

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana menata hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta bisa digunakan secara maksimal sehingga terlaksana semua tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Bintoro dalam (Widodo, 2021). Menurut Dessler dalam (Rosiadi et al., 2013) sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan serta mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta semua hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut (Nugrahani, 2018) satu kesatuan proses perencanaan, pengelolaan, pengawasan terhadap manusia yang ada didalam organisasi, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Veithzal dalam manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang didalamnya mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Menurut (Herman & Rahardjo, 2013) didefinisikan sebagai strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan setiap fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari organisasi sumber daya manusia terhadap tujuan pencapaian agar efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

## **2.2 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan utama bagi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, oleh karena itu kompensasi harus diberikan secara cukup dan adil, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan mempengaruhi produktivitas atau semangat kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik harus didukung dengan metode yang rasional agar karyawan diberi kompensasi sesuai dengan pekerjaannya. Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, dan barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Hasibuan dalam (Pratama, 2020). Pemberian kompensasi juga harus diberikan kepada karyawan secara adil dan merata supaya terciptanya lingkungan kerja perusahaan yang kondusif dan produktif. (Samudra, 2014).

### **2.2.1 Tujuan kompensasi**

Dikatan dalam Hasibuan dalam (Pratama, 2020) bahwa kompensasi mempunyai tujuan dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan diberikannya kompensasi akan terjalin ikatan kerjasama yang formal antara pemimpin dengan karyawan. Karyawan dituntut mengerjakan pekerjaan dengan baik dan pemimpin yang akan memberikan kompensasi atau imbalan.

2. Kepuasan kerja

Kebutuhan-kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi dengan adanya pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Apabila kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan cukup besar, maka perusahaan lebih mudah melakukan pengadaan untuk karyawan yang qualified.

4. Motivasi

Manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya apabila kompensasi yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas karyawan

Stabilitas karyawan lebih terjamin dengan *turnover* yang relatif kecil karena adanya kompensasi yang adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif.

6. Disiplin

Disiplin karyawan yang semakin baik dengan pemberian kompensasi yang cukup besar.

7. Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dengan adanya kompensasi serta karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Intervensi pemerintah dapat dihindari apabila program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

### **2.2.2 Jenis-jenis kompensasi**

Menurut Nawawi dalam (Cahya et al., 2013) kompensasi dapat dikategorikan dalam dua golongan yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan kinerjanya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan secara langsung yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, serta tunjangan jabatan.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan sebagai tambahan yang didasarkan dari kebijakan pimpinan dalam rangka mensejahterakan karyawan. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan tetapi tidak berkaitan dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Contohnya: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara dalam (Astuti & Rini, 2019) yaitu:

#### 1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan langsung dengan penentuan standar (UMR), biaya transportasi, pajak, dan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi berpengaruh besar dalam penentuan pemberian kompensasi.

#### 2. Penawaran antar perusahaan dan karyawan

Tawar menawar yang dipengaruhi oleh kebijakan penentuan kompensasi mengenai besaran upah yang akan diterima saat mulai bekerja.

3. Standar biaya hidup karyawan

Dimulai dengan memperhatikan standar dan biaya hidup karyawan karena dengan adanya kebijakan kompensasi kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi.

4. Ukuran perbandingan upah

Pengaruh kebijakan dalam penentuan kompensasi dilihat dari besar atau kecilnya suatu perusahaan, pendidikan karyawan, serta masa kerja karyawan.

5. Permintaan dan persediaan

Tingkat persediaan dan permintaan pasar perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan kompensasi.

6. Kemampuan membayar

Perlu diperhatikan kemampuan perusahaan membayar gaji karyawan untuk menentukan kebijakan kompensasi.

#### **2.2.4 Indikator kompensasi**

Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora dalam (Ilmawan et al., 2017) indikator kompensasi antara lain:

1. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang sering digunakan oleh karyawan pada bagian produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per

jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau bahkan mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang didapat oleh karyawan yang kinerjanya melebihi standar.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan kompensasi diluar upah dan gaji seperti asuransi kesehatan dan jiwa, serta program pensiun dan liburan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan yang ditanggung oleh perusahaan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah alat untuk pemenuhan kebutuhan karyawan untuk memperlancar suatu aktivitas kerja dalam perusahaan. Pada umumnya berhubungan dengan kendaraan perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan.

### **2.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu alat untuk mengubah perilaku yang digunakan oleh seorang manajer serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang atau karyawan dalam menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di perusahaan. Hartatik dalam (Faustyna & Jumaini, 2015). Peraturan yang dimaksud berupa absensi, jadwal masuk kerja, serta jam pulangny

karyawan. Disiplin banyak diartikan sebagai waktu datang serta pulangny karyawan yang tepat pada waktunya, sulitnya untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki kedisiplinan tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Hasibuan dalam (Kristianti et al., 2021).

### **2.3.1 Jenis-jenis disiplin kerja**

Ada 5 (lima) jenis disiplin kerja menurut Hartatik dalam (Faustyna & Jumaini, 2015), antara lain sebagai berikut:

#### **1. Disiplin diri**

Disiplin diri merupakan sikap yang dikembangkan atau dikontrol dengan diri sendiri. Disiplin diri merupakan tanggung jawab pribadi yang menerima dan mengakui berbagai nilai yang ada pada luar dirinya. Dengan adanya disiplin diri maka karyawan akan dapat mengukur dirinya serta merasa bertanggung jawab untuk kepentingan suatu perusahaan atau organisasi.

#### **2. Disiplin kelompok**

Disiplin kelompok adalah taatnya kelompok terhadap peraturan serta ketentuan yang berlaku untuk mengendalikan diri dari kepentingan dan upaya pencapaian tujuan tertentu, serta menjalankan standar-standar organisasi dan memelihara stabilitas organisasi. Karena kegiatan organisasi bukanlah



kegiatan individu makaselain disiplin diri disiplin kelompok juga dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

3. Disiplin preventif

Disiplin preverentif adalah disiplin yang bertujuan untuk membimbing karyawan dengan mentaati dan mengikuti segala standar yang telah ditetapkan sebagai peraturan. Disiplin ini juga dilakukan untuk mendorong karyawan supaya dapat mengikuti berbagai aturan atau standar yang ada sehingga berbagai macam penyelewengan dapat dicegah.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang digunakan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan yang telah diberlakukan seta memperbaikinya dimasa yang akan mendatang. Disiplin korektif ini merupakan upaya untuk menyetakan peraturan dan upaya menggerakkan karyawan dalam menyetakan sebuah peraturan serta mengarahkan untuk selalu mematuhi aturan yang sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku pada sebuah perusahaan atau organisasi.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah disiplin yang memberikan pemberian hukuman lebih berat kepada seorang yang melakukan pelanggaran secara berulang. Disiplin ini diatur untuk memotivasi karyawan agar dapat memperbaiki kesalahannya secara sukarela.

### **2.3.2 Faktor-faktor disiplin kerja**

Kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan dalam (Kristianti et al., 2021) antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan harus sesuai dengan kemampuannya, karena apabila pekerjaan yang diberikan diluar batas kemampuan seorang karyawan maka kedisiplinan dan kesungguhan seorang karyawan akan rendah.

2. Kepemimpinan

Seorang pimpinan perusahaan harus memberikan contoh yang baik agar dapat menjadi teladan dan panutan kepada seorang karyawan. Pimpinan diharuskan memiliki sifat yang baik, disiplin, jujur, dan adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Karena pimpinan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan menghasilkan karyawan yang berdisiplin baik pula.

3. Insentif (tunjangan dan kesejahteraan)

Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan kedisiplinan karyawan karena jika insentif yang diberikan kurang maka tidak memuaskan karyawan yang berkebutuhan untuk membiayai kehidupannya dan berakibat pada penurunan kedisiplinan.

4. Keadilan

Apabila pimpinan atau manajer baik dalam kepemimpinannya serta adil kepada semua karyawan maka akan menciptakan kondisi kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan melekat

Tindakan pengawasan melekat menjadi suatu tindakan yang perlu dilakukan dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dimana pimpinan atau manajer mengawasi dan memberi petunjuk kerja kepada karyawan jika ada yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

6. Sanksi hukuman

Dengan adanya sanksi hukumannya yang berat maka karyawan akan takut melanggar peraturan perusahaan serta sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan yang tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya, karena jika pimpinan tidak tegas maka sulit untuk memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan menciptakan kedisiplinan yang baik antara pimpinan dan sesama karyawan di perusahaan.

### **2.3.3 Indikator disiplin kerja**

Dibawah ini merupakan indikator disiplin kerja menurut Sutrisno dalam (Jaka et al., 2013):

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Karyawan diharuskan mematuhi segala peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja supaya terbentuknya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Karyawan diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan untuk mengejar target agar tidak banyak membuang waktu yang ada sesuai standar.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Apabila tanggung jawab karyawan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan maka karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Tingkat absensi menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin yang dimiliki.

## **2.4 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan dan juga perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Efisiensi, sistem kerja dan teknik produksi akan naik jika produktivitas naik serta kemampuan karyawan akan meningkat. Menurut (Sinaga, 2020) bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Dikatan produktif apabila seorang karyawan dapat menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam waktu yang singkat dan tepat. Bagi karyawan produktivitas merupakan syarat kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

### **2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Faktor produktivitas mempunyai peran yang besar dalam menentukan usaha. Menurut Sulistiyani dalam (Widiastuti, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil yang diperoleh melalui proses secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi untuk memecahkan masalah, daya cipta, termasuk juga menyelesaikan pekerjaan sehingga seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.

2. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai teknis operasional bidang tertentu. Dengan adanya keterampilan yang diperoleh melalui proses belajar dan berlatih pada seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Jika sikap karyawan baik maka perilaku karyawan juga akan baik, dengan begitu perilaku manusia ditentukan oleh sikap sikap yang tertanam dalam diri sehingga dapat mendukung kerja yang produktif.

4. Kemampuan (*abilities*)

Pengetahuan dan keterampilan merupakan faktor pembentuk kemampuan. Demikian karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi maka kemampuannya juga pasti akan tinggi juga.

#### **2.4.2 Manfaat penilaian produktivitas kerja**

Manfaat dari pengukuran penilaian produktivitas kinerja menurut Sinungan dalam (Wahyuningsih, 2019) sebagai berikut:

1. Sebagai umpan balik dalam pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan dalam menyelesaikan masalah.
3. Sebagai keputusan-keputusan penetapan.
4. Sebagai kebutuhan pengembangan dalam pelatihan.
5. Sebagai perencanaan karier.
6. Sebagai pengetahuan dalam penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Sebagai pengetahuan ketidakakuratan informal.

#### **2.4.3 Indikator produktivitas**

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam (Mulyasih et al., 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan sangat bergantung pada keterampilan serta profesionalitasnya saat bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang baik dapat dirasakan oleh seseorang yang menikmati maupun yang mengerjakan hasil pekerjaan tersebut. Jadi hasil

yang dicapai dapat diupayakan untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi karyawan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin, indikator tersebut dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai yang kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi, karena semakin besar tantangannya maka pengembangan diri harus dilakukan dan harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan.

6. Efisiensi

Aspek produktivitas yaitu output dan input yang dapat memberikan pengaruh yang cukup signifikan kepada karyawan.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisis	Variabel	Hasil
1	(Agustini, n.d., 2019)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, disiplin, motivasi, dan produktivitas karyawan	Masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali.
2	(Labudo, 2013)	Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja, kompensasi, dan produktivitas karyawan	Secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.
3	(Isvandiari & Fuadah, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG Meritjan Kediri	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja	Ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial dan simultan antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
4	(Yudiaatmaja et al., 2016)	Pengaruh Pemberian	Analisis Jalur	Pemberian kompensasi,	Ada pengaruh positif dari (1)

		Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan		disiplin kerja, dan kinerja karyawan	pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja, (3) pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Ayu Lestari.
5	(Fajar et al., 2020)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar	Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	Kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai	Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.
6	(Tilaar et al., 2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompensasi,	Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan

		Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara		dan produktivitas kerja pegawai	kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.
7	(Firdaus, 2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Deskriptif	Kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja	Variabel kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja dibuktikan dengan hasil persamaan kolerasi $Y=0,194 + 0,018 X1 + 1,068 X2$ . Yang berarti bahwa sangat kuat peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
8	(Priadana & Setia, 2017)	Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kompoeng Daun	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja	hasil dari analisis verifikatif menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh

					terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%
9	(Aromegea et al., 2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengemukakan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula. Disiplin kerja dilihat dari tanggung jawab dan tingkat absensi mampu meminimalisir kesalahan-kesalahan kerja serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan produktivitas karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk mencapainya suatu tujuan perusahaan. Upaya yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin seperti memberikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan bukan

hanya sebagai penilaian kerja akan tetapi juga harus sesuai dengan kedisiplinan kerja disuatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan.

### **2.6.1 Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan**

(Chusminah et al., 2021) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan adalah salah satu cara bagi perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang loyal kepada perusahaan, terdorong melaksanakan tugas, dan meningkatkan produktivitas, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi yang buruk dapat menurunkan produktivitas karyawan karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka berupa upah, gaji, bonus, dan insentif serta tunjangan, jaminan kesehatan dan jiwa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agustini, 2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2015) dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada menunjukkan bahwa pemberian kompensasi membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rumahlaiselan et al., 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada rangkuman diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **2.6.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan**

Menurut (Fathoni & Minarsih, 2016) disiplin kerja diartikan sebagai alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk mentaati semua peraturan-peraturan yang berlaku. Peningkatan produktivitas dapat dicapai bila karyawan mempunyai disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Isvandiari & Fuadah, 2017) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dan menunjukkan bahwa karyawan mampu dan telah menyadari bahwa disiplin kerja penting dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah ditargetkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rumondor et al., 2013) dengan judul Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aspiyah, M. & Martono, 2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas karyawan karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siswadi, 2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada rangkuman diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **2.6.3 Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan**

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan berhasil meraih tujuan tetapi jika karyawan bekerja secara tidak produktif maka perusahaan tidak berhasil meraih

tujuan. (Agustini, 2019). Pendapat lain dikemukakan oleh (Labudo, 2013) bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja terutama semangat kerja yang tinggi. Dengan diberlakukannya disiplin kerja maka karyawan diharapkan dapat mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan sehingga meningkatkan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Izzah, 2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Mechanical Division* PT Mulia Makmur Elektrikatama menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Labudo, 2013) dengan judul Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan yang dominan adalah disiplin kerja.

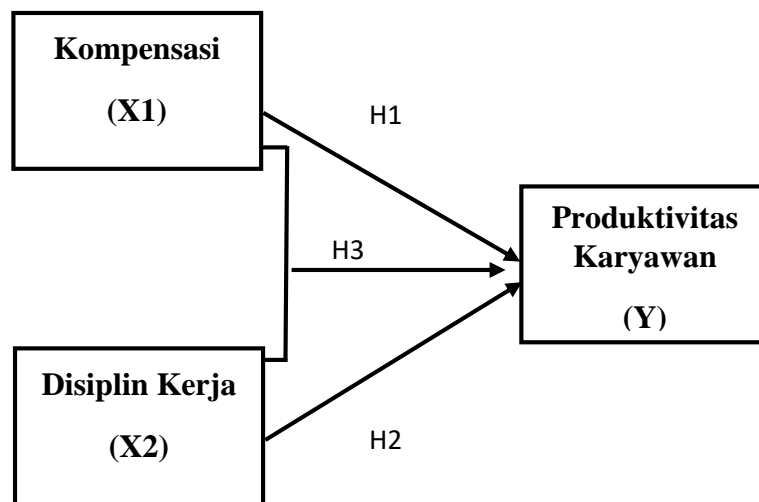
Penelitian yang dilakukan oleh (Tilaar et al., 2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pada rangkuman diatas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:



H3: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan membentuk kerangka konseptual pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



## 2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Berdasarkan kerangka teori ini , maka dijadikan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula.

H3 : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula.