

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan. Edison, Anwar, & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Sedangkan oleh Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Afandi (2018) Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect Payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi
3. Ganjaran non finansial (*Non Financial Rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Afandi (2018) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Yaitu:

1. Tingkat Biaya Hidup
2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain
3. Tingkat Kemampuan Perusahaan
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
5. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku
6. Peranan Serikat Buruh

2.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Santoni, (2018), Beberapa Indikator Kompensasi Sebagai Berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh Fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotan klub, tempat paker khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2 Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang orang yang bekerja, atau dengan kata lain prilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja menurut Sakarsih (2017) “Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”. Menurut Fahmi (2017) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

2.1.2 Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Motivasi Dari Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow : yaitu lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup. Setelah kebutuhan terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain: kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

2. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya ada asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik di kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

2. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak

akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- A. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- B. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- C. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

2.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga Produktivitas Kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Jadi suatu perasaan motivasi dalam diri karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi

setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan Produktivitas Kerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi. Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja Sesuai Standar
- b. Senang Bekerja
- c. Merasa Berharga
- d. Bekerja Keras
- e. Sedikit Pengawasan
- f. Semangat Juang Tinggi

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Santoni (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.3. Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Fitriani (2019) mengatakan Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus

mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi.

Menurut Hartatik (2014) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. (nur'aini, 2012).

1. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat Stress
4. Kondisi Fisik Pekerjaan
5. Sistem Kompensasi, Desain Pekerjaan, Dan Aspek-Aspek Ekonomis, Teknik Serta Perlakuan Lainnya.

2.3.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut wignjosubroto (kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas yaitu:

1. Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan

mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

2. Efisiensi Dan Efektivitas Kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

4. Pengalaman Dan Pengetahuan

Pengalaman Dan Pengetahuan Seseorang Karyawan Sangat Berpengaruh Terhadap Produksi Yang Dihasilkan Akan Tetapi Akan Lebih Tinggi Apabila Seseorang Karyawan Mempunyai Kemampuan Dan Pengetahuan Yang Tinggi.

2.3.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Santoni (2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan yaitu dengan kompensasi yang sering dijadikan alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih

berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut.

2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini yaitu berupa terjadinya penurunan pencapaian target pada karyawan PT. Lautan Berlian Bandar Jaya dalam waktu satu tahun.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan PT. Lautan Berlian Bandar Jaya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Variabel	Peneliti	Alat Peneitian	Jurnal	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Suara Sejati Kupang	Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Produktivitas Kerja Karyawan	Yody A. Manafe (2018)	SPSS	Journal Of Management (Sme's) Sinta 6	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja PT.Mitra Suara Sejati Kupang karyawan berada pada kriteria tinggi, sangat tinggi, dan sangat tinggi. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Mitra Sejati Sejati Kupang.
2	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Polopo	Motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja	Salju (2018)	SPSS	<i>Jurnal Management</i> Sinta 4	Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Kamijaya Mitra Utama Tanggerang	Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja	Tyas (2020)	SPSS	Jurnal Ilmu Manajemen Sinta 5	<p>Hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</p>
4	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama	Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja	Izzah (2016)	SPSS	Jurnal Ilmu Administrasi Sinta 5	<p>Hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</p> <p>Hasil secara simultan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>

						produktivitas kerja
5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alfabet Berkat Citrabuana	Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan	Dinantara (2019)	SPSS	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Sinta 4	Pada variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera-Kota Tangerang	Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Karyawan	Gandung (2021)	SPSS	Jurnal ARASTIRMA Sinta 5	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan pada variabel kompensasi diketahui terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Pada hasil secara simultan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<i>Job satisfaction, Compensation and Productivity</i>	Dwi Budisatrio	SPSS	<i>Jurnal Manajemen dan Akuntansi</i>	Berdasarkan perhitungan Uji Regresi Linear berganda Kepuasan Kerja Dan Kompensasi adalah

	Pada Hotel Zamrud Cirebon		(2015)		Sinta 5	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja
8	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas karyawan	Iqbal & Juradi (2014)	SPSS	<i>Jurnal Manajemen dan Akuntansi</i> Sinta 6	Hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Hasil penelitian secara simultan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
9	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Upah, Produktivitas Kerja	Rampisela & Lumintang (2020)	SPSS	Jurnal Agribisnis Universitas Garut Sinta 4	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan

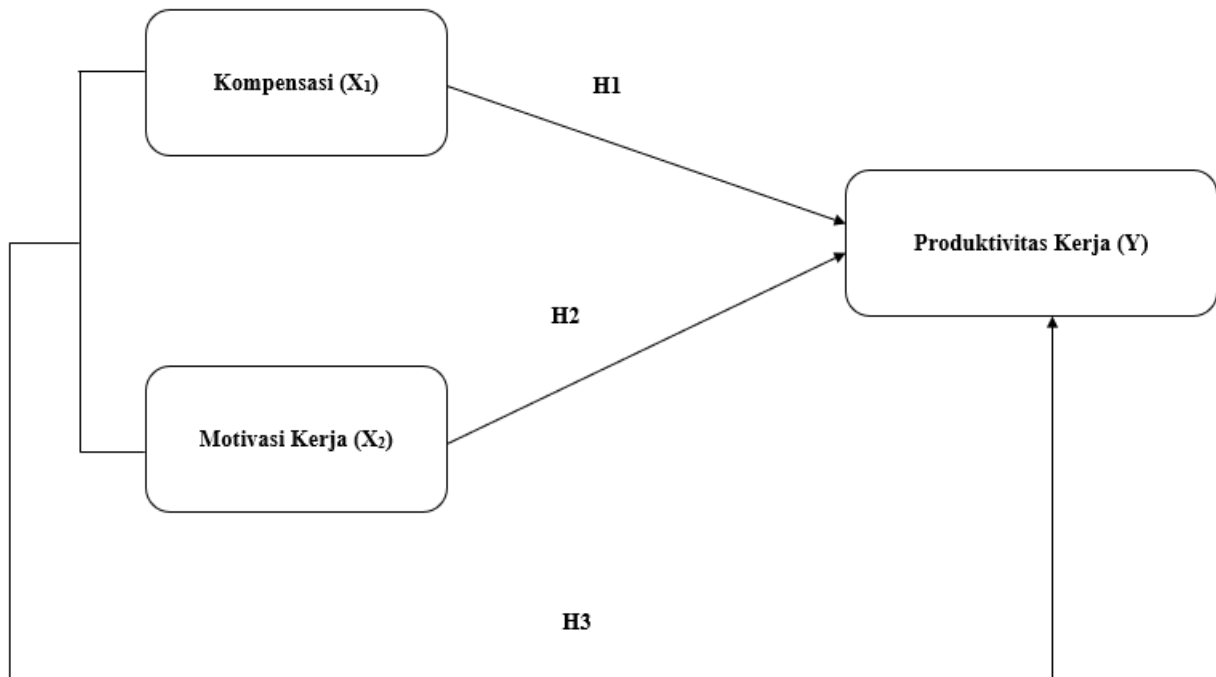
						<p>variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat.</p>
10	<p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin</p>	<p>Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Kerja</p>	<p>Yuliannisa (2018)</p>	<p>SPSS</p>	<p>Jurnal Ilmi Administrasi Dan Manajemen Sinta 5</p>	<p>Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan</p>

						terhadap produktivitas kerja karyawan
11	The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk	Compensation Variable, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee	Sudiardhita (2020)	Path Analysis	Academy of Strategic Management Journal Emerald	The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on work motivation, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has positive and significant effect on employee performance, work motivation has positive and significant impact on performance employees and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.
12	Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable	Compensation, Employee Mediation, Motivation, Performance	Intan Candradewi (2019)	Partial Least Square (PLS)	International Research Journal of Management Emerald	The results showed (1) compensation has a positive and significant effect on employee performance (2) compensation has a positive and significant effect on

						<p>motivation (3) motivation has a positive and significant effect on employee performance (4) motivation mediates partially and positively and significantly on the relationship between compensation and employee performance. The implications of the results of this study indicate that compensation is found to be a major factor in improving employee performance.</p>
--	--	--	--	--	--	--

Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Hipotesis

Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah dalam penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah serta kerangka pikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya (Y).
- H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prooduktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.
- H3 :Kompensasi dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.

