

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kehidupan organisasi yang kondusif adalah harapan setiap elemen disetiap organisasi, baik yang menduduki jabatan sebagai pimpinan maupun sebagai karyawan. Namun untuk menciptakan suasana organisasi yang kondusif tersebut tidaklah mudah untuk diwujudkan, hal ini mengingat bahwa sikap dan perilaku tiap elemen dalam organisasi berbeda-beda. Oleh karena itu sudah menjadi hal yang biasa bahwa dalam organisasi terjadi perbedaan-perbedaan sikap dari elemen organisasi.

Sikap yang ditampilkan oleh setiap elemen dalam organisasi tersebut dipengaruhi oleh suasana batin atau moral yang ada dalam dirinya, seperti yang diungkapkan oleh U Husna Asmara dan Martini Hadari (dalam Hadari Nawawi, 1985:125) bahwa:

Moral atau semangat kerja adalah suasana batin seseorang petugas yang mempengaruhi sikapnya terhadap tugas atau pekerjaannya yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi pula terhadap tujuannya sebagai individu dalam mewujudkan tujuan organisasi kerjanya.

Walaupun moral seseorang sulit untuk diukur, tetapi dapat dilihat dari sikap dan perilakunya dalam bekerja. Sikap dan perilaku seseorang biasanya menunjukkan gambaran perasaan mereka yang sebenarnya sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku kerjanya melalui wujud kegairahannya dalam bekerja.

Semangat kerja seseorang biasanya ditampilkan dengan kedisiplinan, antusias, tanggung jawab terhadap pekerjaan, loyalitas pada pekerjaan, dan inisiatif dalam bekerja. Sedangkan seseorang yang kurang bersemangat dalam bekerja ditampilkan dengan dengan adanya tingkat kemangkiran, tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan, kurang loyal terhadap pekerjaan, dan kurang inisiatif.

Rendahnya semangat kerja ini terjadi juga di PT PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten, dengan terlihat dari sering dan banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari data berikut:

**Table 1.1**  
**Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Pegawai**  
**Bulan Januari-April 2007**

<b>Ketidakhadiran</b>	<b>Januari</b>	<b>Februari</b>	<b>Maret</b>	<b>April</b>
Telat Masuk	24 %	20 %	19 %	21 %
Mangkir	34 %	32 %	25 %	26 %

Sumber : Bagian Administrasi SDM PT PLN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Udan (Bagian Administrasi SDM) yang dilakukan pada tanggal 4 Mei 2007, bahwa selama bulan Januari, Februari, Maret dan April 2007, rata-rata pegawai terlambat masuk selama 29 menit pada bulan Januari, 43 menit untuk bulan Februari, 26 menit untuk bulan Maret sedangkan untuk bulan April selama 32 menit.

Kondisi lain yang mencerminkan rendahnya semangat kerja karyawan adalah masih adanya pegawai yang mengisi waktu jam kerjanya untuk istirahat atau keluar dari meja kerja hanya untuk mengobrol, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, serta pegawai bekerja dengan rajin jika ada pimpinan.

Ketidakhadiran atau kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan alat untuk mengukur moral kerja karyawan terhadap perusahaan.

Semangat kerja karyawan dapat terbentuk dengan baik apabila didukung oleh faktor kepuasan seperti yang diungkapkan oleh Armansyah (2003:1) :

Semangat kerja karyawan ditentukan oleh faktor kepuasan akan pembayaran yang diberikan perusahaan, kondisi kerja apakah secara mental pekerjaan yang dihadapi menantang atau tidak, sikap atasan dan pengawasan, hubungan dengan sesama rekan kerja.

Senada dengan pendapat Hadari Nawawi (1983:122) bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya moral kerja yaitu :

1. Berdasarkan faktor minat atau perhatian terhadap pekerjaan
2. Faktor upah atau gaji (pembayaran)
3. Faktor status social dari pekerjaan
4. Adanya pengabdian terhadap pekerjaan
5. Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik

Pegawai dapat memiliki semangat kerja yang tinggi apabila mendapat kompensasi dari perusahaan. Dengan adanya kompensasi ini dapat memberikan harkat dan martabat seorang pegawai sehingga pegawai dapat hidup dengan wajar, layak dan mandiri tanpa bergantung kepada orang lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Akan tetapi apabila pegawai tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya akan menimbulkan dampak negative bagi perusahaan. Dampak negative itu dapat berupa pengunduran diri pegawai, unjuk rasa, mogok kerja, disiplin kerja yang rendah, dan tingkat absensi yang tinggi.

Seperti yang diungkapkan Noe dalam S.Pantja Djati (2000:27) bahwa :

Ketidak puasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negative karyawan terhadap perusahaan dan

dampak job involvement yang bias dilihat dari menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa kompensasi sangat penting bagi pegawai juga perusahaan, karena dengan adanya kepuasan terhadap kompensasi diduga akan mempengaruhi moral kerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pemberian kompensasi dengan moral kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengkajinya lebih lanjut melalui skripsi dengan judul : **Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Moral Kerja Karyawan pada Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Moral kerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, oleh sebab itu penting bagi suatu perusahaan untuk terus memelihara dan meningkatkan moral kerja karyawan sebab setiap terjadi kesalahan atau penyimpangan akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Moral kerja setiap karyawan berbeda satu dan yang lainnya dan yang menyebabkan tinggi rendahnya moral kerja tidak akan terjadi begitu saja tanpa ada alasan yang jelas. Oleh sebab itu pihak perusahaan harus mencari tahu apa yang menyebabkan alasan tersebut terjadi, salah satunya dengan cara memelihara kondisi moral kerja karyawan agar tetap dalam kondisi yang stabil dan tidak mengalami penurunan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi moral kerja karyawan diantaranya minat terhadap pekerjaan, tingkat kompensasi yang diberikan, kedudukan dalam

perusahaan, loyalitas terhadap pekerjaan, dan sistem komunikasi dalam organisasi.

Tingkat kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan peraturan yang berlaku sebab hal tersebut dapat membantu dalam meningkatkan moral kerja karyawan, dengan meningkatnya moral kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih mudah. Hal ini menyebabkan kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Disamping itu program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain itu hal yang paling mendasar adalah bahwa perilaku pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dari latar belakang masalah di atas antara lain kurangnya disiplin kerja karyawan dalam ketepatan waktu masuk kerja serta tingkat kemangkiran yang tinggi.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, tampak bahwa faktor utama yang mempengaruhi moral kerja karyawan yaitu pemenuhan kebutuhan dan kepuasan kerja, antara lain kepuasan kondisi kerja, sikap atasan dan

pengawas, hubungan sesama rekan kerja dan kepuasan dalam pembayaran. Dalam penelitian ini penulis mencoba melihat permasalahan dari factor pembayaran atau kompensasi, dan yang menjadi objek penelitiannya adalah pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi).

Adapun rumusan masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum mengenai kompensasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi).
2. Bagaimana gambaran umum mengenai moral kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi).
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan moral kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk :

1. Memperoleh gambaran kompensasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi).

2. Memperoleh gambaran moral kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi).
3. Mengetahui bagaimana hubungan kompensasi dengan moral kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi).

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Setelah perumusan tujuan dapat tercapai, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penulis berharap dapat memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai bahan informasi dan masukan yang positif. Serta dijadikan dasar pertimbangan bagi pengambilan kebijakan atau keputusan perusahaan dimasa yang akan datang, terutama dalam meningkatkan moral kerja karyawan yang telah dimiliki oleh objek penelitian.

## 1.6. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini akan meneliti dua factor yaitu pemberian kompensasi sebagai variable independent (variable X) dan moral kerja karyawan sebagai variable dependen (variable Y) yang kedua variable tersebut ikut berperan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kata moral dalam kehidupan sehari-hari, menurut Buchari Alma (1998:197), diartikan sebagai sikap dan perasaan yang dipengaruhi oleh berbagai factor dalam lingkungan pekerja.

Sedangkan menurut I Gusti Made Mantera (Mira Atikah, 1994:6) Moral adalah:

Persepsi karyawan tentang beberapa hal yaitu pandangan karyawan terhadap organisasi, apakah karyawan puas dengan organisasinya; pandangan karyawan terhadap pekerjaannya; pandangan karyawan terhadap peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih besar dan tanggung jawabnya, apabila berprestasi; pandangan karyawan terhadap gaji yang diperolehnya dan sebagainya.

Sedang kata kerja menurut Malayu (2003:94) adalah: "Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu."

Dari dua kata diatas, moral dan kerja digabungkan menjadi kata moral kerja. Bedjo Siswanto (2002:282) mengatakan bahwa:

Moral kerja atau semangat kerja adalah sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Senada dengan pendapat Alexander Leigten yang dikutip Moekijat (1989:130): "Semangat atau moral kerja merupakan kemampuan sekelompok

orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama."

Dari pengertian diatas, moral kerja merupakan semangat yang ada didalam diri seorang karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerjanya dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan The Liang Gie (1989:84) sebagai berikut:

Semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada sekelompok orang untuk bersatu padu secara erat dan mencapai tujuan bersama. Dengan adanya semangat kerja maka setiap orang dalam kelompok itu akan menimbulkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga merupakan semangat berkorban demi terciptanya tujuan kelompok.

Dari semua uraian diatas, untuk menciptakan moral kerja yang tinggi yang paling penting adalah menumbuhkan kesadaran yang ada di dalam diri seorang karyawan tersebut. Karena dengan adanya kesadaran yang ada didalam diri karyawan itu akan timbul semangat atau perasaan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat tercipta suatu usaha bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut selaras dengan pengertian moral kerja yang dikemukakan oleh Handari Nawawi (1985:122) bahwa:

Moral kerja adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud didalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan semangat atau tidak semangat dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini diperkuat dengan pengertian yang dikemukakan oleh Departemen Tenaga Kerja (1987:1) bahwa "Moral kerja merupakan suatu tingkah laku dan emosi didalam melaksanakan suatu pekerjaan, untuk mencapai tujuan tertentu".

Tingkah laku dan emosi disini berkaitan dengan sikap dan perilaku atau sikap menentukan timbulnya suatu kemauan. Sikap karyawan merupakan sumber kesediaan untuk berbuat sesuatu yang terwujud dari aktivitasnya pada saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Kondisi moral kerja seseorang dapat diketahui melalui tingkah laku dalam pelaksanaan pekerjaannya. Tingkah laku tersebut merupakan tanda-tanda apakah seseorang menunjukkan adanya moral kerja yang tinggi atau rendah.

Tingginya moral kerja ditandai dengan perilaku positif individu dalam lingkungan pekerjaannya. Indikator moral kerja yang tinggi dikemukakan oleh The Liang Gie (1972:263) sebagai berikut: "Semangat kerja yang tinggi berarti bahwa pegawai merasa gembira dalam pekerjaannya, tidak memberikan kritik terhadap pekerjaannya dan hubungan kerjanya".

Lebih lanjut indikator moral kerja menurut Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru (1981:278) sebagai berikut: "Ditandai pula dengan sikap penuh kegembiraan, ketetapan hati, antusiasme, rasa senasib seperjuangan, ingin bekerja sama, selalu mengambil inisiatif".

Hadari Nawawi dan H.M. Martini Hadari (1990:155) menyatakan bahwa: "Moral kerja yang tinggi akan tampil berupa kesediaan bekerja keras, tekun dan bergairah, yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi".

Mereka menerangkan lebih lanjut bahwa moral kerja yang tinggi berpengaruh pada kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja, nampak

kesediaan diri datang dan pulang ke tempat kerja tepat pada waktunya, kerja sama, disiplin, dan terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah.

Jika moral kerja karyawan mengalami gangguan atau rendah, menurut Josep D. Levesque (1992:42) "Beberapa akibat yang dapat ditimbulkan berupa *behavioral misfits* yakni akan menyebabkan terganggunya disiplin karyawan dan gaya kerja karyawan". Lebih lanjut Levesque menggunakan istilah moral detriment, yang akan melahirkan lingkungan kerja yang menyakitkan, perasaan negative, hambatan produktif, persaingan tak sehat.

Sedangkan menurut Kossen (1993:230) menyebutkan: "Kemangkiran, ketertiban, turn over yang tinggi, mogok dan sabotase, serta ketidak adaan kebanggaan dalam kerja sebagai ciri-ciri moral kerja yang rendah".

Moral kerja yang rendah dapat dilihat dari berkurangnya perhatian individu terhadap pekerjaannya. hal ini diidentifikasi oleh Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru (1981:176) sebagai berikut: "moral kerja yang rendah dapat diketahui bila seseorang selalu melamun, bermalas-malasan, suka menganggur, sering meninggalkan tugas, selalu cekcok dengan orang lain, apatis terhadap tugas, sering terlambat".

Menurut Bengue yang dikutip Yadi Purwanto (1995:22) ada tiga faktor yang mempengaruhi moral kerja yaitu:

1. Aspek sikap terhadap pekerjaan

Merupakan sikap karyawan secara umum terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, kemampuan melakukan pekerjaan, suasana fisik lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sekerja, serta sikap terhadap imbalan yang diterima.

2. Aspek sikap terhadap atasan

Sikap terhadap atasan dipengaruhi oleh bagaimana perlakuan atasan terhadap karyawan, cara menangani keluhan karyawan, cara

penyampaian informasi, perencanaan tugas, tindakan pendisiplinan karyawan, dan bagaimana pandangan terhadap kemampuan atasannya dalam melakukan tugas.

### 3. Aspek sikap terhadap perusahaan

Sikap terhadap perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kebijakan yang berlaku, pemenuhan kebutuhan karyawan, pembandingan dengan perusahaan lain, semangat kelompok, dan hubungan dengan pihak atasan.

Menurut Hadari Nawawi (1983:122) ada lima faktor yang mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya moral kerja yaitu:

- 1 Berdasarkan faktor minat atau perhatian terhadap pekerjaan
- 2 Faktor upah atau gaji (pembayaran)
- 3 Faktor status sosial dari pekerjaan
- 4 Adanya pengabdian terhadap pekerjaan
- 5 Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik

Sedangkan menurut Buchari Alma (1997:62) mengemukakan yang mempengaruhi moral kerja yaitu sebagai berikut:

- 1 Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
- 2 Kepuasan petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh pekerjaan yang disukai
- 3 Terdapatnya suasana iklim kerja yang bersahabat
- 4 Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama pula
- 5 Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan material lainnya yang memadai
- 6 Adanya ketenangan jiwa

Dari uraian-uraian diatas jelaslah bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerja karyawan adalah berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan fisik maupun kebutuhan non fisik. Berbagai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi oleh pemberian kompensasi yang layak. Terutama untuk kebutuhan *Physiological needs* (Hirarki kebutuhan maslow). Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1995:117) bahwa:

Besarnya kompensasi mencerminkan status pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula.

Selain itu menurut Suwatno (104) menerangkan bahwa :

Bagi kepentingan pegawai bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi dapat memungkinkan karyawan untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar atau layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Adapun mengenai pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung, tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu,1994:133).

Dalam bukunya Suwatno menjelaskan bahwa bentuk kompensasi terdiri dari upah dan gaji, intensif dan kompensasi pelengkap (*fringe benefit*).

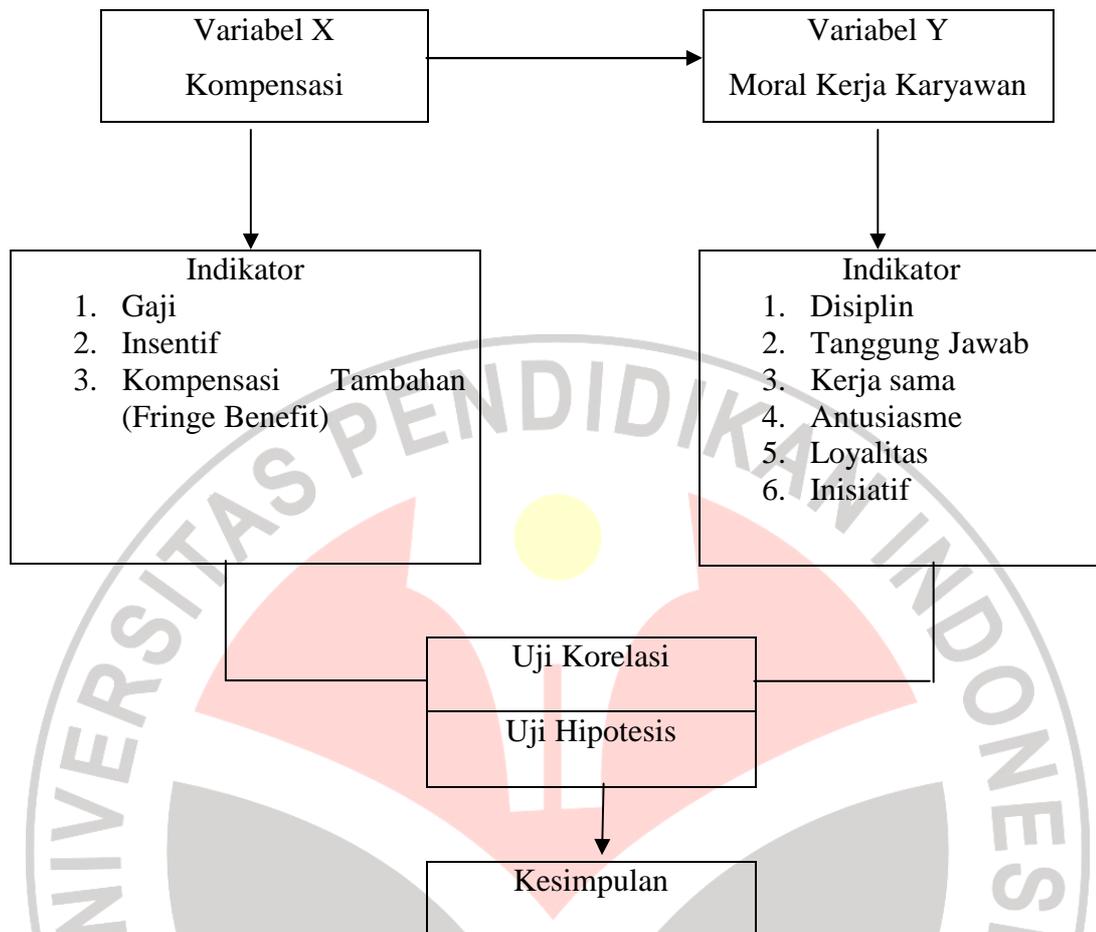
Melalui penelitiannya Dragi *at. Al.*(1992) menemukan bahwa pembayaran akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Sedangkan Poter dan Steers menjelaskan, bahwa semangat/moral kerja akan rendah jika pegawai tidak terpenuhi haknya dalam pembayaran.

Selain itu menurut goozali saydam menyatakan bahwa:

Suatu pemberian kompensasi akan dapat menahan karyawan dan tidak keluar dari perusahaan bila kompensasi itu jumlahnya memadai, sehingga para karyawan tidak terpikir mendua dalam melakukan tugas yang di bebankan kepadanya.

Dan manfaat diberikan kompensasi terutama kompensasi tambahan salah satunya untuk menurunkan tingkat "turn over" dan absensi seperti yang dikemukakan Suwatno, bahwa manfaat bagi perusahaan dari pemberian kompensasi pelengkap itu sendiri adalah peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, penurunan "turn over" karyawan dan absensi.

Dengan demikian kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap moral kerja karyawan. Hubungan teoritis antara kedua konsep tersebut merupakan kerangka yang dijadikan landasan berfikir dan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1  
Pola Model Kerangka Berfikir  
Hubungan Kompensasi dengan Moral Kerja Karyawan

### 1.7. Asumsi Dan Premis

Menurut Komaruddin (1982:22) Asumsi adalah "suatu yang dianggap benar tidak mempengaruhi atau dianggap konstan". Asumsi berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan. Asumsi memberikan hakikat, bentuk dan arah argumentasi. Jadi asumsi timbul karena hal-hal yang mungkin terjadi disebabkan karena pandangan-pandangan yang keliru akibat dari batasan yang terlalu luas sehingga tidak menyelesaikan masalah.

Bertitik tolak dari pengertian di atas, maka dalam skripsi ini penulis mengemukakan asumsi-asumsi sebagai berikut :

1. Struktur organisasi selama penelitian berlangsung tidak berubah.
2. Sistem dan prosedur dianggap tetap selama penelitian.
3. Adanya program kompensasi terhadap pegawai
4. Perusahaan telah memperhatikan kompensasi pegawainya
5. Tidak terjadi perubahan kepemimpinan selama penelitian dilakukan.
6. Tingkat pendidikan dan kemampuan pegawai dianggap memadai.

Sedangkan yang dimaksudkan dengan premis menurut Komaruddin (1995:56) adalah "Sesuatu yang dianggap benar, sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenaran". Sedangkan Suharsimi Arikunto (1998:56) menyatakan bahwa, "Anggapan dasar merupakan sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang disepakati untuk berpijak bagi peneliti dalam melakukan penelitiannya". Dalam hal ini premis yang penulis kemukakan yaitu :

1. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.
2. Kompensasi yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan.
3. Moral kerja akan semakin baik apabila kebutuhan material dan non material terpenuhi.
4. Secara teoritis kompensasi mempengaruhi moral kerja karyawan.

### **1.8. Hipotesis**

Hipotesis dijadikan dasar berpijak bagi peneliti sebagai jawaban sementara yang akan dibuktikan kebenarannya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1993:62) bahwa "Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul".

Di lain pihak hipotesis juga berguna untuk mengarahkan penelitian secara lebih jauh sebagaimana yang dikemukakan oleh Komaruddin (1988:41) bahwa: "Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam dan cermat yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk dijelaskan kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh".

Berdasarkan pendapat diatas, serta asumsi dan premis yang telah dikemukakan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: "Terdapat hubungan antara kompensasi dengan moral kerja karyawan."

### **1.9. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan secara mum tentang uraian yang disajikan sehingga memudahkan pembaca dalam memahami pokok permasalahan serta isi yang terkandung dalam skripsi ini dan memudahkan penulis dalam pembahsan.

Adapun sistematika pembahasan tiap-tiap bab dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka berfikir, asumsi dan premis, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Teoritis, berisi tentang uraian-uraian mengenai konsep kompensasi, konsep moral kerja karyawan serta konsep hubungan kompensasi dengan moral kerja karyawan.

Bab III Objek dan Metodologi Penelitian, berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan, populasi, teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel, metode pengolahan data, dan metode analisis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, hasil pengolahan data dan analisis data serta pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran.