

ISSN : 1693-0053

# JURNAL

## EKONOMI dan MANAJEMEN

Volume 5, No.1, Januari 2005

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM SURABAYA  
ANDREAS MAULUDY

ANALISIS PERBEDAAN SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA SALEMAN ANTARA SEBELUM DAN  
SESUDAH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI BARU PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR FARMASI PT.  
HUSADA STAMINA FARMA DI SURABAYA  
ISMANTO HADI S.  
BAMBANG UTOYO

PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR SOSIAL KABUPATEN PONOROGO  
ADDIN ANDANAWARIH

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL, PEKERJAAN DAN MORAL TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN  
SUNARTO  
ARASYALIMUDIN

ANALISIS VARIABEL-VARIABEL PELATIHAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
BANK JATIM MADIUN  
LUCIA FRANSISCA LATUPERISSA



Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Narotama Surabaya

Jl. A. Rahman Hakim, 51 Surabaya Telp. (031) 5910982, Fax. (031) 5931213  
Email : rektor@narotama.ac.id  
arasyali@yahoo.com

ISSN : 1693-0053

# JURNAL

## EKONOMI dan MANAJEMEN

Volume 5, No.1, Januari 2005

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI BANK JATIM SURABAYA  
ANDREAS MAULUDY

ANALISIS PERBEDAAN SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA SALEMAN  
ANTARA SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI BARU  
PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR FARMASI  
PT. HUSADA STAMINA FARMA DI SURABAYA  
ISMANTO HADI S.  
BAMBANG UTOYO

PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOS SOSIAL KABUPATEN PONOROGO  
ADDIN ANDANAWARIH

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL, PEKERJAAN DAN MORAL  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
S U N A R T O  
ARASY ALIMUDIN

ANALISIS VARIABEL-VARIBEL PELATIHAN DAN PENGARUHNYA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BANK JATIM MADIUN  
LUCIA FRANSISCA LATUPERISSA



Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Narotama Surabaya

Jl. A. Rahman Hakim, 51 Surabaya Telp. (031) 5910982, Fax. (031) 5931213  
Email : rektor@narotama.ac.id  
arasyali@yahoo.com

ISSN : 1693-0053

# JURNAL

## EKONOMI dan MANAJEMEN

Volume 5, No.1, Januari 2005

### Redaksi

**Penanggung Jawab**

R. Djoko Soemadijo

**Pemimpin Redaksi**

Budhi Purwandaya

**Redaksi Pelaksana**

Arasy Alimudin

**Administrasi & Sirkulasi**

Ratih Nurbintari

Agus Sukoco

Nurhadi

**Penyunting Ahli**

Imam Syakir

I.B.M. Santika

Arsona Lakmono

Ismanto Hadi Santoso

Fendy Surhariadi

**Penyunting Pelaksana**

Ahmad Abidin I

Slamet Riyanto

Hermien Tri Dayanti

**Alamat Redaksi**

Jl. A. Rahman Hakim, 51 Surabaya

Telp. (031) 5910982, Fax. (031) 5931213

Email : [rektor@narotama.ac.id](mailto:rektor@narotama.ac.id)

[arasyali@yahoo.com](mailto:arasyali@yahoo.com)

---

# JURNAL

## EKONOMI dan MANAJEMEN

Volume 5, No.1, Januari 2005

---

### DAFTAR ISI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM SURABAYA ANDREAS MAULUDY	1 - 11
ANALISIS PERBEDAAN SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA SALEMAN ANTARA SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI BARU PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR FARMASI PT. HUSADA STAMINA FARMA DI SURABAYA ISMANTO HADI S. BAMBANG UTOYO	12 - 18
PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOS SOSIAL KABUPATEN PONOROGO ADDIN ANDANAWARIH	19 - 28
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL, PEKERJAAN DAN MORAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN ARASY ALIMUDIN S U N A R T O	29 - 39
ANALISIS VARIABEL-VARIBEL PELATIHAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BANK JATIM MADIUN LUCIA FRANSISCA LATUPERISSA	40 - 45



Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Narotama Surabaya

Jl. A. Rahman Hakim, 51 Surabaya Telp. (031) 5910982, Fax.(031) 5931213  
Email : rektor@narotama.ac.id  
arasyali@yahoo.com

---

## ANALISIS PERBEDAAN SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA SALEMAN ANTARA SEBELUM DAN SESUDAH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI BARU PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR FARMASI PT. HUSADA STAMINA FARMA DI SURABAYA

ISMANTO HADI S.  
BAMBANG UTOYO

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Ketersediaan obat-obatan saat ini adalah suatu kebutuhan yang boleh dianggap kebutuhan tingkat dasar. Selain itu, ada kecenderungan yang terjadi di masyarakat secara umum berkaitan dengan perilaku pengobatan adalah adanya pergeseran pandangan dan minat masyarakat dari pengobatan tradisional ke pengobatan modern (medis). Pergeseran ini antara lain disebabkan oleh berkembangnya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang farmasi dan kedokteran.

Namun demikian, di lain pihak ada kecenderungan perilaku berobat sebagian masyarakat yang justru kembali ke arah tradisional yang bersifat alamiah dan alternatif yang bersifat tradisional. Kenyataan yang terjadi ini adalah implikasi dari ketidak terpenuhinya kebutuhan kelompok masyarakat akan obat atau penyembuhan. Secara umum penyebab utamanya adalah lemahnya daya beli masyarakat terhadap obat-obatan modern selain penyebab lain yaitu ketidaktersediaan akan obat dan ketidakmampuan dunia ilmu kedokteran dan farmasi dalam menyelesaikan permasalahan pada kasus-kasus tertentu.

Tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa pencapaian suatu kinerja distributor yang baik sangat didukung atau bahkan sangat ditentukan oleh kinerja salesman. Dengan demikian perlu diperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja salesman. Salah satu factor penting yang berpengaruh pada kinerja salesman adalah semangat kerja dan kepuasan kerja. Sebagai kelanjutannya, perlu diperhatikan hal-hal yang dapat memberi semangat kerja dan kepuasan kerja, oleh karena akhirnya bias dikatakan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja akan turut menentukan kinerja distributor.

#### Rumusan Masalah

Melihat latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

1. "Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan sebelum penerapan system Kompensasi baru dan sesudah penerapan system kompensasi baru?"
2. "Apakah ada perbedaan yang signifikan antara semangat kerja karyawan sebelum penerapan system kompensasi baru dan sesudah Penerapan Sistem kompensasi baru?"

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Landasan Teori

#### Semangat Kerja

#### Definisi Semangat Kerja

Menurut Lighten seperti yang ditulis oleh Moekijat (1979;135);

"Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama". Kata bekerja sama disini menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Kata giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Sedangkan kata tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuannya adalah sesuatu yang mereka inginkan bersama.

#### Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Siswanto (1989;268), cara yang biasa ditempuh oleh Manajemen dalam rangka meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberi kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
  2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan dari semua pihak.
  3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
  4. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan tenaga kerja dan memperkokoh rasa kesetiakawanan antara tenaga kerja maupun manajemen.
  5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
-

6. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

### **Kepuasan Kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (1998:144) mengemukakan bahwa "job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important". Menurut Luthans di sini bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dari bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Karena kepuasan adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda.

Selain pekerjaan, factor lain yang tidak boleh diabaikan dalam kepuasan kerja adalah hubungan yang terjalin baik antara anggota organisasi. Reaksi ini bersifat emosional, bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi maka karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang rendah akan karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang positif, sedangkan bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang rendah akan karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Bila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka akan ditunjukkan hasil kerjanya.

Luthans (1998:144) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi dapat diduga atau dalam hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi akan tercermin dalam sikap karyawan.
2. Kepuasan kerja seringkali dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan. Misalnia seorang karyawan bekerja lebih keras dari yang lainnya di suatu organisasi tetapi mendapat imbalan (*reward*) yang tidak sesuai dengan harapannya, maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan, pimpinan, dan bahkan rekan sekerjanya. Sebaliknya apabila seorang karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan diberi gaji sesuai dengan pengharapannya (imbalan yang adil) maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja ini dinyatakan dalam bentuk perilaku. Seorang karyawan biasanya tidak langsung mengatakan puas apabila dia merasa puas dalam bekerja, tetapi hal ini akan tercermin dalam sikapnya, misalnya dia akan semakin loyal pada perusahaan, tertib, dan mematuhi peraturan yang ditetapkan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

### **Kompensasi**

#### **Pengertian Kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut Handoko (1998:155), "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".

Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak factor emosional di sudut pandang karyawan.

Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu kerana besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan "harga" mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bias turun secara drastis.

#### **Proses Kompensasi**

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagipelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran asuransi, cuti, saki, dan sebagainya.

Berbagai peralatan, system kebijaksanaan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi kompleks proses ini. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi

pekerjaan, survey pengupahan dan penggajian, rencana kompensasi variable. Penilaian prestasi kerja dan banyak kebijaksanaan yang menyangkut tingkat dan administrasi upah dan benefits.

### Hubungan System Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, dan Semangat Kerja

Organisasi berusaha untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya karena organisasi menyadari bahwa sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah manusia mengingat manusia adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu dari operasional suatu organisasi. Pfeffer (1995) dalam Madjid (2000:1) mengatakan bahwa pada sejumlah perusahaan tidak lagi bergantung pada teknologi, hak paten, ataupun posisi strategis, tetapi lebih menekankan pada bagaimana mengelola tenaga kerja (SDM).

Agar sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan efisien dan efektif, maka sistem pemberian kompensasi memegang peranan yang sangat penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka.

Benardin & Russel (1993:162) mengemukakan bahwa hasil penelitian kinerja sebagian besar digunakan untuk manajemen kinerja dan kompensasi, mengelola karyawan dengan mempromosikannya, memindahkan atau mengurangi jumlah karyawan, analisis kebutuhan, pelatihan dan bahan penelitian serta evaluasi.

Dengan demikian sistem kompensasi bertujuan untuk memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya serta memenuhi peraturan-peraturan legal.

Locke (1976; 28) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Witt dan Nye (1992; 910) para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak ambigu, dan segaris dengan pengharapan mereka.

### Model Analisis



Kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan sebelum penerapan sistem kompensasi baru dibandingkan dengan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan sesudah penerapan sistem kompensasi baru.

### Hipotesis

1. Ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan sebelum pelaksanaan sistem kompensasi baru dan sesudah sistem pelaksanaan kompensasi baru.
2. ada perbedaan yang signifikan antara semangat kerja karyawan sebelum pelaksanaan sistem kompensasi baru dan sesudah sistem pelaksanaan kompensasi baru.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (1997; 10), bahwa jenis penelitian ilmiah kuantitatif merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang

digunakan harus data yang terukur dan akan menghasilkan sebuah kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Dan jenis penelitian ini adalah jenis konklusif deskriptif, yaitu suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas (Sudjana, 1998; 33).

#### Prosedur Penentuan Sampel

1. Mengidentifikasi unit sampel  
Unit sampel dalam penelitian ini salesman PT. Husada Stamina Farma
2. Menentukan ukuran sampel  
Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendapat Arikunto (1992; 56) yang menyatakan: "...bila subyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih...". Oleh karena jumlah salesman PT. Husada Stamina Surabaya. Dengan jumlah subyek 54 salesman, sehingga diambil semua untuk dijadikan Responden, yang disebut sensus.

#### Teknik Analisis

##### Uji validitas dan reliabilitas

Sebelum uji hipotesis dilakukan, data yang diperoleh dari kuesioner harus memenuhi dua syarat penting bagi suatu instrumen penelitian sikap, yaitu validitas dan uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana sebuah alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Sugiyono (1996;256) uji validitas digunakan untuk mengukur sikap adalah validitas konstruksi, yaitu dengan menghitung korelasi masing-masing pertanyaan sikap dengan skor total yang menggunakan rumus teknik korelasi product. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi (berdasar pada jumlah responden dan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ ).

##### Uji Asumsi

##### Uji Normalitas

Jika variabel-variabel yang ada yaitu semangat kerja maupun kepuasan kerja sebelum penerapan sistem kompensasi baru dan semangat kerja maupun kepuasan kerja setelah penerapan sistem kompensasi baru atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam hal ini memakai grafik P-P (Probability Plot) yang dapat dianalisis dengan menggunakan software SPSS 11,00 for windows. Semakin mendekat dengan garis diagonal dan tidak berfluktuatif, maka data berdistribusi normal.

##### Prosedur pengujian hipotesis

Dalam melakukan analisis data, penulis mengacu pada prosedur untuk menguji hipotesis sebagai berikut (Mason;372);

1. Rumusan hipotesis statistik yang digunakan adalah:  
 $H_0: \mu_1 = \mu_2$   
 $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$   
atau hipotesis yang digunakan:  
 $H_0$  : Diduga tidak terdapat perbedaan antara semangat kerja dan kepuasan kerja salesman sebelum penerapan sistem kompensasi lama dan sistem penerapan kompensasi baru.  
 $H_a$  : Diduga terdapat perbedaan antara semangat kerja dan kepuasan kerja salesman sebelum penerapan sistem kompensasi lama dan kompensasi baru.
2. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5%
3. Alat uji statistik: Statistik parametrik *t-test of difference* dua pihak.  
Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis terbentuk kompartif, 2 sampel data berdata interval atau rasio (Cooper, 1998;72)

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Dimana:

- X1 = Rata-rata sampel 1  
X2 = Rata-rata sampel 2  
S1 = Simpangan baku sampel 1

- S<sub>2</sub> = Simpangan baku sampel 2
- S = Varians sampel 1
- S = Varians sampel 2
- r = Korelasi antara 2 sampel
- n = Jumlah responden

4. Kriteria pengujian pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung}$  terletak dalam daerah  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti tidak ada perbedaan antara semangat kerja dan kepuasan kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem penilaian kinerja baru. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Pengambilan keputusan  
Berdasarkan kriteria di atas maka diambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis nol.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

##### Rancangan Model

Berdasarkan data yang telah diolah, dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil olahan sebagai berikut:

Tabel 4.1  
HASIL PEIRED SAMPLES TEST

Variabel	Nilai Uji Beda	SIG (2-tailed)	t-hitung
Kepuasan Kerja Sebelum Penerapan Sistem Kompensasi Baru Dan Kepuasan Kerja Setelah Penerapan Sistem Kompensasi Baru	0,051	0,01	-3,481

Sumber: Lampiran

Dari tabel diatas, nilai uji beda dari kepuasan kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru sebesar 0,051, yang berarti nilai tersebut diatas angka 0,05. Hal ini yang menyatakan bahwa korelasi rata-rata antara kepuasan kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru adalah lemah dan tidak signifikan. Kemudian nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti rata-rata kepuasan kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru berbeda secara nyata atau bisa juga dilihat dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ .

TABEL 4.2  
HASIL PAIRED SAMPLES TEST

Variabel	Nilai Uji Beda	SIG (2-tailed)	t-hitung
Semangat Kerja Sebelum Penerapan Sistem Kompensasi Baru Dan Semangat Kerja Setelah Penerapan Sistem Kompensasi Baru	-0,039	0,00	-21,741

Sumber: Lampiran

Dari tabel 4.3, nilai uji beda dari semangat kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru sebesar -0,05. Hal ini yang menyatakan bahwa korelasi rata-rata antara semangat kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru adalah kuat dan signifikan. Kemudian nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti rata-rata kepuasan kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru berbeda secara nyata atau bisa juga dilihat dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ .

#### Pembahasan

Adanya perbedaan yang signifikan antara semangat kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru mendukung pendapat Benardin & Russel (1993; 162), kompensasi bertujuan

untuk memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya serta memenuhi peraturan-peraturan legal. Kemudian menurut Locke (1976; 28) masalah semangat kerja adalah hal yang sangat penting bagi setiap organisasi, karena hal tersebut berkaitan dengan prestasi atau hasil kerja yang dicapai karyawan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat memacu semangat kerja karyawannya, baik ketika bekerja secara perorangan maupun ketika bekerja secara kelompok. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja, sehingga mereka dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis, dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji paired samples maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tenaga penjualan PT. Husada Stamina Farma sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru berbeda secara signifikan dan nyata. Terlihat bahwa dengan penerapan sistem kompensasi yang baru menyebabkan jumlah gaji variabelnya lebih besar dibandingkan sebelum penerapan sistem kompensasi yang baru, sehingga kepuasan kerja karyawan tenaga penjualan PT. Husada Stamina Farma semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji paired samples maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan tenaga penjualan PT. Husada Stamina Farma sebelum dan sesudah penerapan sistem kompensasi baru berbeda secara signifikan dan nyata. Terlihat bahwa dengan penerapan sistem kompensasi yang baru menyebabkan jumlah gaji variabelnya lebih besar dibandingkan sebelum penerapan sistem kompensasi yang baru, sehingga semangat kerja karyawan tenaga penjualan PT. Husada Stamina Farma semakin meningkat.

### **SARAN**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis, pembahasan, serta kesimpulan yang diambil, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan sistem kompensasi yang akan diterapkan pada masa yang akan datang dapat menambah nilai gaji yang dibawa pulang (gaji tetap ditambah dengan bonus dari perolehan target omset yang bisa dipakai) para karyawan bagian penjualan PT. Husada Stamina Farma secara adil, dan merata. Sehingga mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan bagian penjualannya.
2. Disarankan sistem kompensasi yang akan diterapkan pada masa yang akan datang dapat menambah nilai gaji yang dibawa pulang (gaji tetap ditambah dengan bonus dari peralihan target omzet yang dicapai) para karyawan bagian penjualan PT. Husada Stamina Farma secara adil, dan merata. Sehingga mampu meningkatkan tingkat semangat kerja para karyawan bagian penjualannya.
3. Disarankan agar perusahaan meninjau penerapan sistem kompensasi yang baru setahun sekali. Hal ini bermanfaat untuk melihat tingkat keadilan, dan pemerataan gaji yang diterima para karyawan bagian penjualan PT. Husada Stamina Farma sehingga akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Rothschild, J and Davis.** 1994. *Organization Through the Lens of Gender: Introduction to the special Issue.* Human Relation.
- Simamora,** 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi,** 2001, *Metode Penelitian Survey,* Cetakan Keduabelas, PP2ES, Jakarta
- Singh,** 1998. *Striking A Balance In Boundary Spanning Positions: An Investigation Of Some Unconventional Influences Of Role Stressor and Job Chacteristics on Job Outcomes of Salespeople.* Journal of Marketing Volume 62 Number 3, pp 69-86.
- Supranto, J.** 1998. *Ekonometrik.* Buku II. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI
- Sugiyono.** 1999 *Metode Penelitian Admnistrasi.* Cetakan Ke Delapan. Bandung : Alfa Beta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Metode Penelitian Admnistrasi.* Cetakan Ke Delapan. Bandung : Alfa Beta.
- Steers, Richard M.** 1985. *Efektifitas Organisasi – Suatu Perilaku.* Terjemahan. Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Winardi.** 1990. *Pengantar Ilmu Manajemen.* Bandung: Nova.