

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KELAPA
SAWIT PADA PT. TUNGGA PERKASA PLANTATION
KEC. LIRIK KAB. INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

OLEH

DICKY ARIFFANDI

NIM : 10971006948



PROGRAM S.1

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KELAPA
SAWIT PADA PT. TUNGGA PERKASA PLANTATION
KEC. LIRIK KAB. INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gerlar Sarjana Ekonomi
pada Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH

DICKY ARIFFANDI

NIM : 10971006948



PROGRAM S.1

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

ABSTRAKSI

“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu

Oleh :

Dicky Ariffandi

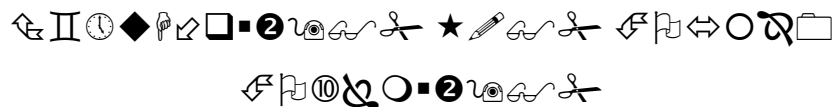
Penelitian ini dilakukan di PT. Tunggal Perkasa Plantation yang berlokasi di Sungai Sagu, Kecamatan Lirik. Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2012 sampai Maret 2013. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode slovin. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa regresi linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di peroleh persamaan : $Y = 4.108 + 0.735 x_1 + 0.131 X_2 + e$. kemudian dari hasil uji simulan (uji F) diketahui bahwa variabel kompesasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu, sedangkan berdasarkan hasil uji secara parsial atau (uji t) diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai koefisien diterminasi (R^2) diperoleh nilai r square sebesar 0.647. hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 64,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 35.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Semangat Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segenap puji serta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak sanggup ku menghitung betapa banyak ni'mat, rahmat dan hidayah yang Allah SWT limpahkan, ni'mat kesenangan dan kecukupan, rahmat do'a yang Kau kabulkan dan keinginan yang Kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan teguranMu sehingga dengan semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak ummat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Adapun judul skripsi ini adalah: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KELAPA SAWIT PADA PT. TUNGAL PERKASA PLANTATION KEC. LIRIK KAB. INDRAGIRI HULU”**.

Pada kesempatan ini penulis ingin megucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, Phd selaku dekan fakultas ekonomi dan ilmu sosial, serra pembantu dekan I, II dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini..
3. Bapak Alpizar, M.Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini semoga bapak selalu diberi kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.

4. Ayahanda Ngadino, Sp dan Ibunda Wagiati serta keluarga besar tercinta yang telah mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik.
5. Bapak/Ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial UIN SUSKA riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.
6. Sahabat dan teman-teman jurusan manajemen 09 yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang penulis pelajari.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Maret 2013

Penulis

DICKY ARIFFANDI

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI
KATA PENGANTAR
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR

BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
	1.2 Perumusan Masalah.....	11
	1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
	1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II	TELAAH PUSTAKA	14
	1.1 Semangat Kerja	14
	1.2 Kompensasi	17
	1.3 Lingkungan Kerja	24
	1.4 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	29
	1.5 Pandangan islam terhadap kompensasi, dan semangat kerja	30
	1.6 Penelitian Terdahulu	31
	1.7 Kerangka Pemikiran	33
	1.8 Hipotesis Penelitian	33
	1.9 Variabel Penelitian	34
	1.10 Konsep Operasional Variabel	34
BAB III	METODE PENELITIAN	36
	1.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	36
	1.2 Jenis Dan Sumber Data	36
	1.3 Populasi dan Sampel	36
	1.4 Teknik Pengumpulan Data	37
	1.5 Uji Kualitas Data	38
	1.6 Teknik Analisis Data	40
	1.7 Uji Asumsi Klasik	41
	1.8 Uji Hipotesis	43
BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	46
	1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
	1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	48
	1.3 Fasilitas Pabrik	56
	1.4 Kedaan Tenaga Kerja.....	57
	1.5 Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan	57

BAB V	HASIL PENELITIAN	58
	1.1 Uraian Identitas Responden	58
	1.2 Analisis Deskriptif.....	60
	1.3 Uji Kualitas Data	68
	1.4 Uji Asumsi Klasik	71
	1.5 Model Regresi Linear Berganda	74
	1.6 Uji Hipotesis	75
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	79
	1.1 Kesimpulan	79
	1.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan memacu perkembangan industri di tanah air.

Dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam hal ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara sesungguhnya adalah sumber daya manusia.

Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia (SDM), tapi yang lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang pembangunan nasional. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, misalnya organisasi, SDM merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada, artinya

dengan kinerja karyawan yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, bila karyawannya bekerja secara tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral kerja yang rendah. Yang menjadi tugas manajemen, khususnya dibagian sumber daya manusia bagaimana agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Karyawan yang telah puas dengan sesuatu yang telah diperolehnya dari perusahaan maka ia akan memberikan lebih dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan cenderung membosankan, sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan alasan-alasan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh kompensasi semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya semangat kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut (**Alfred R.L 1971**), semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Semangat merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Semangat kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Terdapat beberapa tolak ukur tingkat semangat kerja bagi setiap individu karyawan yang berbeda tingkat semangat kerjanya. Indikator semangat kerja hanya dapat diukur dengan kompensasi, lingkungan kerja dan pergantian (*turn over*).

Salah satu gejala rendahnya semangat kerja bagian pengolahan kelapa sawit PT. Tunggal Perkasa Plantation dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak semangat kerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Untuk melihat tingkat ketidak hadiran

(absensi) karyawan bagian produksi pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1 :Absensi Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tunggal Perkasa Plantation Bulan Januari-Desember 2011.

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Absensi (Orang)				Tingkat Absensi (%)
			Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	
Januari	150	24	4	3	3	10	1.6
Februari	150	24	2	1	4	7	1.12
Maret	150	24	3	1	5	9	1.44
April	150	24	3	3	7	13	2.08
Mei	150	24	2	0	3	5	0.8
Juni	151	24	3	2	1	6	0.95
Juli	151	24	0	3	5	8	1.27
Agustus	151	24	1	2	6	9	1.43
September	153	24	2	3	8	13	2.03
Oktober	153	24	1	0	5	6	0.94
November	153	24	2	4	5	11	1.72
Desember	153	24	3	1	3	7	1.09
Jumlah			26	23	55	104	16.47

Sumber : PT.Tunggal Perkasa Platisation 2011

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di bagian pengolahan pada akhir tahun 2011 adalah 153 orang dengan hari kerja satu bulan 24 hari. Tingkat absensi dilihat data bulan januari sampai dengan desember 2011 dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan pada bagian pengolahan adalah 16.47%, dengan tingkat absensi terbesar pada bulan April dan September 2011 yaitu 13 hari ketidakhadiran. Sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah yakni pada bulan Mei 2011 yaitu 0.8%. Dari tingginya absensi tersebut dapat kita simpulkan bahwa tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan kurang memiliki semangat kerja dengan alasan sakit tetapi tidak disertai dengan keterangan dokter dan alpa.

Selain tingkat absensi, perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) juga merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat kerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga kerja yang pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh karyawan tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan atau perputaran tenaga kerja dapat berakibat langsung maupun tidak terhadap kegiatan perusahaan. Perputaran tenaga kerja menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada data perkembangan tenaga kerja yang masuk dan keluar pada PT.Tunggal Perkasa Platisation pada tabel berikut ini :

Tabel I.2 :Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turn Over (LTO) Bagian Pengolahan kelapa sawit Pada PT. Tunggal Perkasa Plantation (2007-2011).

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Perputaran Tenaga Kerja (%)= $\frac{TKK}{\frac{1}{2}(TKA1 + TKA2)}$
2007	154	2	5	149	3.30%
2008	154	2	4	150	2.63%
2009	152	4	3	149	1.99%
2010	156	3	5	151	3.25%
2011	159	5	6	153	3.84%

Sumber : PT.Tunggal Perkasa Platisation 2011

Keterangan :

TKK = Tenaga kerja yang keluar

TKK1 = Tenaga kerja awal

TKK2 = Tenaga kerja akhir

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat perputaran tenaga kerja pada bagian pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Platisation dalam kurun waktu lima tahun berfluktuasi dan perputaran tenaga kerja yang tertinggi ada pada tahun 2011 dengan tingkat perputaran tenaga kerja/LTO sebesar 3.84%. Sedangkan tingkat perputaran tenaga kerja terendah terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 2.63%. Tingginya perputaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu masalah yang akan merugikan materi yang tidak sedikit, disamping mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Meningkatnya perputaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan ancaman bagi perkembangan perusahaan yang selanjutnya membawa kerugian materi yang cukup besar, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya yang seharusnya tidak terjadi, biaya tersebut seperti biaya penarikan karyawan baru, biaya pelatihan kerja dan lain sebagainya.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peran sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengolahan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengolahan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Kenyataannya, semangat kerja karyawan akan berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat dari tingkat produksi perusahaan selama lima tahun terakhir.

Tabel I.3 :Target dan Realisasi Tingkat Produksi Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tunggal Perkasa Plantation Tahun 2007-2011.

Tahun	Rencana Produksi (kg)	Realisasi Produksi (Kg)	%Realisasi Produksi
2007	26.000.000	24.057.690	92.52
2008	26.000.000	21.262.110	81.77
2009	26.000.000	22.776.070	87.60
2010	26.000.000	21.952.700	84.43
2011	26.000.000	23.578.270	90.68

Sumber : PT.Tunggal Perkasa Plataction 2011

Dari tabel di atas diperoleh gambaran bahwa tingkat produksi kerja karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2008 tingkat produksi turun menjadi 81.77%, di tahun 2009

tingkat produksi naik menjadi 87.60%, tetapi ditahun 2010 tingkat produksi terjadi penurunan lagi sebesar 84% dan pada tahun 2011 kembali naik menjadi 90.68%. Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan.

Produksi yang menurun merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi perusahaan. Pimpinan harus berusaha mencari tahu penyebab menurunnya hasil produksi. Dan perusahaan berupaya mencari cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya agar bisa bekerja dengan baik, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan hasil produksi. Disini perusahaan memberikankompensasi langsung berupa gaji/upah sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya (THR),bonus pertahun, perumahan, pemberian jaminan kesehatan yakni dengan mengikut sertakan karyawan pada program jamsostek, pemberian cuti dan lain-lain. Ada beberapa cara pemberian kompensasi didalam perusahaan yang pertama berdasarkan lama bekerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan, yang kedua berdasarkan absensi dan keuletan karyawan dalam bekerja diperusahaan, yang ketiga berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Sebagian kompensasi diberikan per tahun yaitu seperti THR dan bonus, dengan besaran rata-rata 10 juta per tahun setiap karyawannya. Sedangkan seperti perumahan dan jamsostek langsung diberikan ketika karyawan diterima diperusahaan tersebut. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel dibawah ini mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation yaitu sebagai berikut :

Tabel I.4 : Jumlah Rata-Rata Pemberian Kompensasi Untuk Tenaga Kerja Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT.Tunggal Perkasa Plantation Tahun 2007 – 2011

Tahun	Jumlah tenaga kerja	Jumlah rata-rata kompensasi	Total jumlah kompensasi	% kenaikan (penurunan)
2007	149	2.047.785.235	368.517.200.000	-
2008	150	2.053.065.933	400.379.899.000	8.64
2009	149	2.074.899.329	440.557.200.000	10.03
2010	151	2.653.502.583	500.121.690.000	13.52
2011	153	2.659.850.131	579.445.470.000	15.86

Sumber : PT.Tunggal Perkasa Plantation 2011

Dari tabel diatas diperoleh gambaran bahwa setiap tahun nya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu meningkat. Hal ini dapat dilihat dari data 5 tahun terakhir. Pada tahun 2008 tingkat kompensasi naik menjadi 8,64 %, pada tahun 2009 tingkat kompensasi naik lagi menjadi 10,03 %, pada tahun 2010 tingkat kompensasi juga tetap naik menjadi 13,52 %, dan pada tahun 2011 masih naik menjadi 15,86. Pihak perusahaan setiap tahun nya memberikan kompensasi yang cukup kepada karyawan tetapi hasil produksi yang diinginkan perusahaan belum juga maksimal. semua itu dapat dilihat dari data produksi yang masih berfluktuasi. Oleh sebab itu, ini merupakan salah satu masalah yang serius yang dihadapi oleh perusahaan.pimpinan harus mencari tahu apa saja penyebab masih berfluktuasi nya hasil produksi. Dan perusahaan harus mencari cara bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawannya agar bisa bekerja dengan baik.

Untuk menciptakan tingkah laku yang positif dari pekerja, perusahaan perlu membuat suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, juga akan mempengaruhi rasa aman bagi karyawan dalam

bekerja. Hal ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pada tingkat kedua dan ketiga pada hirarki kebutuhan teori Maslow yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan serta kebutuhan diterima dalam lingkungan sosial.

Berdasarkan pengamatan penulis, lingkungan kerja pada bagian pengolahan di PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik. Kab. Indragiri Hulu. tidak begitu baik, hal ini dikarena tempat kerja dibagian produksi kurang terjaga kebersihannya dan masih banyaknya sisa-sisa hasil produksi yang berserakan didalam ruangan tersebut dan barang-barang tidak tersusun dengan rapi dan terarah sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bergerak. Dari segi pewarnaan atau pengecatan ruangan kurang menarik untuk selalu berada didalam ruangan tersebut. Dari segi penerangan, ruang produksi PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik. Kab. Indragiri Hulu ini masih kurang, karena kurang banyaknya ruang yang terbuka serta lampu yang kurang memadai daya penerangannya, selain itu juga sirkulasi udara didalam ruangan produksi tidak maksimal sehingga menyebabkan para karyawan kepanasan didalam ruangan tersebut. Dan yang paling penting adalah hubungan antar sesama karyawan dan komunikasi yang kurang lancar diantara sesama karyawan, sehingga tercipta kondisi kerja yang kurang menyenangkan. Dengan kerja yang berat dan didalam ruangan yang sirkulasi udaranya kurang memadai sehingga menyebabkan sering terjadinya kegaduhan kecil antara karyawan. Hal-hal ini dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi semangat kerja karyawan yang tentunya akan mengurangi produktivitasnya.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KELAPA SAWIT PADA PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATION KEC. LIRIK KAB. INDRAGIRI HULU**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik Kab Kelapa Sawit. Indragiri Hulu ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu ?
3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kec.Lirik Kab. Indragiri Hulu ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik. Kab. Indragiri Hulu.
- c. Untuk mengetahui faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik. Kab. Indragiri Hulu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Dapat memberikan sumbangan pikiran kepada perusahaan dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan solusi/alternatif penyelesaian permasalahan yang di hadapi.
- b. Untuk menambah wawasan bagi penulis dengan masalah yang di hadapi yakni mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja.
- c. Sebagai alat referensi bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil masalah yang sama

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam 6 (enam) bab dengan tahapan sebagaiberikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan penelitian ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan penelitian, hipotesa dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini penulis menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel serta analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dibahas masalah identitas koresponden, tanggapan responden dan analisa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian semangat kerja

Sumber daya manusia adalah asset yang paling penting bagi instansi, oleh karena itu instansi harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini perlu dilakukan untuk menimbulkan semangat kerja dari pegawai sehingga pada akhirnya produktivitas pegawai dapat mencapai tingkat yang lebih tinggi lagi.

Semangat kerja merupakan pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya semangat kerja, diharapkan produktivitas dapat meningkat sehingga dapat mengoptimalkan keuntungan bagi perusahaan. Semangat kerja yang baik bagi pegawai dapat mendukung kegiatan instansi secara keseluruhan.

Masalah semangat kerja berkaitan dengan segala aktivitas yang akan dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian setiap instansi akan selalu berusaha bagaimana supaya produktivitas kerja pegawainya dapat ditingkatkan dan setidak-tidaknya dapat dipertahankan. Masalah semangat kerja adalah yang penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut.

Menurut **(Hasibuan, 2008 :45)** semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut (Nitisemito, 2004 :45) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat diatas, maka jelaslah bahwa semangat kerja perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan adanya semangat kerja, maka pegawai terdorong/termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan apabila pegawai telah mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat membuat mutu dari produk yang dihasilkan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut (Zainun, 2004 : 35) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam organisasi diantaranya adalah:

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan.
- c. Adanya motivasi dari pimpinan.
- d. Suasana dan iklim kerja.
- e. Kepuasan dalam hal kompensasi.

Pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan kelompok dimana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi. Pimpinan yang baik harus dapat mendorong bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian semangat kerja yang baik adalah merupakan akhir dari pada keberhasilan seseorang.

Dengan adanya beraneka ragam keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang kepala dinas harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan pegawai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sehingga dengan demikian tingkah laku pegawai dapat didorong dan diarahkan di dalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi.

2.1.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, 2008 : 46) Ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik yang bersifat material maupun non material yaitu, :

1. Gaji atau upah yang cukup
2. Memenuhi kebutuhan rohani
3. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada karyawan untuk maju
7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
8. Pemberian insentif yang terarah
9. Fasilitas yang menyenangkan

2.1.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan selalu terdapat dalam perusahaan dan ini sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dan sasaran perusahaan sehingga

perusahaan harus bias membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Semangat kerja dapat rendah dan tinggi tergantung dari karyawan itu sendiri, menurut **(Robbins 2003 : 28)**.

Indikasi-indikasi rendahnya semangat dan kegairahan kerja dapat dilihat dari :

1. Kerja yang secara mental menantang.
2. Kompensasi
3. Lingkungan kerja
4. Rekan kerja.
5. Kesesuaian dengan pekerjaan.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap instansi karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian instansi akan dapat mengambil keputusan atau tindakan pencegahan atau pemecahan masalah secepat mungkin.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerjakaryawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah mengelola kompensasi. Sistem kompensasi yang baik, akan membantu organisasi

untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang layak karyawan-karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini karena tujuan bekerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian karyawan secara penuh terhadap pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.

Berikut ini adalah beberapa definisi kompensasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu :

Menurut **(Simamora, 2004 : 65)** Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang.

Menurut **(Rivai, 2006 : 15)** kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut **(Dessler, 2004 : 28)** Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan.

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut pekerja. Dari pengertian tersebut adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama.

Kompensasi merupakan dorongan utama bagi karyawan untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerjanya. Kompensasi merupakan sebuah subjek yang menarik tetapi bersifat sangat kompleks bagi orang-orang yang berbeda dan memiliki nilai-nilai yang berbeda pula.

Menurut **(Simamora, 2004 : 61)** Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk memberikan tolak ukur bagi perusahaan, yaitu :

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum
- b. Memikat karyawan
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

2.2.2 Syarat-Syarat Kompensasi

Menurut (Simamora, 2004 : 25) Syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam menetapkan kompensasi yaitu : Imbalan harus dapat memenuhi kebutuhan minimal

1. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal

Dengan kompensasi tersebut diharapkan akan memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan serta menjamin para pekerjanya menerima hak secara utuh apabila para pekerja tersebut melaksanakan kewajibannya dengan baik.

2. Kompensasi harus dapat mengikat

Dengan pemberian kompensasi yang tepat diharapkan akan menjadi daya tarik yang kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang telah ada, sehingga nantinya akan mengikat karyawan untuk tetap terus bekerja di perusahaan.

3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja

Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan tentunya dapat membuat karyawan betah untuk terus bekerja dan tetap bekerja di perusahaan.

4. Kompensasi tidak boleh bersifat statis

Dengan memperhatikan prinsip adil, kewajaran dan kemampuan perusahaan, sistem kompensasi harus dapat menjamin bahwa upah dan gaji yang diberikan kepada karyawan tidaklah kaku yaitu sedemikian tingginya sehingga merupakan beban yang terlalu berat untuk ditanggung

oleh perusahaan, tetapi begitu rendah sehingga berdampak negative terhadap karyawan dan berdampak buruk bagi perusahaan.

5. Kompensasi harus adil

Secara internal para pegawai melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama. Tentunya ada faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan, seperti aspek senioritas, profesionalitas, masa kerja, jumlah tanggungan dan sebagainya yang dapat berakibat pada perbedaan penghasilan para pegawai meskipun melaksanakan pekerjaan yang sejenis. Tegaknya prinsip keadilan didasarkan pada nilai relative dari berbagai faktor, secara eksternal juga diperhatikan. Misalnya tingkat upah dan gaji yang berlaku di perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama.

Dengan memperhatikan syarat-syarat yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pentingnya pihak perusahaan untuk memperhatikan arti pentingnya dari kompensasi tersebut bagi karyawan. Kompensasi yang memuaskan sebagai imbalan atas suatu kerja bagi seorang karyawan adalah penting karena ia dapat memberikan hal-hal yang menarik seperti : makanan, keamanan kerja, status, dan lain-lain. Oleh karena itu, imbalan yang diterima seorang karyawan menjadi penting baginya karena dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Disamping itu perusahaan juga perlu menyesuaikan penetapan kompensasi dengan keadaan yang terjadi di dalam maupun diluar perusahaan.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Adapun beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yaitu :

1. Gaji pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya

2. Kompensasi tambahan

Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

3. Kompensasi pelengkap

Kompensasi pelengkap ini diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan.

Jenis-jenis kompensasi pelengkap (*fring benefits*) yang diberikan oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec.Lirik.Kab. Indragiri Hulu. kepada para karyawan antara lain, yaitu :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa dilalui.

2. Jaminan kematian

Jaminan yang diberikan kepada keluarga atau ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya kematian.

3. Jaminan hari tua

Jaminan yang memberikan kepastian penerimaan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekali atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 59 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4. Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan yang diberikan berupa uang atau bahan pangan yang diberikan pada saat hari raya keagamaan. Misalnya seperti hari raya idul fitri.

5. Bonus

Bonus ini diberikan perusahaan pada karyawan setiap setahun sekali, dan diberikan pada akhir tahun.

6. Perumahan

Perumahan diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan masing-masing karyawan, dan perumahan ini diberikan hanya kepada karyawan tetap.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut **(Rivai, 2004: 63)** menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Pemberian gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Pemberian fasilitas

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas

dihati para pekerja, dan akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut **Sedarmayanti (2004 : 30)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Dessler (2004 : 23)** Lingkungan kerja adalah semua keadaan keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Menurut **(Nitisemito, 2003 : 54)** Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya maka akan menyebabkan rasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan. Dampak negatifnya adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka berhati-hati sekali menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya. Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawan dari

kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol.

Secara umum lingkungan pekerjaan dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para pekerja sehari-hari. adapun secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian yaitu:

1. Pelayanan Karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan makan, kesehatan dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, dan tingkat keamanan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman,

dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan, mencakup :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauran, pengarahannya, ratanya penyebaran dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat bekerja (kantor) yang memerlukan pemusatan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif, apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang memuaskan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi yang modern, tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik.

2.3.3 Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut **Dessler (2004 : 48)** lima indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas dan peralatan kerja
2. Keamanan dan kebersihan lingkungan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Kebisingan

2.4 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Hasibuan, 2008 : 118**).

Menurut **Simamora (2014 : 45)** lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan adanya kompensasi, hal ini merupakan dorongan utama bagi karyawan untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerjanya. Begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, tentulah karyawan menjadi bersemangat dan senang bekerja dan begitu sebaliknya. Bila lingkungan yang kurang baik, karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan bisa menurunkan produktivitas kerja karyawan.

2.5 Pandangan islam terhadap kompensasi, dan semangat kerja

Dalam pandangan islam bekerja adalah sesuatu yang baik selain berdoa kita juga harus giat bekerja. Dalam bekerja kita harus mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang telah kita lakukan sehingga kita tetap bersemangat dalam bekerja.oleh sebab itu, pemimpin harus memberikan hak para pekerjanya sesuai dengan takaran yang berlaku. Tidak ada pekerjaan yang tanpa upah, sesuai firman Allah SWT:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَبْغُوا الرِّبَا أضعافاً مضاعفةً ۚ كلَّ مَرَّةٍ تَأْخُذُ بِرِبَاٍّ قَدِيمٍ لَأُضَاعِفَهُ نَسَبَ وَرِبَاٍّ جَدِيدٍ ۚ كَذَلِكَ يُضَاعَفُ الرِّبَا الَّذِي كُنتُمْ تَقْبَلُونَ ۚ وَأَنتُمْ لَا تَشْعُرُونَ ۚ يَوْمَ لَا يُغْنِي عَنْكُمْ كِبَرُكُمْ ۖ سَأَأْتِي الْأَرْضَ بِأَنفُسٍ تُشْرِكُونَ ۚ وَلَكُمْ فِي الْقُرْآنِ ذِكْرٌ لَّكُم ۚ أَنْ لَا تَأْخُذُوا بِالْحَمْلِ وَالْأَثْقَالِ ۖ وَلَا تَتَنَزَّلُوا فِي السُّبُلِ تُنَادِيكُمْ فِيهَا رُسُلُهُمْ ۚ وَلَا تَقْرَبُوا أَمْوَالَكُمْ الَّتِي رَزَقَكُمْ بِهَا وَلَكُمْ فِيهَا فَاكِهَةٌ ۚ كَذَلِكَ نُنْزِلُ الْقُرْآنَ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ ۚ﴾

Artinya : Dan (Kami Telah mengutus) kepada penduduk Mad-yan[552] saudara mereka, Syu'aib. ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada Tuhan bagimu selain-Nya. Sesungguhnya Telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman". (Q.S. Al-A'raaf : 85).

Setiap manusia harus bersemangat dalam bekerja jika kita rajin berdoa tapi tidak diiringi dengan kerja keras atau sebaliknya, maka kita tidak mungkin akan sukses sebagaimana firman Allah SWT yang berbunyi :

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَكُنُوا كَالَّذِينَ هُمْ يَدْعُونَ ۚ هُمْ يَدْعُونَ إِلَى الْفِتْنَةِ ۚ وَاللَّهُ يَدْعُو إِلَى الْوَقْفَةِ ۚ وَاللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْقَائِمَ ۚ﴾



Artinya : Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka

bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak

supaya kamu beruntung (Q.S Al-Jumuah : 10).

2.6 Penelitian Terdahulu

1. Anton Purnomo Pratama, 2008, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Mener Semarang. Hasil penelitian diperoleh hasil regresi linier ganda $Y=0,398+0,282X_1+0,812X_2$. Hasil uji simultan munjukan F hitung sebesar 162,294 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. = 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hasil uji parsial: 1) Nilai t hitung variabel kepemimpinan = 2,406 dengan sig. 0,018, karena nilai sig = 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat. 2) Nilai t hitung variabel lingkungan kerja= 6,879 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. = 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat diterima dengan kontribusi 77,8 %.
2. Susanti Dewi (2007). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kapas Putih Di Klaten, Dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut: (1) kompensasi

berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada perusahaan Kapas Putih di Klaten. Terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh hitung t 1 $X >$ tabel t yaitu $4,682 > 1,96$ pada taraf signifikan 5%. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada perusahaan Kapas Putih di Klaten. sedangkan besarnya sumbangan efektif variabel $X_1 = 40,6\%$, $X_2 = 15,8\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

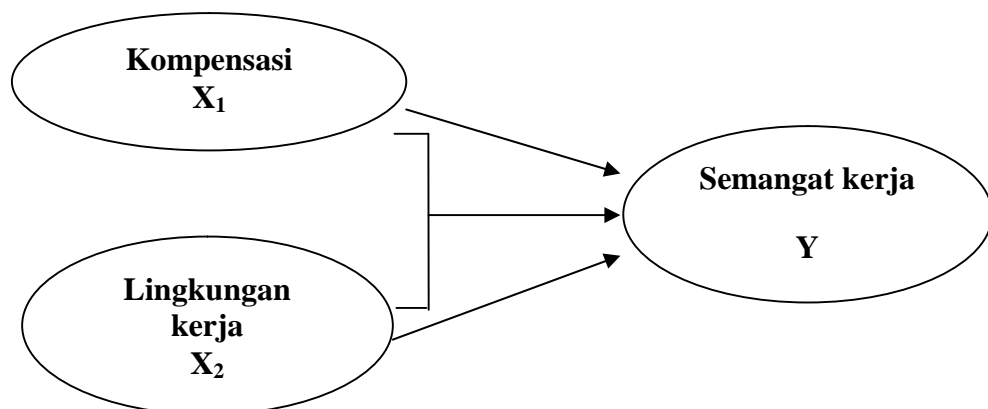
3. Wisnu. A, Arya Satria (2009), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Veda Meubel Mas Semarang, Dari analisis regresi dapat diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 4,936 + 0,232X_1 + 0,519X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas. Artinya semakin tinggi tingkat masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan. Dari kedua variabel tersebut yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap produktivitas adalah motivasi.
4. Suratmi, Nur (2011), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. ATAG (Anugerah Terang Abadi Gasindo) Sukoharjo, Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja secara signifikan. Sedangkan tunjangan kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan dengan semangat kerja, berarti tunjangan berpengaruh terhadap semangat kerja secara signifikan.

5. Indriwati, 2011, Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang, Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui kondisi kompensasi, komunikasi internal dan semangat kerja yaitu sebagai berikut: Karyawan merasa sangat puas dengan pemberian kompensasi dari CV. Indah Cemerlang Singosari. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu :

Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasibuan (2004: 45).

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu:

- a. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik. Kab. Indragiri Hulu.
- b. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik. Kab. Indragiri Hulu.
- c. Diduga kompensasi adalah faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec. Lirik. Kab. Indragiri Hulu.

2.9 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent (terikat), yaitu semangat Kerja yang dilambangkan dengan Y.
2. Variable Independent (bebas), yang dilambangkan dengan X yaitu:
 - a. Kompensasi (X1)
 - b. Lingkungan kerja (X 2)

2.10 Konsep Operasional Variabel

Berdasarkan telaah yang ada, penulis merasa perlu untuk menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

Tabel II.1: Operasional Variable Penelitian

Variable Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang. (Simamora, 2004)	1. Pemberian gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Pemberian fasilitas (Rivai, 2004)	Ordinal
Lingkungan kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Dessler , 2004)	1. Fasilitas dan peralatan kerja 2. Keamanan dan kebersihan lingkungan 3. Pertukaran udara 4. Penerangan 5. Kebisingan (Dessler,2004)	Ordinal
Semangat kerja (Y)	semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008)	1. Kerja yang secara mental menantang 2. Kompensasi 3. Lingkungan kerja 4. Rekan kerja 5. Kesesuaian dengan pekerjaan (Robbins,2003)	Ordinal

Sumber: (Hasibuan, 2008), (Simamora, 2004), (Dessler, 2004), (Robbins, 2003), (Rivai, 2004).

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunggal Perkasa Plantation yang berlokasi di Sungai Sagu, Kecamatan Lirik. Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2012 sampai maret 2013.

1.2 Jenis Dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara), hal ini guna menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Data ini berupa hasil kuisisioner.
- 2) Data skunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya. Contohnya seperti struktur organisasi, tabel absensi dan lain-lain.

1.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiono,2009), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah seluruh dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation yang berjumlah 153 orang. Sedangkan

jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{153}{1+153 \cdot 0,1^2} \\
 &= \frac{153}{2,53} \\
 &= 60,4743 = 60 \text{ orang sampel}
 \end{aligned}$$

Keterangan :

N : Ukuran populasi

n : Ukuran sampel

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir dalam penelitian ini sebesar 10%.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pimpinan dan karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec.Lirik. Kab.Indragiri Hulu. yang juga dijadikan sampel untuk mendapatkan informasi.
2. Kuisioner, yaitu dengan mengajukan beberapa daftar pertanyaan yang telah disusun setuju dengan variable penelitian untuk mengetahui tanggapan karyawan bagian pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Kec.Lirik. Kab.Indragiri Hulu.

3. Observasi

Yaitu cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung kepada perusahaan yang diteliti, dimana penulis melakukan peninjauan langsung terhadap PT. Tunggal Perkasa Plantation Kec.Lirik. Kab. Indragiri Hulu. untuk mengetahui aktivitas perusahaan secara langsung.

3.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2003: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

3.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pernyataan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan

lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.5.3 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau

tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Semangat Kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ ,	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Lingkungan kerja
e	= Tingkat kesalahan (error)

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan .

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar

menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode *Skala Likert* dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut:

- 1) Jika memilih jawaban Sangat Baik (SB), maka diberi nilai 5
- 2) Jika memilih jawaban Baik (B), maka diberi nilai 4
- 3) Jika memilih jawaban Cukup Baik (CB), maka diberi nilai 3
- 4) Jika memilih jawaban Tidak Baik (TB), maka diberi nilai 2
- 5) Jika memilih jawaban Sangat Tidak Baik (STB), maka diberi nilai 1

3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bisa yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

3.7.1 Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi

sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$ Dimana R^2

merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan

variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

3.7.2 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka $D - W$ di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka $D - W$ diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika $D - W$ di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 2 - du$ terpenuhi.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (R^2), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS.

3.8.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2

arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k+1)$.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:
 - (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- (2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > \alpha$, maka :
 - (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan .

3.8.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Secara Simultan (Uji F) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig <$ maka :

- (a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig >$ maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Tunggal Perkasa Plantations adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang berpusat di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta yang merupakan satu perusahaan yang bergerak di bidang Agro Industri yang menginduk pada PT. Astra International, terletak di antara tiga kecamatan yaitu, Kecamatan Pasir Penyu, Kecamatan Lirik dan Kecamatan Sei Lala. Produk utama Perusahaan ini adalah industri CPO (Crude Palm Oil) dan KERNEL (inti sawit).

Luas HGU PT. TPP adalah 14.935,40 Ha dengan areal tertanam seluas 14.153,56 Ha, memiliki pabrik pengolahan CPO dan kernel dengan kapasitas 60 Ton/Jam.

Adapun sejarah berdirinya perusahaan ini adalah berawal pada tahun 1911 - 1963, di Air Molek ada tiga perkebunan milik Swasta Asing dengan luas areal 28.000 Ha yang bergerak dalam komoditi tanaman karet yaitu :

1. NV. Cultur Maatachappi (NV. CMI) milik Swiss
2. Indragiri Rubber Limited (IRL)
3. Klawat Syindicate, *Joint Venture* antara perusahaan dari Inggris dengan *Strut Company* dari Malaysia

Pada bulan September 1964, perkebunan ini diambil alih oleh pemerintah RI dan diserahkan kepada PT. Kulit Aceh Raya Kapten Markam (PT. KARKAM) dan beberapa kali mengalami perubahan nama yaitu :

- a. Tahun 1963 : PT. Perkebunan Indragiri
- b. Tahun 1964 : PT. KARKAM
- c. Tahun 1966-1968 : PT. ASKAR I
- d. Tahun 1968-1969 : PT. Perkebunan Indragiri
- e. Tahun 1969-1973 : PT. BERDIKARI
- f. Tahun 1975 : PT. Tunggal Investment
- g. Tahun 1979 : PT. Tunggal Perkasa Plantations
- h. Tahun 1983 : ASTRA GROUP Masuk ke TPP
- i. Tahun 1985 : PT. Sandang Mas
- j. Tahun 1991 : ASTRA GROUP melalui PT. Astra Agro Niag membeli 100 % saham dan sampai sekarang hanya dipegang oleh PT. Tunggal Perkasa Plantations
- k. Tahun 1992 : PT. Astra Agro Niaga sebagai Induk Perusahaan PT. Tunggal Perkasa Plantations berganti nama menjadi P Astra Agro Lestari Tbk . hingga sampai dengan sekarang ini .

Berdasarkan letak geografisnya PT. Tunggal Perkasa Plantations terletak pada koordinat antara 102 11''08'' – 102 20''10'' Bujur Timur dan 00 14''08'' – 00 20''12'' Lintang Selatan. Sebagian besar PT. Tunggal Perkasa Plantations berada di wilayah Kecamatan Pasir Penyu Kabupaten Indra Giri Hulu dengan

pabrik pengolahan kelapa sawit yang mengolah tandan buah segar (TBS) menjadi CPO (Crude Palm Oil) dan kernel terletak di kawasan Desa Sei Sagu Kecamatan Lirik.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu perusahaan yang melakukan kegiatan apa saja diperlukan adanya koordinasi kesatuan dalam bertindak serta diperlukan adanya pengawasan yang bertujuan untuk mendukung kelancaran kegiatan perusahaan serta mengatasi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan. Untuk tercapai tujuan diperlukan adanya struktur organisasi perusahaan yang menggambarkan bagi tugas dan tanggung jawab tiap anggota organisasi dalam melaksanakan fungsinya.

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan tugas dan wewenang, hubungan antara suatu fungsi dengan fungsi lainnya, tanggung jawab tiap bagian atau departemen atas pekerjaan yang dibebankan padanya. Pada umumnya struktur organisasi yang baik harus sederhana, fleksibel dan adanya pemisahan fungsi yang tepat. Dengan adanya struktur organisasi diharapkan akan tercipta adanya kerjasama yang baik antar sesama anggota organisasi dan mempermudah karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga menghindari tumpang tindih antara satu fungsi dengan fungsi lainnya, dengan demikian diharapkan perusahaan akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sebagai mana di ketahui PT. Tunggal Perkasa Plantations mempunyai dua bidang kegiatan yaitu perkebunan dan industri dipimpin oleh kepala cabang. Dalam pembahasan ini penulis hanya mengemukakan struktur organisasi pabrik

kelapa sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantations kecamatan lirik. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Maka perusahaan menyusun struktur organisasinya berdasarkan struktur garis dan staff. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar berikut :

1. *Director*

Merupakan pemegang uasaan tertinggi dalam perusahaan. *Director* bertugas melakukan pengawasan terhadap operasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Director* dengan persetujuan para pemegang saham menetapkan arah target tahunan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pokok perusahaan.

2. *General Manager (Marketing Administration)*

General Manager (Marketing Administration) diangkat oleh *Operation Director*, dengan demikian maka general manager bertanggung jawab langsung terhadap *Operation Director*.

Fungsi utama *General Manager* : adalah memimpin, mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan operasi perusahaan. Secara terperinci direktur bertanggung jawab dalam hal menetapkan program kerja dan sasaran perusahaan, menetapkan kebijaksanaan pokok perusahaan, mengambil keputusan dalam hal-hal yang bersifat strategis, mengangkat dan memberhentikan *Asisten Manager* dan kepala-kepala bagian yang ada dalam perusahaan serta memelihara hubungan baik dengan pemerintah dan masyarakat. *General Manager* berwenang untuk memberikan intruksi memberhentikan dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan, menggunakan dan menyimpan

semua data dan informasi yang berhubungan dengan pengelolaan perusahaan serta mengetahui dan menandatangani dokumen penting sesuai dengan tanggung jawab jabatannya.

3. *Assisten Manager Process*

Bagian ini dipimpin oleh seorang manager yang mempunyai fungsi utama memimpin, mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan operasional kebun dalam menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS) dan mengolahnya menjadi minyak kelapa sawit secara efisien dan memenuhi persyaratan. *Asisten Manager* ini bertugas untuk mengawasi dan menganalisa penyimpangan-penyimpangan produksi minyak sawit dan penyimpangan terhadap kebijaksanaan dalam pengolahan pabrik minyak kelapa sawit serta mengusahakan cara mengatasi atau menghindarinya.

4. *Process Supervisor*

Bertugas mengatasi dan memimpin setiap kepala bagian, mengontrol dan memberi arahan kepada kepala divisi proses agar kegiatan operasional dalam menghasilkan minyak sawit dapat tercapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan, menerima laporan jumlah produksi minyak sawit dan mempertanggungjawabkan kepada Operation Manager sebagai pucuk pimpinan perusahaan.

5. *Laboratory Analyst*

Bertugas melakukan analisis di laboratorium kimia yang berkaitan dengan proses minyak kelapa sawit. Misalnya mengukur kadar lemak buah sawit. Membuat

komposisi bahan kimia sebagai bahan pembantu dalam proses pembuatan minyak kelapa sawit.

6. *Mandor*

Bertugas mengawasi dan mengontrol satu areal kebun agar menghasilkan minyak sawit maksimal, bertanggung jawab penuh terhadap operasional kebun, mengawasi proses perawatan tanaman dan panen, mengontrol satu areal kebun berdasarkan tahun tanam.

7. *Engine Driver*

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

Mengoperasikan mesin-mesin di tiap seksi/tahapan pengolahan agar bekerja maksimal. Memonitor semua proses yang berlangsung supaya tercapai sesuai dengan rencana standar.

8. *Boilerman*

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

Mengoperasikan mesin uap yang ada untuk mendukung proses produksi baik pasokan listrik ataupun uap air yang diperlukan.

9. *Fireman*

Dengan tugas : Menjaga keamanan lingkungan kantor dan pabrik dari bahaya kebakaran, memadamkan api jika terjadi kebakaran di kantor maupun pabrik.

10. *Operator*

Mengoperasikan mesin-mesin yang digunakan untuk proses produksi minyak kelapa sawit.

11. Pembantu Operator

Menbantu operator dalam mengoperasikan mesin-mesin untuk proses produksi.

12. Pembantu Labor Analisis

Membantu labor analisis dalam menganalisa kandungan kimia dan komposisi kimia dalam minyak sawit yang diproduksi.

13. Lab Sampler

Membuat sampel-sampel hasil penelitian dan mencatatnya dalam jurnal laboratorium untuk keperluan proses produksi.

14. Assisten Manager Maintenance

Mengawasi pemeliharaan terhadap mesin-mesin produksi milik perusahaan, mengawasi perbaikan setiap kerusakan yang terjadi pada mesin produksi, mengawasi kegiatan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan milik perusahaan.

15. Foreman

Mengawasi setiap pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan mesin-mesin produksi, mengawasi pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan perusahaan.

16. Machines

Menjaga mesin-mesin produksi agar selalu dalam keadaan siap pakai dan memelihara mesin-mesin tersebut dari kerusakan.

17. Carpenter

Melakukan perbaikan-perbaikan jika terdapat kerusakan pada bangunan pabrik maupun peralatan kantor seperti lemari, kursi, meja dan lain-lain.

18. Apperantices

Asisten yang membantu pekerjaan petugas fitters.

19. Electrical Charge

Mengoperasikan, mengawasi, dan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pasokan listrik pabrik.

20. Fitters

Membuat, memperbaiki alat-alat yang menjadi pendukung mesin pabrik misalnya pipa, mengawasi jaringan pabrik.

21. Wireman

Mengawasi dan memperbaiki seluruh jaringan listrik yang ada terutama di lokasi pabrik agar tidak terjadi kebakaran atau hal-hal yang tidak diinginkan.

22. App Electrical

Asisten untuk bagian elektrikal.

23. Executive Marketing

Melakukan tugas-tugas pemasaran minyak kelapa sawit kepada konsumen dan mitra usaha.

24. Kerani Umum

Melaksanakan tugas-tugas administrasi perusahaan seperti membuat surat keluar, membuat arsip setiap surat yang keluar maupun masuk ke perusahaan.

25. Store Keeper

Mencatat setiap transaksi keuangan yang terjadi setiap hari, menyimpan bukti-bukti transaksi, membuat laporan keuangan.

26. Security

Menjaga keamanan baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik dari segala macam gangguan keterbiban baik dari dalam maupun luar pabrik yang dapat mengganggu kelancaran operasi perusahaan.

27. Supir/Tukang Kebun

Mengemudikan dan merawat setiap kendaraan milik perusahaan dan menjadi pembawa alat transportasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menjaga dan merawat taman dan lingkungan perusahaan agar selalu indah dan terjaga kebersihannya.

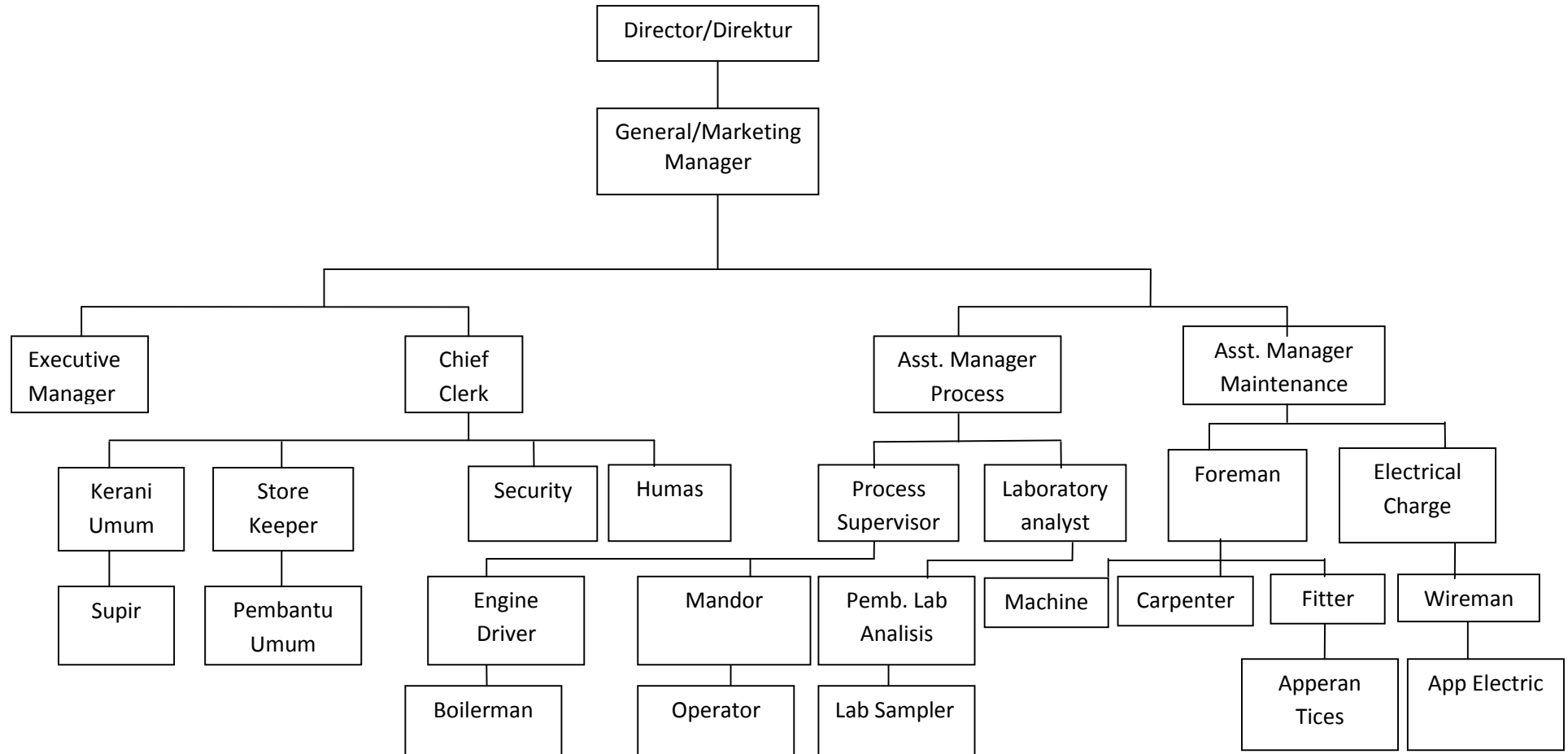
28. Humas

Menjadi penghubung antara perusahaan dengan pihak-pihak luar seperti pemerintah, perusahaan mitra usaha, masyarakat sekitar lokasi pabrik. Menjadi penghubung dalam menyelesaikan pertikaian antara perusahaan dengan karyawan.

29. Chief Clerk

Bertugas mengurus masalah administrasi, mengawasi biaya operasional kebun, memberikan gaji kepada karyawan.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Tunggal Perkasa Plantation



Sumber : PT. Tunggal Perkasa Plantation

4.3 Fasilitas Pabrik

Sebagaimana di jelaskan terdahulu bahwa PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik telah mempunyai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) sendiri. Fasilitas pabrik dalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena dengan adanya fasilitas pabrik yang memadai tentunya akan meningkatkan efisiensi kerja dan semangat kerja karyawan yang berhubungan langsung dengan pabrik hal ini akan meningkatkan hasilproduksi perusahaan.

Fasilitas yang diperlukan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Adapun fasilitas Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang dimiliki oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik adalah sebagai berikut :

Tabel IV.1 : Fasilitas Pabrik yang Dimiliki oleh PKS, PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik.

No	Jenis Fasilitas Kerja	Keterangan
1.	Gudang tengki timbun	Memadai
2.	Alat pemadam kebakaran	Baik
3.	Pemeliharaan pabrik	Baik
4.	Mesin-mesin produksi	Memadai
5.	Keselamatan kerja	Memadai
6.	Penerangan listrik	Baik

Sumber: Kantor PKS PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik

Sedangkan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik dalam mendukung aktifitas perusahaan, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.2 : Jenis dan Jumlah Mesin dan Peralatan yang Digunakan pada PKS PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik.

No	Jenis Mesin	Jumlah
1	Genset	2 unit
2	Lori	115 unit
3	Boiler station	3 unit
4	Turbin	4 unit
5	Deacanter	5 unit
6	Kernel	12 unit

Sumber: Kantor PKS PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik

Dari tabel di atas terlihat bahwa jenis dan jumlah mesin peralatan yang dimiliki oleh PKS ini cukup lengkap untuk mendukung aktivitas perusahaannya.

4.4 Kedaan Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan tenaga kerja PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik yang berkaitan dengan penelitian ini adalah 153 orang.

4.5 Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan di dalam kerja atau proses produksi di luar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indikator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang di sediakan di luar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan pada karyawan oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik adalah sebagai berikut :

1. Perumahan / mess
2. Rumah sakit / poliklinik
3. Sarana transportasi
4. Fasilitas ibadah

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Tunggal Perkasa Plantations adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang berpusat di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta yang merupakan satu perusahaan yang bergerak di bidang Agro Industri yang menginduk pada PT. Astra International, terletak di antara tiga kecamatan yaitu, Kecamatan Pasir Penyu, Kecamatan Lirik dan Kecamatan Sei Lala. Produk utama Perusahaan ini adalah industri CPO (Crude Palm Oil) dan KERNEL (inti sawit).

Luas HGU PT. TPP adalah 14.935,40 Ha dengan areal tertanam seluas 14.153,56 Ha, memiliki pabrik pengolahan CPO dan kernel dengan kapasitas 60 Ton/Jam.

Adapun sejarah berdirinya perusahaan ini adalah berawal pada tahun 1911 - 1963, di Air Molek ada tiga perkebunan milik Swasta Asing dengan luas areal 28.000 Ha yang bergerak dalam komoditi tanaman karet yaitu :

1. NV. Cultur Maatachappi (NV. CMI) milik Swiss
2. Indragiri Rubber Limited (IRL)
3. Klawat Syindicate, *Joint Venture* antara perusahaan dari Inggris dengan *Strut Company* dari Malaysia

Pada bulan September 1964, perkebunan ini diambil alih oleh pemerintah RI dan diserahkan kepada PT. Kulit Aceh Raya Kapten Markam (PT. KARKAM) dan beberapa kali mengalami perubahan nama yaitu :

- a. Tahun 1963 : PT. Perkebunan Indragiri
- b. Tahun 1964 : PT. KARKAM
- c. Tahun 1966-1968 : PT. ASKAR I
- d. Tahun 1968-1969 : PT. Perkebunan Indragiri
- e. Tahun 1969-1973 : PT. BERDIKARI
- f. Tahun 1975 : PT. Tunggal Investment
- g. Tahun 1979 : PT. Tunggal Perkasa Plantations
- h. Tahun 1983 : ASTRA GROUP Masuk ke TPP
- i. Tahun 1985 : PT. Sandang Mas
- j. Tahun 1991 : ASTRA GROUP melalui PT. Astra Agro Niag membeli 100 % saham dan sampai sekarang hanya dipegang oleh PT. Tunggal Perkasa Plantations
- k. Tahun 1992 : PT. Astra Agro Niaga sebagai Induk Perusahaan PT. Tunggal Perkasa Plantations berganti nama menjadi P Astra Agro Lestari Tbk . hingga sampai dengan sekarang ini .

Berdasarkan letak geografisnya PT. Tunggal Perkasa Plantations terletak pada koordinat antara 102 11''08'' – 102 20''10'' Bujur Timur dan 00 14''08'' – 00 20''12'' Lintang Selatan. Sebagian besar PT. Tunggal Perkasa Plantations berada di wilayah Kecamatan Pasir Penyus Kabupaten Indra Giri Hulu dengan

pabrik pengolahan kelapa sawit yang mengolah tandan buah segar (TBS) menjadi CPO (Crude Palm Oil) dan kernel terletak di kawasan Desa Sei Sagu Kecamatan Lirik.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu perusahaan yang melakukan kegiatan apa saja diperlukan adanya koordinasi kesatuan dalam bertindak serta diperlukan adanya pengawasan yang bertujuan untuk mendukung kelancaran kegiatan perusahaan serta mengatasi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan. Untuk tercapai tujuan diperlukan adanya struktur organisasi perusahaan yang menggambarkan bagi tugas dan tanggung jawab tiap anggota organisasi dalam melaksanakan fungsinya.

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan tugas dan wewenang, hubungan antara suatu fungsi dengan fungsi lainnya, tanggung jawab tiap bagian atau departemen atas pekerjaan yang dibebankan padanya. Pada umumnya struktur organisasi yang baik harus sederhana, fleksibel dan adanya pemisahan fungsi yang tepat. Dengan adanya struktur organisasi diharapkan akan tercipta adanya kerjasama yang baik antar sesama anggota organisasi dan mempermudah karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga menghindari tumpang tindih antara satu fungsi dengan fungsi lainnya, dengan demikian diharapkan perusahaan akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sebagai mana di ketahui PT. Tunggal Perkasa Plantations mempunyai dua bidang kegiatan yaitu perkebunan dan industri dipimpin oleh kepala cabang. Dalam pembahasan ini penulis hanya mengemukakan struktur organisasi pabrik

kelapa sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantations kecamatan lirik. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Maka perusahaan menyusun struktur organisasinya berdasarkan struktur garis dan staff. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar berikut :

1. *Director*

Merupakan pemegang uasaan tertinggi dalam perusahaan. *Director* bertugas melakukan pengawasan terhadap operasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Director* dengan persetujuan para pemegang saham menetapkan arah target tahunan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pokok perusahaan.

2. *General Manager (Marketing Administration)*

General Manager (Marketing Administration) diangkat oleh *Operation Director*, dengan demikian maka general manager bertanggung jawab langsung terhadap *Operation Director*.

Fungsi utama *General Manager* : adalah memimpin, mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan operasi perusahaan. Secara terperinci direktur bertanggung jawab dalam hal menetapkan program kerja dan sasaran perusahaan, menetapkan kebijaksanaan pokok perusahaan, mengambil keputusan dalam hal-hal yang bersifat strategis, mengangkat dan memberhentikan *Asisten Manager* dan kepala-kepala bagian yang ada dalam perusahaan serta memelihara hubungan baik dengan pemerintah dan masyarakat. *General Manager* berwenang untuk memberikan intruksi memberhentikan dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan, menggunakan dan menyimpan

semua data dan informasi yang berhubungan dengan pengelolaan perusahaan serta mengetahui dan menandatangani dokumen penting sesuai dengan tanggung jawab jabatannya.

3. *Assisten Manager Process*

Bagian ini dipimpin oleh seorang manager yang mempunyai fungsi utama memimpin, mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan operasional kebun dalam menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS) dan mengolahnya menjadi minyak kelapa sawit secara efisien dan memenuhi persyaratan. *Asisten Manager* ini bertugas untuk mengawasi dan menganalisa penyimpangan-penyimpangan produksi minyak sawit dan penyimpangan terhadap kebijaksanaan dalam pengolahan pabrik minyak kelapa sawit serta mengusahakan cara mengatasi atau menghindarinya.

4. *Process Supervisor*

Bertugas mengatasi dan memimpin setiap kepala bagian, mengontrol dan memberi arahan kepada kepala divisi proses agar kegiatan operasional dalam menghasilkan minyak sawit dapat tercapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan, menerima laporan jumlah produksi minyak sawit dan mempertanggungjawabkan kepada Operation Manager sebagai pucuk pimpinan perusahaan.

5. *Laboratory Analyst*

Bertugas melakukan analisis dilabor kimia yang berkaitan dengan proses minyak kelapa sawit. Misalnya mengukur kadar lemak buah sawit. Membuat

komposisi bahan kimia sebagai bahan pembantu dalam proses pembuatan minyak kelapa sawit.

6. *Mandor*

Bertugas mengawasi dan mengontrol satu areal kebun agar menghasilkan minyak sawit maksimal, bertanggung jawab penuh terhadap operasional kebun, mengawasi proses perawatan tanaman dan panen, mengontrol satu areal kebun berdasarkan tahun tanam.

7. *Engine Driver*

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

Mengoperasikan mesin-mesin di tiap seksi/tahapan pengolahan agar bekerja maksimal. Memonitor semua proses yang berlangsung supaya tercapai sesuai dengan rencana standar.

8. *Boilerman*

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

Mengoperasikan mesin uap yang ada untuk mendukung proses produksi baik pasokan listrik ataupun uap air yang diperlukan.

9. *Fireman*

Dengan tugas : Menjaga keamanan lingkungan kantor dan pabrik dari bahaya kebakaran, memadamkan api jika terjadi kebakaran di kantor maupun pabrik.

10. *Operator*

Mengoperasikan mesin-mesin yang digunakan untuk proses produksi minyak kelapa sawit.

11. Pembantu Operator

Menbantu operator dalam mengoperasikan mesin-mesin untuk proses produksi.

12. Pembantu Labor Analisis

Membantu labor analisis dalam menganalisa kandungan kimia dan komposisi kimia dalam minyak sawit yang diproduksi.

13. Lab Sampler

Membuat sampel-sampel hasil penelitian dan mencatatnya dalam jurnal laboratorium untuk keperluan proses produksi.

14. Assisten Manager Maintenance

Mengawasi pemeliharaan terhadap mesin-mesin produksi milik perusahaan, mengawasi perbaikan setiap kerusakan yang terjadi pada mesin produksi, mengawasi kegiatan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan milik perusahaan.

15. Foreman

Mengawasi setiap pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan mesin-mesin produksi, mengawasi pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan perusahaan.

16. Machines

Menjaga mesin-mesin produksi agar selalu dalam keadaan siap pakai dan memelihara mesin-mesin tersebut dari kerusakan.

17. Carpenter

Melakukan perbaikan-perbaikan jika terdapat kerusakan pada bangunan pabrik maupun peralatan kantor seperti lemari, kursi, meja dan lain-lain.

18. Apperantices

Asisten yang membantu pekerjaan petugas fitters.

19. Electrical Charge

Mengoperasikan, mengawasi, dan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pasokan listrik pabrik.

20. Fitters

Membuat, memperbaiki alat-alat yang menjadi pendukung mesin pabrik misalnya pipa, mengawasi jaringan pabrik.

21. Wireman

Mengawasi dan memperbaiki seluruh jaringan listrik yang ada terutama di lokasi pabrik agar tidak terjadi kebakaran atau hal-hal yang tidak diinginkan.

22. App Electrical

Asisten untuk bagian elektrikal.

23. Executive Marketing

Melakukan tugas-tugas pemasaran minyak kelapa sawit kepada konsumen dan mitra usaha.

24. Kerani Umum

Melaksanakan tugas-tugas administrasi perusahaan seperti membuat surat keluar, membuat arsip setiap surat yang keluar maupun masuk ke perusahaan.

25. Store Keeper

Mencatat setiap transaksi keuangan yang terjadi setiap hari, menyimpan bukti-bukti transaksi, membuat laporan keuangan.

26. Security

Menjaga keamanan baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik dari segala macam gangguan keterbiban baik dari dalam maupun luar pabrik yang dapat mengganggu kelancaran operasi perusahaan.

27. Supir/Tukang Kebun

Mengemudikan dan merawat setiap kendaraan milik perusahaan dan menjadi pembawa alat transportasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menjaga dan merawat taman dan lingkungan perusahaan agar selalu indah dan terjaga kebersihannya.

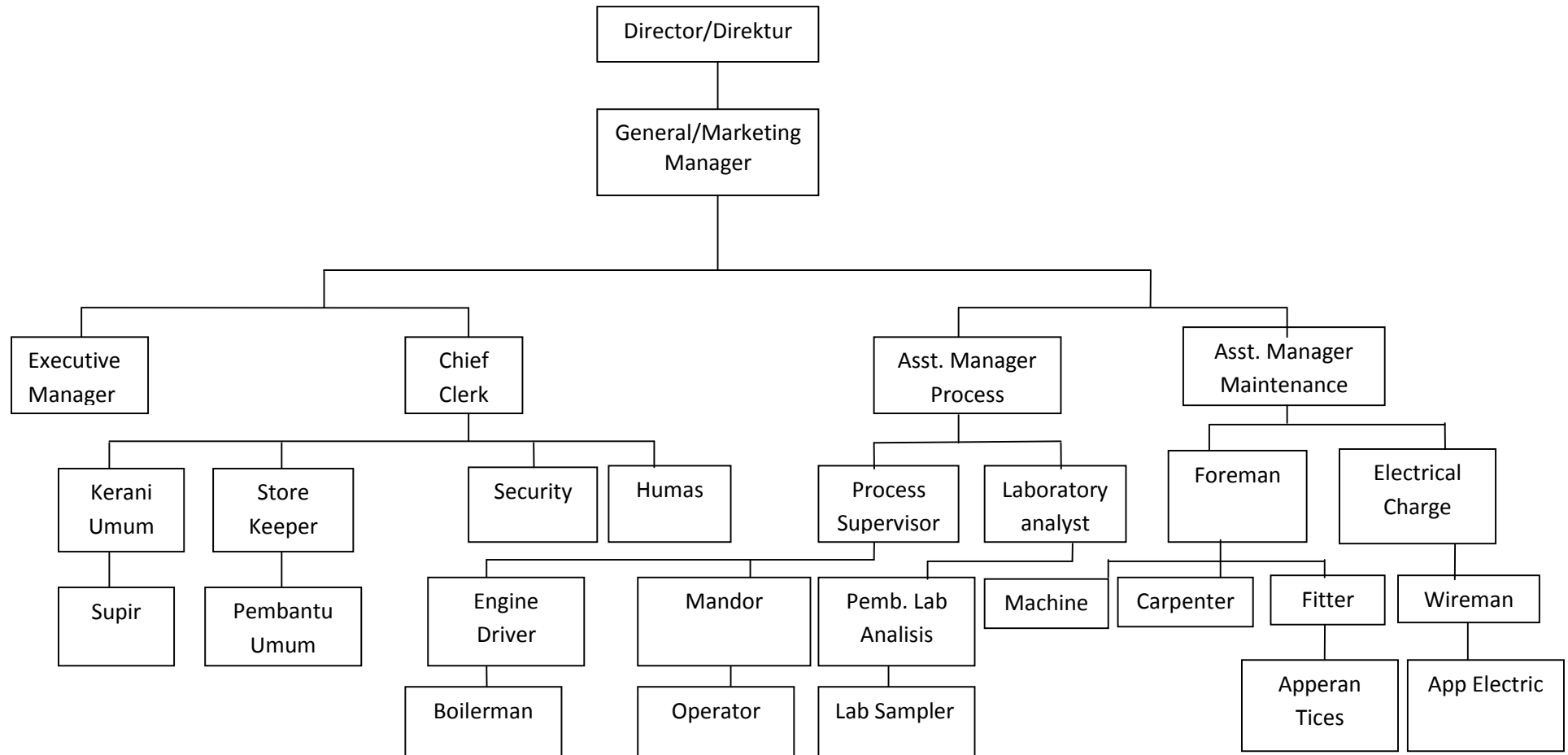
28. Humas

Menjadi penghubung antara perusahaan dengan pihak-pihak luar seperti pemerintah, perusahaan mitra usaha, masyarakat sekitar lokasi pabrik. Menjadi penghubung dalam menyelesaikan pertikaian antara perusahaan dengan karyawan.

29. Chief Clerk

Bertugas mengurus masalah administrasi, mengawasi biaya operasional kebun, memberikan gaji kepada karyawan.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Tunggal Perkasa Plantation



Sumber : PT. Tunggal Perkasa Plantation

4.3 Fasilitas Pabrik

Sebagaimana di jelaskan terdahulu bahwa PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik telah mempunyai Pabrik Kelapa Sawit (PKS) sendiri. Fasilitas pabrik dalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena dengan adanya fasilitas pabrik yang memadai tentunya akan meningkatkan efisiensi kerja dan semangat kerja karyawan yang berhubungan langsung dengan pabrik hal ini akan meningkatkan hasilproduksi perusahaan.

Fasilitas yang diperlukan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Adapun fasilitas Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang dimiliki oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik adalah sebagai berikut :

Tabel IV.1 : Fasilitas Pabrik yang Dimiliki oleh PKS, PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik.

No	Jenis Fasilitas Kerja	Keterangan
1.	Gudang tengki timbun	Memadai
2.	Alat pemadam kebakaran	Baik
3.	Pemeliharaan pabrik	Baik
4.	Mesin-mesin produksi	Memadai
5.	Keselamatan kerja	Memadai
6.	Penerangan listrik	Baik

Sumber: Kantor PKS PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik

Sedangkan mesin-mesin dan peralatan yang digunakan PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik dalam mendukung aktifitas perusahaan, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.2 : Jenis dan Jumlah Mesin dan Peralatan yang Digunakan pada PKS PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik.

No	Jenis Mesin	Jumlah
1	Genset	2 unit
2	Lori	115 unit
3	Boiler station	3 unit
4	Turbin	4 unit
5	Deacanter	5 unit
6	Kernel	12 unit

Sumber: Kantor PKS PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik

Dari tabel di atas terlihat bahwa jenis dan jumlah mesin peralatan yang dimiliki oleh PKS ini cukup lengkap untuk mendukung aktivitas perusahaannya.

4.4 Kedaan Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan tenaga kerja PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik yang berkaitan dengan penelitian ini adalah 153 orang.

4.5 Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan di dalam kerja atau proses produksi di luar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indikator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang di sediakan di luar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan pada karyawan oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation Lirik adalah sebagai berikut :

1. Perumahan / mess
2. Rumah sakit / poliklinik
3. Sarana transportasi
4. Fasilitas ibadah

BAB V HASIL PENELITIAN

5.1 Uraian Identitas Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari berbagai perbedaan identitas. Adapaun yang pertama adalah penyebaran data mengenai jenis kelamin responden yang berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel V.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	53,0
2	Perempuan	28	47,0
Jumlah		60	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan penjelasan Tabel V.1 di atas diketahui bahwa karyawan laki-laki berjumlah sebanyak 32 orang atau sebesar 53,0 %, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 28 orang atau sebesar 47,0 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih memprioritaskan tenaga kerjanya yang berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan..

Sedangkan jika dilihat dari tingkat usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel V.2: Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	36	60,0
2	31 – 44	14	23,3
3	41 – 50	8	13,3
4	Diatas 50	2	3,4
Jumlah		60	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2013.

Berdasarkan Tabel V.2 di atas, maka dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan berusia antara 20 tahun hingga 30 tahun sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 7 di atas. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan memprioritaskan tenaga kerja yang berusia muda dengan harapan akan mendapatkan mobilitas dan energy yang lebih baik. Hal ini dikarenakan umumnya karyawan yang berada pada usia 20 tahun hingga 30 tahun adalah usia produktif dan sebagian karyawan belum berkeluarga sehingga mampu bekerja dengan lebih fokus.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel V.3 : Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTA sederajat	41	68,3
2	Diploma Satu (D1)	2	3,3
3	Diploma Tiga (D3)	6	10,0
4	Strata Satu (S1)	11	18,3
Jumlah		60	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari penjelasan Tabel V.3 di atas, diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan adalah SLTA sederajat, ini artinya perusahaan tidak memprioritaskan pendidikan Sarjana untuk bekerja di perusahaan, karena proses pengolahan pada perusahaan bisa dilakukan oleh karyawan yang tamatan SLTA sederajat dan masih berusia muda sehingga karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah karyawan yang hanya tamatan SLTA sederajat. Hal ini dapat dilihat dari tabel di

atas dimana sebanyak 43 orang atau sebesar 68,3 % responden adalah tamatan SLTA sederajat.

Sedangkan jika dilihat dari masa kerja responden, maka dapat di kelompokkan sebagai berikut :

Tabel V.4: Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	di bawah 5	43	71,7
2	6 – 10	16	26,6
3	11 – 20	1	1,7
4	Di atas 21	0	0,0
Jumlah		60	100

Sumber: Data Olahan Tahun 2013.

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja responden di bawah 5 tahun dan hanya sebagian kecil responden yang sudah bekerja di atas 6 tahun hingga 20 tahun. Sedangkan yang bekerja di atas 20 tahun belum ada. Hal ini dikarenakan usia perusahaan masih tergolong usia muda dan rata-rata karyawan yang bekerja didalamnya juga masih dalam kategori masih baru. Hal ini dapat dilihat dari persentase tabel di atas, dimana sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7 % responden bekerja dibawah 5 tahun.

5.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan menguraikan bagaimana kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, dimana penilaian akan didasarkan pada nilai persentase terbesar.

5.2.1 Kompensasi (X1)

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini karena tujuan bekerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian karyawan secara penuh terhadap pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang.

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut pekerja. Dari pengertian tersebut adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul

kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama.

Tabel V.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X1).

No	Pernyataan	Bobot Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Bagaimana pendapat saudara/i tentang gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan	22	30	8	0	0	60
		36,7%	50,0%	13,3%	0,00%	0,00%	100%
2	Bagaimana pendapat saudara/i tentang upah lembur yang diberikan oleh pihak perusahaan	13	29	13	5	0	60
		21,7%	48,3%	21,7%	8,3%	0,00%	100%
3	Bagaimana pendapat saudara/i tentang insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan	17	28	9	6	0	60
		28,3%	46,7%	15,0%	10,0%	0,00%	100%
4	Bagaimana pendapat saudara/i tentang tunjangan yang diberikan oleh pihak perusahaan	16	34	10	0	0	60
		26,7%	56,7%	16,7%	0,00%	0,00%	100%
5	Bagaimana pendapat saudara/i tentang fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	14	32	10	4	0	60
		23,3%	53,3%	16,7%	6,7%	0,00%	100%
Jumlah Total		82	153	50	15	0	300
Rata-rata		16	31	10	3	0	60
Persentase (%)		26,7 %	51,7 %	16,7 %	5,0%	0,0%	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan Tabel V.5 di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan menjawab baik dengan kompensasi yang diberikan oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik. Hal ini bisa dilihat dari tingkat persentase hasil jawaban responden dimana sebesar 26,7 % responden menjawab sangat baik,

kemudian sebesar 51,7 % responden menjawab baik, selanjutnya sebesar 16,7 % responden menjawab cukup baik dan sebesar 5,0 % responden menjawab tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berada dalam kategori baik dan sesuai dengan keinginan karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan tingkat pemberian kompensasi kepada karyawannya dengan baik.

Rata-rata responden menjawab dengan gaji yang baik yang telah mereka terima, karena menurut mereka telah sesuai dengan aturan yang ada, dalam kebijakan lembur mereka juga menjawab baik dan insentif mereka juga mendapat bayaran yang baik diluar gaji, serta ada beberapa bonus dan tunjangan yang mereka terima dan mereka juga menjawab baik sebagai balas jasa atas kedisiplinan mereka dalam bekerja, serta fasilitas yang mereka butuhkan dalam bekerja telah cukup terpenuhi menurut mereka. Tetapi jika kompensasi ini diperbaiki lagi maka produktifitas perusahaan tidak akan pernah terjadi fluktuasi dan setidaknya produktifitas akan tetap bahkan akan naik jika semua itu terpenuhi.

5.2.2 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah semua keadaan keadaan yang terdapat disekitar tempat

kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja, dan akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan. Dampak negatifnya adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka berhati-hati sekali menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya.

Tabel V.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan kerja (X₂)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Bagaimana pendapat saudara/i tentang fasilitas dan peralatan kerja di perusahaan	30	22	8	0	0	60
		50,0%	36,7%	13,3%	0,00%	0,00%	100%
2	Bagaimana pendapat saudara/i tentang keamanan dan kebersihan lingkungan di perusahaan	19	30	6	5	0	60
		31,7	50,0%	10,0%	8,3%	0,00%	100%
3	Bagaimana pendapat saudara/i tentang sirkulasi udara di perusahaan	17	28	9	6	0	60
		28,3%	46,7%	15,0%	10,0%	0,00%	100%
4	Bagaimana pendapat saudara/i tentang tempat kerja di perusahaan	15	35	10	0	0	60
		25,0%	58,3%	16,7%	0,00%	0,00%	100%
5	Bagaimana pendapat saudara/i tentang suara-suara di lingkungan kerja	20	32	8	0	0	60
		33,3%	53,3%	13,3%	0,00%	0,00%	100%
Jumlah Total		101	147	41	11	0	300
Rata-rata		20	30	8	2	0	60
Persentase (%)		33,3 %	50,0 %	13,3 %	3,3%	0,00%	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2013.

Berdasarkan Tabel V.6 di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan menjawab baik dengan lingkungan kerja di PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik. Hal ini bisa dilihat dari tingkat persentase hasil jawaban responden dimana sebesar 33,3 % responden menjawab sangat baik, kemudian sebesar 50,0 % responden menjawab baik, selanjutnya sebesar 13,3 % responden menjawab cukup baik dan sebesar 3,3 % responden menjawab tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada

perusahaan dalam kategori baik dan sesuai dengan keinginan karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak terhadap semangat kerja karyawan tersebut.

Menurut jawaban dari sampel yang diambil mereka menjawab fasilitas dan peralatan didalam perusahaan sangat baik sehingga dapat mengefektifkan proses produksi, keamanan dan kebersihan mereka menjawab hanya baik saja karena belum terlalu sesuai dengan yang mereka inginkan, sirkulasi udara juga sama kebanyakan mereka hanya menjawab baik, tempat kerja juga sama jawaban mereka hanya baik, serta tentang suara-suara dilingkungan kerja mayoritas mereka menjawab juga hanya baik saja, ini seharusnya lebih diperbaiki lagi jika fasilitas dan peralatan, keamanan dan kebersihan, sirkulasi udara, tempat kerja, dan suara-suara sangat baik maka semua kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar serta dapat tercapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

5.2.3 Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja merupakan pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya semangat kerja, diharapkan produktivitas dapat meningkat sehingga dapat mengoptimalkan keuntungan bagi perusahaan. Semangat kerja yang baik bagi pegawai dapat mendukung kegiatan instansi secara keseluruhan.

Masalah semangat kerja berkaitan dengan segala aktivitas yang akan dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian setiap

instansi akan selalu berusaha bagaimana supaya produktivitas kerja pegawainya dapat ditingkatkan dan setidak-tidaknya dapat dipertahankan. Masalah semangat kerja adalah yang penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Tabel V.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Bagaimana pendapat saudara/i tentang jabatan yang anda emban saat ini	23	20	12	5	0	60
		38,3%	33,3%	20,0%	8,33%	0,00%	100%
2	Bagaimana pendapat saudara/i tentang kompensasi yang diberikan	21	29	10	0	0	60
		35,0%	48,3%	16,7%	0,00%	0,00%	100%
3	Bagaimana pendapat saudara/i tentang lingkungan kerja	13	32	9	6	0	60
		21,7%	53,3%	15,0%	10,0%	0,00%	100%
4	Bagaimana pendapat saudara/i tentang hubungan dengan rekan kerja	24	32	4	0	0	60
		40,0%	53,3%	6,7%	0,00%	0,00%	100%
5	Bagaimana pendapat saudara/i tentang kecocokan dengan pekerjaan	21	26	13	0	0	60
		35,0%	43,3%	21,7%	0,00%	0,00%	100%
Jumlah Total		102	139	48	11	0	300
Rata-rata		20	28	10	2	0	60
Persentase (%)		33,3 %	46,7 %	16,7 %	3,3%	00,0%	100 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2013.

Berdasarkan Tabel V.7 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan menjawab baik dengan semangat kerja karyawan di PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik. Hal ini bisa dilihat dari tingkat persentase hasil jawaban responden dimana sebesar 33,3 % responden menjawab sangat baik, kemudian sebesar 46,7 % responden menjawab baik, selanjutnya sebesar 16,7 % responden menjawab cukup baik dan sebesar 3,3 % responden menjawab tidak baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan di perusahaan dalam kategori baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan perlu untuk tetap dipertahankan agar menjadi lebih baik lagi.

Rata – rata responden menjawab jabatan yang mereka emban sudah sangat baik, dan kompensasi yang diberikan telah baik, lingkungan kerja didalam perusahaan baik, hubungan antara pekerja juga baik, serta kecocokan dengan perusahaan itu juga baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa saat ini mayoritas semangat kerja mereka baik tetapi perusahaan harus dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik dan perusahaan akan berkembang pesat.

5.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang

diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel V.8 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Kompensasi (X_{11} - X_{15}), Lingkungan Kerja (X_{21} - X_{25}) dan Semangat Kerja (Y_{31} - Y_{35}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompensasi (X_1)				
X_{11}	0.884	>	0.3	Valid
X_{12}	0.714	>	0.3	Valid
X_{13}	0.778	>	0.3	Valid
X_{14}	0.856	>	0.3	Valid
X_{15}	0.743	>	0.3	Valid
Lingkungan kerja (X_2)				
X_{21}	0.672	>	0.3	Valid
X_{22}	0.510	>	0.3	Valid
X_{23}	0.565	>	0.3	Valid
X_{24}	0.598	>	0.3	Valid
X_{25}	0.522	>	0.3	Valid
Semangat kerja (Y)				
Y_{31}	0.727	>	0.3	Valid
Y_{32}	0.765	>	0.3	Valid
Y_{33}	0.789	>	0.3	Valid
Y_{34}	0.695	>	0.3	Valid
Y_{35}	0.539	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur

tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel V.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.714	>	0.6	Reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	0.789	>	0.6	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0.867	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

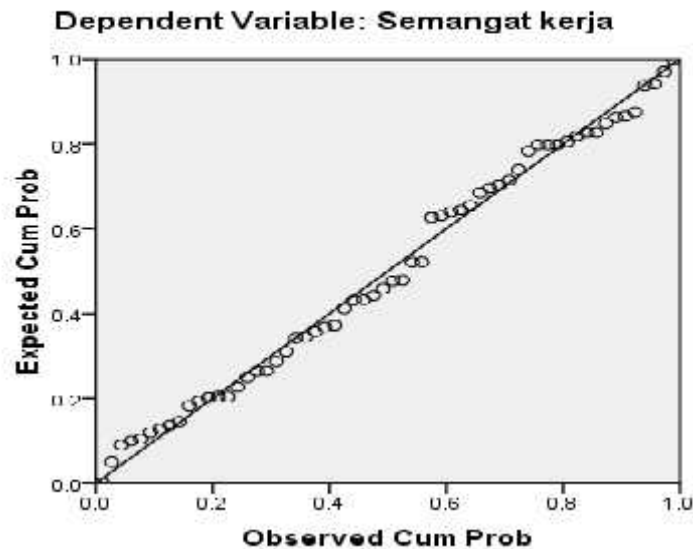
Berdasarkan tabel V.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0.6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data olahan Tahun 2013

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat

satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinearitas*.

Untuk melihat hasil uji multikolinearitas pada beberapa variabel X, dapat dilihat pada tabel V.10 berikut ini :

Tabel V.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1.194	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Lingkungan kerja (X_2)	1.194	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$ (berada di bawah 10).

2. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu

pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (*Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel V.11 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Kompensasi dan lingkungan kerja	1.436	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

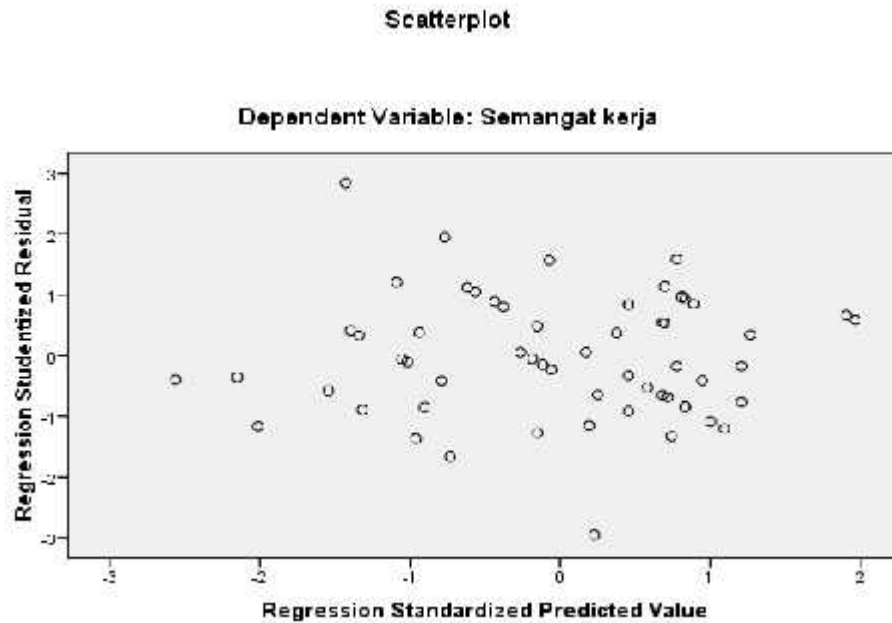
Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk kedua variabel independen sebesar 1.436. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

3. Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarkan.

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

5.5 Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.12 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	4.108
Kompensasi (X_1)	0.735
Lingkungan kerja (X_2)	0.131

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 4.108 + 0.735X_1 + 0.131X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4.108 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi dan lingkungan kerja, maka nilai semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu akan tetap sebesar 4.108.
2. Koefisien regresi b1 sebesar 0.735. Ini berarti bahwa jika nilai kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu akan mengalami kenaikan sebesar 0.735.
3. Koefisien regresi b2 sebesar 0.131. Ini berarti bahwa jika nilai lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu akan mengalami kenaikan sebesar 0.131.

5.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (F test), uji secara parsial (t test) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – (k +1). Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
Kompensasi (X ₁)	4.454	0.000	<	0.05	Sig	H ₀ ditolak H ₁ diterima
Lingkungan Kerja (X ₂)	4.089	0.009	<	0.05	Sig	H ₀ ditolak H ₂ diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.14 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu.
- (2) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	Sig	Tanda	Alpha ()	Keterangan	Hipotesis
14.229	0.000	<	0.05	Signifikan	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel V.13 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 14.229 atau Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Sarana Transportasi,

Sarana Pergudangan dan agen) dapat menjelaskan variabel dependennya (Distribusi).

Tabel V.15 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Adjusted RSquare	Persentase
Kompensasi (X_1)	0. 647	64,7 %
Lingkungan Kerja (X_2)		

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.15 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.647. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya sebesar 35.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar/dominan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu adalah dipengaruhi oleh kompensasi.
4. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.647. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 64,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 35.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan harus bisa menyesuaikan kembali pemberian kompensasi kepada karyawan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kembali kondisi lingkungan kerja tempat karyawan bekerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2004, *performance Managemen.*, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Anton Purnomo Pratama, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagain Produksi PT. Nyonya Mener Semarang*, Skripsi.
- Cahayani, A, 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Semarang.
- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan, PT. Indeeeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan programSPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu, S.P 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Indriwati, 2011, *Pengaruh Kompensasi, dan komunikasi internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang*, Skripsi.
- I Gusti Ngurah Sanjaya dan Ketut Lasmini, 2007, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Politeknik Negeri Bali*, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 3 No. 3, hal 163 – 172.
- Imam Ghazali, 2005. *Aplikasi nalisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke 13, Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Isyandi, B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Unri Pres, Pekanbaru.
- Kartono, 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Grofondi, Jakarta.
- La Mente, 2010. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Takalar*, Jurnal Economic Resources, Issn, Vol. 11 No. 30, hal. 51 – 63.

- Made, Yuniarti dan Luh Gede Teni Waisnawini, 2009, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua*, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 5, hal. 144 – 152.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Ricky, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press : Pekanbaru.
- Riduwan, 2008. *Skala Pengukuran Variable-Variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori Ke Praktek*, Jakarta:Murni Kencana.
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbin, B. Stephen, 2009, *Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Satrohadiwiryono, Siswanto B, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Cetakan Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Hendry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN :Yogyakarta.
- Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suratmi, Nur, 2011, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. ATAG (Anugrah Terang Abadi Gasindo)*, Skripsi, Sukoharjo.
- Susanti, Dewi, 2007, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kapas Putih Klaten*, Skripsi, Klaten.
- Tohardi, Ahmad, 2003. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husaen, 2005, *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi III, PT. Raja Grafindo Pustaka Utama, Jakarta
- Zainun, Buchori. 2004. *Manajemen dan Motivasi*, Bina Aksara, Jakarta.

WWW.Google.Com:

[Http://buat skripsi.com/2011/10/01/cara memilih purposive sampel html](http://buat.skripsi.com/2011/10/01/cara-memilih-purposive-sampel.html),(ontime)

Di akses pada tanggal 15 Desember 2012:

[Http://g.excess.com/2010/07/20/28250/pengertian semangat kerja dan unsur-unsur semangat kerja, \(ontime\)](http://g.excess.com/2010/07/20/28250/pengertian-semangat-kerja-dan-unsur-unsur-semangat-kerja) Di akses pada tanggal 15 Desember 2012:

[Http://mitra.riset.com/2011/05/09/file_160.html](http://mitra.riset.com/2011/05/09/file_160.html),(ontime) Di akses pada tanggal 15 Desember 2012: