungan kantor Sri Melayu Restaurant Palembang . Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi finansial langsung dapat memberikan pengaruh yang cukup dan signifikan positif terhadap variabel semangat kerja karyawan. Penulis menyarankan perusahaan hendaknya meningkatkan kompensasi finansial langsung sesuai dengan nilai kompensasi yang telah ditetapkan pemerintah agar para karyawan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

Kata kunci: Kompensasi Finansial Langsung, Semangat Kerja Karyawan

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A	**Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A**
NIP. 195708291984032003	**NIP. 195105121978031002**

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF GIVING DIRECT FINANCIAL COMPENSATION TO EMPLOYEES IN SRI MELAYU RESTAURANT PALEMBANG

This research was conducted to determine the effect of Direct Financial Compensation on Employees Spirit in Sri Melayu Restaurant Palembang. The population of this research is 60 people who are permanent employees at Palembang Sri Melayu Restaurant. This research use the sampling technique. 60 members of the population become a respondent, they are employees in the Sri Melayu Restaurant Palembang. The conclusion of the research is direct financial compensation can have a significant positive effect on employees eager behavior on work. The author suggests that companies should increase direct financial compensation in accordance with the value of compensation set by the government so that employees are more enthusiastic in carrying out their duties.

Keywords : Direct Financial Compensation, Eager Behaviour on Work

Supervisor I

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Supervisor II

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

Head of Management Program

Isni Andriana, S.E.,M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	: Shafarina Rizky
	NIM	: 01011381621116
	Tempat/Tanggal Lahir	: Tangerang, 05 Juni 1998
	Alamat Blok CB 05 Palembang	: Perumahan Bukit Sejahtera
Agama	Islam	
Jenis Kelamin	Perempuan	
Status	Belum Menikah	
Kewarganegaraan	Indonesia	
E-mail	shafarinarizky@yahoo.co.id shafarina0506@gmail.com	
PENDIDIKAN FORMAL		
2004-2005	TK Xaverius 4 Palembang	
2005-2010	SD Xaverius 4 Palembang	
2010-2013	SMP Xaverius Maria Palembang	
2014-2016	SMA Xaverius 1 Palembang	
2016-2020	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya	

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
UCAPAN TERIMAKASIH ..... **vii**
SURAT PERNYATAAN ABSTRAKSI ..... **ix**
ABSTRAK ..... **x**
ABSTRACT ..... **xi**
RIWAYAT HIDUP ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN ..... **ii**
1.1. Latar Belakang 18
1.2. Rumusan Masalah 7
1.3. Tujuan Penelitian 7
1.4. Manfaat Penelitian 7
1.4.1. Manfaat Praktis 7
1.4.2. Manfaat Teoritis 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**
2.1. Landasan Teori 8
2.1.1. Teori Kompensasi 8
2.1.1.1. Definisi Kompensasi Finansial Langsung 8
2.1.1.2. Indikator Kompensasi Finansial Langsung 9
2.1.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung 11
2.1.2. Teori Semangat Kerja 13
2.1.2.1. Pengertian Semangat Kerja 13

2.1.2.2. Indikator Semangat Kerja 14
2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja 15
2.1.2.4. Sebab-sebab turunnya Semangat Kerja 16
2.1.2.5. Cara Meningkatkan Semangat Kerja 17
2.1.3. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Semangat Kerja Karyawan 17
2.2. Penelitian Terdahulu 20
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian 22
2.4 Hipotesis 23
BAB III METODE PENELITIAN 24
3.1. Ruang Lingkup Penelitian 24
3.2. Rancangan Penelitian 24
3.3. Jenis Data dan Sumber Data 25
3.4. Teknik Pengumpulan Data 26
3.5. Populasi 27
3.6. Teknik Analisis Data 28
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian 28
3.6.1.1. Metode Analisis Deskriptif 29
3.6.1.2. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas 29
3.6.1.3. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana 30
3.6.1.4. Metode Analisis Koefisien Korelasi(r) dan Determinasi($R^{2)}$ 31
3.7. Uji Hipotesis 33
3.6.1 Uji t 33
3.8. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 37
4.1.1 Sejarah Sri Melayu Restaurant Palembang 37
4.1.2 Visi dan Misi Sri Melayu Restaurant Palembang 37
4.2. Hasil Penelitian 38
4.2.1. Identitas Responden 38
4.2.1.1. Tingkat Pendidikan 39
4.2.1.2. Masa Kerja 39

4.2.1.3. Tingkat Usia 30
4.2.1.4. Jenis Kelamin 41
4.3. Uji Instrumen 42
4.3.1. Uji Validitas 42
4.3.2. Uji Reliabilitas 43
4.3.3. Hasil Analisis Frekuensi 44
4.3.3.1. Distribusi Frekuensi Variabel Terhadap Kompensasi Finansial Langsung 44
4.3.3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Terhadap Semangat Kerja Karyawan 48
4.3.4. Uji Statistik 52
4.3.4.1. Hasil Regresi Linier Sederhana 52
4.3.4.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi 54
4.3.5. Hasil Uji Hipotesis 55
4.3.5.1. Hasil Uji t 55
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian 56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 58
5.1. Kesimpulan 58
5.2. Saran 58
DAFTAR PUSTAKA 59
LAMPIRAN 63

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 1.1. Gaji Karyawan Sri Melayu Restaurant 3
Tabel 1.2. Daftar Absensi Karyawan Sri Melayu Restaurant 5
Tabel 1.3. Rekapitulasi Absensi Karyawan Sri Melayu Restaurant 6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1. Daftar Karyawan Sri Melayu Restaurant 28
Tabel 3.2. Skala Likert 29
Tabel 3.3. Pedoman Analisa Korelasi 32
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel 35
Tabel 4.1. Tingkat Pendidikan Responden 39
Tabel 4.2. Masa Kerja 40
Tabel 4.3. Tingkat Usia 40
Tabel 4.4. Jenis Kelamin 41
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian 42
Tabel 4.6. Reliabilitas Kompensasi Finansial Langsung 44
Tabel 4.7. Reliabilitas Semangat Kerja 44
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial Langsung 45
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja Karyawan 49
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 53
Tabel 4.11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi(r) dan Determinasi(R^2) 54
Tabel 4.12. Hasil Uji t 55

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk kompleks yang dalam kehidupannya ia memiliki kebutuhan intern yang terus bertambah setiap harinya. Motivasi terbesar seseorang untuk bekerja adalah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam suatu bidang bisnis terutama restoran, sumber daya manusia yang tersedia merupakan hal yang penting untuk diperhatikan demi kesuksesan bisnis tersebut. Menurut Lubaid (2013) kontribusi karyawan dalam suatu bisnis memiliki peran yang sangat dominan karena hampir seluruh pengelolaan yang terkait dengan bisnis yang di jalankan akan di laksnakan oleh para karyawannya. Menurut Irawati (2014) semangat karyawan dapat dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya, karena semakin tinggi semangat kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba yang akan dicapai perusahaan akan lebih tinggi .Satriadi (2018) menyatakan agar hasil pekerjaan para karyawan menjadi maksimal dan memuaskan, maka perusahaan harus memberikan semangat pada para karyawannya.

Untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan umpan balik kepada para karyawan tersebut. Umpan balik yang diberikan pada karyawan harus mampu memotivasi karyawan untuk bekerja. Umpan balik perusahaan untuk karyawannya dapat berupa kompensasi. Menurut Wahjono dalam

Septerina dan Irawati (2018), kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, didalamya termasuk gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas yang dapat dinikmati oleh karyawan, baik berupa uang maupun non-keuangan. Dengan pemberian kompensasi tersebut dapat membangun semangat kerja karyawan.

Kompensasi terbagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan secara langsung, rutin, dan periodik karena karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.(Ruky dalam Wibawa ,2018).
2. Kompensasi finansial tidak langsung dapat di artikan sebagai bonus, fasilitas, tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Misalnya jika karyawan pada pekerjaannya dapat mencapai omset yang telah ditentukan maka karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan bonus, fasilitas, dan tunjangan. (Hati dan Simangunsong, 2016:143)

Menurut Lubaid (2013), bagi para karyawan kompensasi merupakan penghargaan atas pekerjaannya. Permasalahan yang ada di lapangan adalah kebanyakan dari beberapa perusahaan dan restaurant mengabaikan pemberian upah sesuai dengan Upah Minimum Regional pada karyawannya. Dalam penelitian ini, penulis memilih Sri Melayu Restaurant sebagai objek penelitian.

Alasan penulis memilih restoran tersebut karena restoran ini merupakan salah satu restoran yang ternama di kota Palembang. Visi dari restoran ini adalah menjadi restoran terbaik dalam dunia kuliner dan pariwisata. Selain itu, misi restoran ini adalah meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektif dalam bidangnya. Pada Sri Melayu Restaurant besaran gaji / kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan jabatan atau jenis pekerjaan karyawan tersebut dimana semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin besar pula jumlah gaji yang akan diterima. Namun, pada Sri Melayu Restaurant Palembang gaji karyawan berdasarkan jabatannya adalah seperti yang ditampilkan tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Gaji Karyawan Sri Melayu Restaurant Tahun 2019

Jabatan/JenisPekerjaan	Jumlah Gaji (Rp)	Jumlah Orang	Perbandingan dengan UMR 2019
Manager	4.500.000	1	4.500.000 > 2.917.260
Supervisor I	3.500.000	1	3.500.000 > 2.917.260
Supervisor 2	3.200.000	1	3.200.000 > 2.917.260
Cashier	2.700.000	2	2.700.000 < 2.917.260
Waiter/rs	2.700.000	38	2.700.000 < 2.917.260
Kitchen (head of the kitchen, kitchen assistant, chef, cook helper, dishwasher)	2.700.000	15	2.700.000 < 2.917.260
Gardener	2.700.000	2	2.700.000 < 2.917.260

Sumber: Manajemen SDM Sri Melayu Restaurant

Data pada tabel 1.1 , terdapat rincian gaji karyawan Sri Melayu Restaurant yang berada di bawah UMR/UMK Palembang tahun 2019. Sedangkan pada Sri Melayu

Restaurant pada tahun 2019 terdapat 57 karyawan yang mendapatkan gaji sebesar Rp. 2.700.000,00 sedangkan berdasarkan keterangan gubernur Sumatra Selatan tahun 2019 yang menyatakan bahwa UMP pada tahun 2017 adalah Rp. 2.388.000 dan UMP pada tahun 2018 adalah Rp. 2.595.994 sedangkan pada tahun 2019 adalah Rp. 2.805.751 yang berarti UMP Sumatra Selatan setiap tahunnya mengalami kenaikan. Sementara untuk UMK Palembang pada tahun 2017 adalah Rp. 2.484.000 dan pada tahun 2018 adalah Rp. 2.730.000 sedangkan tahun 2019 ditetapkan sebanyak Rp. 2.917.260. Jadi, jika dibandingan dengan ketetapan tersebut dapat disimpulkan bahwa Sri Melayu Restaurant masih banyak memberikan kompensasi kepada karyawan dibawah angka yang ditetapkan oleh pemerintah yang seharusnya sebesar Rp. 2.917.260.

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mayuni (2010) tentang pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jumlah kompensasi yang diberikan dan pengaruh kompensasi tersebut pada semangat kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Marisi dan Andri (2014) yang membahas tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi dan semangat kerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Lubaid (2013), Yasmin, Priyono, Prajitiasari (2014), Danti, Hakam, Mukzam (2014), Hati dan Simangunsong (2016), dan Septerina dan Irawati (2018) yang juga menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi yang diberikan dengan semangat kerja karyawan.

Kemudian, berdasarkan riset awal yang peneliti lakukan pada Sri Melayu Restaurant penulis mendapatkan data absensi karyawan disana. Data absensi tersebut penulis rangkum dalam tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Daftar absensi karyawan Sri Melayu Restaurant Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Rata-rata Hari Kerja	Jumlah Absensi Karyawan
Agustus	60	20	8
September	60	29	6
Oktober	60	30	10

Sumber: Bagian SDM Sri Melayu Restaurant

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, terdapat 8 karyawan yang absen dibulan Agustus, 6 karyawan yang absen dibulan September, dan 10 karyawan yang absen dibulan Oktober. Hal ini menunjukkan bahwa tiap bulan semakin banyak saja karyawan yang absen padahal dalam perusahaan telah menerapkan ketetapan untuk hanya boleh absen dalam sebulan 3x dengan alasan yang wajar dan hanya boleh sebulan 4 orang yang absen akan tetapi data menunjukkan bahwa tiap bulannya semakin banyak karyawan yang absen karena lebih dari ketetapan yang telah ditentukan. Absensi karyawan menjadi masalah karena ketidak hadiran karyawan

dalam suatu perusahaan memberikan pengaruh pada kinerjanya dan menghambat target yang harus dicapai oleh perusahaan tersebut. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengangkat tema pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap semangat kerja karyawan di Sri Melayu Restaurant Palembang.

Semangat kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu kegiatan usaha. Dalam sebuah perusahaan, semangat karyawan harus selalu ditingkatkan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan nyaman sehingga target yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut pun terpenuhi. Semangat kerja karyawan dapat dilihat melalui absensi karyawan tersebut, apakah ia selalu meninggalkan pekerjaannya atau tidak serta alasan karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi dapat menjadikan masalah bagi perusahaan dalam memenuhi targetnya. Tabel 1.3 menunjukkan absensi karyawan Sri Melayu Restaurant pada Desember 2019.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan Sri Melayu Restaurant Tahun 2019

No.	Alasan	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
1.	Sakit	15	25
2.	Izin	1	1,66
3.	Urusan keluarga	10	16,67
4.	Tanpa keterangan	7	11,67
5.	Istirahat	9	15
6.	Tidak pernah absen	18	30
Jumlah		60	100

Sumber: Data olahan

Tabel absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Sri Melayu Restaurant masih sangat tinggi. Buktinya adalah hanya 18 orang karyawan yang tidak pernah meninggalkan pekerjaannya dalam satu bulan, sementara 42 lainnya pernah absen dalam satu bulan. Mengecualikan karyawan yang izin dengan alasan sakit, urusan keluarga, dan izin menikah, namun hanya memperhatikan karyawan yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan, maka nilai absensi ini pun masih tetap tinggi dengan 7 orang atau 11,67% karyawan yang absen tanpa keterangan dan 9 orang atau 15% karyawan yang istirahat.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap semangat kerja karyawan pada Sri Melayu Restaurant Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Bagaimana untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap semangat kerja karyawan pada Sri Melayu Restaurant Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Bagi Sri Melayu Restaurant Palembang hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan/masukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

pemberian kompensasi finansial langsung terhadap semangat kerja karyawan pada Sri Melayu Restaurant.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya studi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh pemberian kompensasi khususnya finansial langsung terhadap semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suhaisimi (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 27.

Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Irawati, Putu dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 2*

Juliandi, Azhar (2007). *"Tekhnik Pengujian Validitas dan Reliabilitas"* diakses melalui http://www.azuardi.com/learning/

Lubaid, Rahimudin. (2013). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Penggadaian, Poso). *Jurnal EKOMEN Vol. 13, No. 1, ISSN 1693-9131.*

Larson-Hall, Jenifer (2010) *A Guide to Doing Statistics in Second Language Research Using SPSS.* New York: Routledge, hlm 168

Mayuni, Sri. (2010). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru (skripsi).* Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Marisi, Mestika dan Seno Andri. (2014). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. *Jurnal FISIP University of Riau*

Mondy, R. W. (2005). *Human Resource Management.* New Jersey: Pearson Education Inc.

Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, A. (2002). *Manajemen Personalia. Edisi Revisi.* Penerbit Ghalia Indonesia.

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah.*

Jakarta: Kencana.
Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.
P. Danti, Fajarrini dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9, No. 2.*
Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Raharjo, Sahid (2019). Cara melakukan analisis korelasi bivariate pearson dengan SPSS. Diakses melalui https://www.spssindonesia.com/ pada tanggal 29 Januari 2020 pukul 20:35.
Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Satriadi, Wahyuni, Sari., Marlinda, Charly., & Ilyas, Imran. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. *The 7th University Research Colloquium 2018 STIKES PKU Muhammadiyah.*
Septerina, dan Rusda Irawati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Etowa Packaging Indonesia, Batam). *Journal of Applied Business Administration Vol. 2 No. 1 Maret.*
Sadik, kusman. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi. Diakses melalui https://www.stat.ipb.ac.id pada tanggal 3 Mei 2020.
Simamora, B. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen.* Jakarta: PT. Pustaka Gramedia Utama.
Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN) Edisi Ketiga.
Sunyoto, Danang (2012) *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Alfabeta.
Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
Wahyu Hati, Shinta dan Serlina Simangunsong. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bandar Abadi Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2.*
Wahyuni, Noor (2014). Uji validitas dan reliabilitas. Diakses melalui https://qmc.binus.ac.id/ pada tanggal 29 Januari 2020 pukul 20:55