

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan dan selanjutnya membuat ringkasan. Dalam penelitian terdahulu dapat menjadi acuan untuk peneliti dalam melakukan suatu penelitian sehingga dapat memperbanyak dan memperkuat teori kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas karyawan yang akan dipakai. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dipilih disajikan pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Handaru et al. (2019)	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Deskriptif dan eksplanatori	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Sinaga (2020)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Kuantitatif	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Lestari (2021)	Pengaruh kompensasi dan motivasi pada produktivitas kerja karyawan	Kuantitatif	Pengaruh kompensasi dan motivasi pada produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
(Indahyati & Yanita, 2020)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Kuantitatif	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
(Abdillah, 2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Kuantitatif dan Deskriptif	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber : Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu Tinjauan Pustaka

B. Tinjauan Teori

Dalam penelitian ini disampaikan beberapa sumber mengenai variabel terkait yang akan digunakan sebagai acuan. Berikut adalah beberapa landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kompensasi

Kompensasi ialah sesuatu balas jasa yang diberikan kepada pada karyawan oleh industri baik itu barang langsung maupun tidak langsung ataupun donasi yang diberikan karyawan pada industri (Alamsyah, 2016). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Labudo, 2013). Menurut Hariandja dalam Suwati (2013) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan dalam bentuk uang atau bentuk lain yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan, kesehatan, tunjangan makan.

Pemberian kompensasi bertujuan selaku berikut:

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berbentuk upah, pendapatan, ataupun wujud yang lain merupakan guna dapat penuhi kebutuhan hidupnya tiap hari ataupun dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan terdapatnya kepastian menerima upah maupun pendapatan tersebut secara periodic, berarti terdapatnya jaminan “*economic security*” untuk dirinya serta keluarga yang jadi tanggungannya.
- b) Menambah produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang kian baik akan mendesak karyawan bekerja secara produktif.

c) Memajukan organisasi maupun industri. Semakin berani suatu industri maupun organisasi membagikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa suksesnya sesuatu industri,

d) Menghasilkan keseimbangan serta keadilan. Ini berarti kalau pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang wajib dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga terbentuk penyeimbang antara “input” (syarat- syarat) serta “output” (Asmayana, 2018).

Indikator Kompensasi Menurut Henry Simamora dalam (Prapitasari, 2019) sebagai berikut:

a) Upah dan Gaji, yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.

b) Insentif adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi.

c) Tunjangan, contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas, contohnya, parkir khusus karyawan, mobil perusahaan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Komponen-komponen menurut keseluruhan program gaji secara generik dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial.

a) Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (honor dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/laba dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

b) Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-acara proteksi (iuran pertanggunggunaan kesehatan, iuran pertanggunggunaan jiwa, pensiun, iuran pertanggunggunaan tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas misalnya kendaran, ruang tempat kerja dan tempat parkir.

c) Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman) (Asmayana, 2018).

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan perilaku yang bekerja pada bisnis untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi merupakan serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu buat mencapai hal yang khusus sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tadi adalah suatu yang invisible yang menaruh kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku pada mencapai tujuan (Wiliandro, 2020).

Motivasi Kerja menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Pradana (2014) adalah seperangkat kekuatan yang memulai, mengarahkan, dan menjaga orang-orang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Hasibuan (2012) motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan yang mengawali dan mempertahankan seseorang bekerja dalam

suatu organisasi sehingga mereka mau bekerja sama satu sama lain, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya nya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi kerja adalah dorongan terhadap kebutuhan pegawai yang perlu dipenuhi agar bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang bisa diketahui menurut ciri menurut individu terdiri dari lima faktor yaitu (Siagian dalam Rahmawati, 2013):

a. Karakteristik Biografi yang meliputi:

- 1) Usia, hal ini krusial lantaran usia memiliki kaitan yang erat menggunakan banyak sekali segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
- 2) Jenis kelamin, jelas bahwa akibat jenis kelamin para merupakan hal yang perlu menerima perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun bisa disesuaikan sedemikian rupa sebagai akibatnya mereka sebagai anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung bisa menaruh petunjuk cara, dan teknik motivasi kerja yang cocok dipakai bagi para pegawai yang sudah menikah dibandingkan menggunakan pegawai yang belum menikah.
- 4) Jumlah tanggungan, pada hal ini jumlah tanggungan seseorang pencari nafkah primer keluarga merupakan seluruh orang yang biaya hidupnya tergantung dalam pencari nafkah primer tadi, tidak terbatas hanya dalam istri atau suami dan anak-anaknya.

5) Masa kerja, pada organisasi perlu diketahui masa kerja seorang lantaran masa kerja seorang adalah satu indikator kecenderungan para pekerja pada aneka macam segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Lantaran semakin lama seseorang bekerja terdapat kemungkinan buat mereka mangkir atau tidak masuk kerja ditimbulkan lantaran kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang lantaran kepribadian menjadi kebiasaan dan cara yang dipakai dalam manusia bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seorang tentang kesan sensorinya tentang lingkungan kurang lebih akan sangat berpengaruh dalam perilaku yang pada gilirannya memilih faktor-faktor yang dipandangnya menjadi faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan belajar

Belajar merupakan proses yang berlangsung seumur hayati dan tidak terbatas dalam pendidikan formal yang ditempuh seorang diberbagai taraf / lembaga pendidikan.

Indikator Motivasi kerja menurut Sagir terdapat beberapa indikator Motivasi Kerja yaitu (Sastrohadiwiryono, 2013):

a. Dorongan mencapai kinerja, merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

- b. Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.
- c. Tantangan dan tanggung jawab, Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya. Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.
- d. Pengembangan, Pengembangan seseorang terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.
- e. Keterlibatan dan kesempatan, Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik. Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan menurut Siagian (2009) dalam Labudo (2013) mengutarakan definisi produktivitas kerja menjadi berikut :“Produktivitas karyawan merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya berdasarkan sarana dan prasarana yang tersedia menggunakan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau

mungkin yang maksimal” . Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) dituntut untuk selalu menjaga produktivitas karyawan, agar selalu tetap pada tujuan berdirinya koperasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut Sutrisno (2015) dalam Wiliandro (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan menggunakan keterampilan dan cara yang sempurna untuk memakai peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja dibutuhkan bukan saja menjadi pelengkap sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan adalah hal yang sangat krusial untuk sebagai perhatian bagi organisasi karena keadaan fisik dan mental memiliki interaksi yang erat menggunakan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi aktivitas yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan pada penentuan tujuan.

Indikator produktivitas kerja Menurut Sutrisno (2015) dalam Wiliandro (2020) dibutuhkan suatu indikator yaitu menjadi berikut:

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung dalam keterampilan dimiliki dan profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk merampungkan tugas-tugas dan diembannya pada mereka.

b) Meningkatkan output yang dicapai

Berusaha menaikkan output yang dicapai. hasil adalah salah satu yang dirasakan oleh yang mengerjakan dan juga yang menikmati output pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat pada suatu pekerjaan.

c). Semangat kerja

Ini merupakan bisnis untuk lebih baik berdasarkan hari kemarin, Indikator ini bisa dipandang berdasarkan etos kerja dan output yang dicapai pada satu hari lalu dibandingkan menggunakan output sebelumnya.

d) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk menaikkan kemampuan kerja. pengembangan diri bisa dilakukan menggunakan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin bertenaga tantangannya, pengembangan diri absolut dilakukan. Begitu pula harapan untuk menjadi lebih baik dalam gilirannya akan sangat berdampak dalam hasrat karyawan buat menaikkan kemampuan.

e) Kuantitas Kerja

Adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.

f) Efisiensi

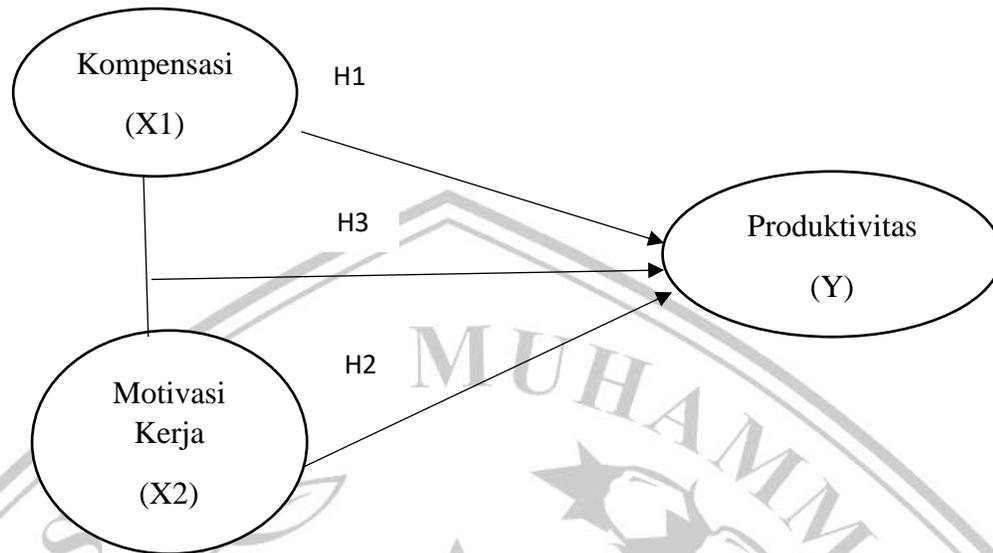
Perbandingan antara output yang dicapai menggunakan keseluruhan asal daya yang digunakan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka konsep penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitrianti (2018) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, Sinaga (2020) meneliti tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan Lestari (2021) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi pada produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Kerangka konsep penelitian dibawah ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen yaitu, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini penulis ingin meneliti keterkaitan Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas karyawan. Variabel terikat yaitu Produktivitas dan Variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja.

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori di atas, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga Kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handaru et al 2019) dengan hasil Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan (Abdillah 2021) dengan hasil pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3: Diduga Kompensasi kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari 2021) dengan hasil pengaruh kompensasi dan motivasi pada produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan