

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Menurut Badriyah (2018) Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Kemudian menurut Elmi (2018) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Adapun menurut Onsardi (2018), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Definisi-definisi Kompensasi Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Badriyah (2018)	Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.
2.	Elmi (2018)	kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.
3	Edison, et al (2017)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.
4.	Afandi (2018)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
5.	Onsardi (2018)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi budaya kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Badriyah (2018) yang memaparkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno (2010) dalam Hamali (2018) memaparkan Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi sebagai berikut :

1. Tingkat biaya hidup.

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih

sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

6. Peran serikat buruh.

Keberadaan serikat kerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:
 - a. Keadilan dalam pemberian gaji,
 - b. Kelayakan dalam pemberian gaji, dan
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga

produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam pemberian insentif
 - b. Kelayakan dalam pemberian insentif, dan
 - c. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
 4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
 5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.
 6. Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi.

Sedangkan menurut Edison, et al, (2017) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi bersifat normatif.

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2. Kompensasi bersifat kebijakan.

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

Menurut Elmi (2018) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sedangkan menurut Onsardi (2018) indikator kompensasi terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan.

Tabel 2.2
Indikator Kompensasi Menurut Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Badriyah (2015)	1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Fasilitas 6. asuransi
2.	Edison, et al.,(2017)	1. Kompensasi bersifat nomatif. 2. Kompensasi bersifat kebijakan.
3.	Afandi (2018)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas
4.	Onsardi (2018)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan-tunjangan
5.	Elmi (2018)	1. Kompensasi langsung. 2. Kompensasi tidak langsung.

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator kompensasi dari Badriyah (2017) dalam penelitian ini.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Adapun menurut Fadillah (2019) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Adapun Motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Tabel 2.3
Definisi Motivasi Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Afandi (2018)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.
2.	Fadillah (2019)	Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.
3.	Adha (2019)	motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.
4.	Sedarmayanti (2017)	Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.
5.	Mangkunegara (2017)	Motivasi adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas, penulis mengambil definisi Motivasi Kerja dari Fadilah (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah energi yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Hamzah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Adanya hasrat dan keinginan berhasil.
2. Adanya dorongan dan cita-cita masa depan.
3. Adanya harapan dan cita-cita masa depan.
4. Adanya penghargaan dalam belajar.

Sedangkan Sutrisno (2017) mengemukakan faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor intern
 - a. Keinginan untuk dapat hidup Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern
 - a. Kondisi lingkungan kerja.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervisi yang baik.

- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu 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.

Sedangkan Indikator motivasi kerja menurut Adha (2019) yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan agar penghargaan
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Adapun Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok

bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

3. Kebijakan dan administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

4. Hubungan kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8. Pengakuan atau penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

9. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

10. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Indikator Motivasi Kerja menurut Fadillah, (2019) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 2. 4
Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri
2.	Adha (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan agar penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
3.	Sedarmayanti (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Supervisi 3. Kebijakan dan administrasi 4. Hubungan kerja 5. Kondisi kerja 6. Pekerjaan itu sendiri 7. Peluang untuk maju 8. Pengakuan dan penghargaan 9. Keberhasilan 10. Tanggung jawab
4.	Fadillah (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang
5.	Mangkunegara (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas atau sasaran. 5. Usaha untuk maju. 6. Ketekunan. 7. Pemanfaatan waktu. 8. Rekan kerja.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator Motivasi Kerja dari Fadillah (2019) dalam penelitian ini.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Hartatik (2014) mengungkapkan tentang pengertian produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Produktivitas kerja menurut Adab (2015) produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2019). Ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input) masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. (Kimsean, 2014).

Tabel 2.5
Definisi Produktivitas Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Sedarmayanti (2017)	produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu.
2.	Adab (2015)	Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.
3.	Sutrisno (2017).	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai
4.	Hartatik (2014)	produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.
5.	Kimsean (2014)	Ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input) masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

Sumber : Data diolah penulis 2023

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Sudarmayanti (2017) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.

3. Disiplin

Pegawai yang disiplin akan mudah ditertibkan dan bekerja serius.

4. Sikap dan etika kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.

7. Tingkat penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan industrial Pancasila

Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Makin profesional pegawai, makin cepat proses kerja

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Selain faktor ada juga indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang

menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagian karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator-indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
2. Memiliki motivasi yang positif.
3. Memiliki orientasi kerja yang positif.
4. Bertanggung jawab.

Adapun menurut Hartatik (2014) memaparkan tentang indikator produktivitas kerja, diantaranya :

1. Tingkat absensi tinggi.
2. Tingkat perolehan hasil.
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan.
5. Waktu yang dibutuhkan

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Adab (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitatif
- b. Kuantitatif
- c. Efektivitas kerja

d. Efisiensi kerja

Sedangkan menurut Kimsean (2014) berpendapat indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
- 4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
- 5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.
- 8) Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
- 9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengenai budaya kerja, maka penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini :

Tabel 2.6
Indikator Produktivitas Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Sutrisno (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. efisiensi

No	Penulis/Tahun	Indikator
2.	Sedarmayanti (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan. 2. Memiliki motivasi yang positif. 3. Memiliki orientasi kerja yang positif. 4. Bertanggung jawab.
3.	Hartatik (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi tinggi. 2. Tingkat perolehan hasil. 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan. 5. Waktu yang dibutuhkan.
4.	Adab (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitatif 2. Kuantitatif 3. Efektivitas kerja 4. Efisiensi kerja
5.	Kimsean (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil 3. Sikap 4. Mengembangkan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 7. Perbandingan antara masukan dan keluaran 8. Kualitas hidup 9. Penyelesaian masalah.

Sumber: Data diolah penulis 2023

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai data pendukung untuk mengetahui hasil penelitian kita yang sedang berlangsung saat ini. Oleh karena itu, penulis mencermati beberapa penelitian terdahulu melalui jurnal-jurnal yang dikumpulkan oleh penulis, yang didiskusikan dengan variabel yang diteliti. Berikut isi penelitian dalam bentuk tabel :

Tabel 2.7
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Persamaan
1.	Kervin Kervin, Robin Robin, Vendy Vendy (2023)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Petrokimia Gresik</p> <p>Metode: Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.</p> <p>Sampel: 155 responden.</p>	Temuan menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas.</p> <p>Perbedaan: Penulis meneliti ditempat yang berbeda.</p>
2.	Ni Kadek Ira Agustini dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	<p>Judul: Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan</p> <p>Metode: Pendekatan penelitian inidberdasarkan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Sampel: 79 orang..</p>	Hasil analisis pada penelitian ini menunjukan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	<p>Perbedaan: penulis tidak mengambil disiplin kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>Persamaan: Sama-sama mengambil kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas dan juga mengambil produktivitas kerja sebagai variabel terikat.</p>
3.	Michel Hartanto, Nuning Lisdiana, Hari Purwanto (2020)	<p>Judul: Pengaruh Pola Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.So Good Food Boyolali</p> <p>Metode: Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Sampel: 135 orang.</p>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dalam kepemimpinan motivasi serta kompensansi berpengaruh secara simultan pada karyawan PT.So Good Food Unit RTE Boyolali serta variabel motivasi secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan PT.So Good Food Unit RTE Boyolali	<p>Perbedaan: Peneliti terdahulumengambil pola kepemimpinan sebagai variabel bebas.</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Per samaan
4.	I Nengah Subawa Kardika Putra and Ni Wayan Mujiati (2022)	<p>Judul: <i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity</i></p> <p>Metode: <i>namely the type of research that is based on quantitative data or the findings are achieved using statistical procedures or other methods of quantification.</i></p> <p>Sampel: <i>37 people, with the saturated sample method.</i></p>	<p><i>Results show compensation, work environment, and work motivation partially have a positive and significant effect on the productivity of Norton Bali Computer & Smartphone employees</i></p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti lingkungan kerja dalam penelitiannya.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas sebagai variabel terikat.</p>
5.	Dhea Nur Fitrianti, Arif Partono Prasetio (2018)	<p>Judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung.</p> <p>Metode: Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan kausal.</p> <p>Sampel: 120 responden karyawan PT Pindad Persero Bandung.</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.</p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti motivasi kerja sebagai variabel bebasnya.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama meneliti kompensasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.</p>
6.	Nauroh Fidiyah Aprinda (2021)	<p>Judul: <i>The Effect of Work Motivation on Work Productivity of Nurses at RSUP Raratotok-Buyat</i></p> <p>Metode: <i>The analytical method used is descriptive and quantitative analysis.</i></p> <p>Sampel: <i>Total of 64 respondents.</i></p>	<p><i>the results show that organizational commitment has a positive effect on employee performance.</i></p>	<p>Perbedaan: Penulis hanya menggunakan 40 responden sedangkan peneliti terdahulu sebanyak 64 orang sebagai responden</p> <p>Persamaan: sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Per samaan
7.	Komalia, Kuncoro Budi Riyanto (2022)	<p>Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Astra Daihatsu Metro</p> <p>Metode: Jenis penelitian yang di lakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif.</p> <p>Sampel: karyawan PT.Daihatsu Kota Metro yang berjumlah 121.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>	<p>Perbedaan: penulis hanya meneliti 40 responden sedangkan peneliti terdahulu memakai 121 responden.</p> <p>Persamaan: Peneliti dan penulis menggunakan variabel kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y).</p>
8.	Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono, Suprianto (2021)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Metode: Metode kuantitatif dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner.</p> <p>Sampel: 67 responden.</p>	<p>Hasil uji parsial diperoleh motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>Hasil uji simultan motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti lebih dari 60 orang sebagai responden.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.</p>
9.	Muhammad Husin, Desfi Marlisa Nasution, M.Fazlur Rahman Daulay, Novi Afriani, Robert Arozatulo Zebua (2021)	<p>Judul: Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai</p> <p>Metode : Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif.</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan seluruh hipotesis berpengaruh secara positif dan signifikan.</p>	<p>Perbedaan : Penulis tidak meneliti pelatihan sebagai variabel bebas.</p> <p>Persamaan : Penulis dan peneliti sama-sama meneliti kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Per samaan
10.	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)	<p>Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit</p> <p>Metode : Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.</p> <p>Sampel : Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang.</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	<p>Perbedaan: Penulis meneliti ditempat yang berbeda.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja.</p>
11	Heri Sasono Dan Agus Razikin (2022)	<p>Judul : Effect of Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance</p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif.</p> <p>Sampel : The number of research samples is all of the existing population, as many as 40 employees.</p>	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	<p>Perbedaan: Penulis meneliti ditempat yang berbeda.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti tentang kompensasi dan motivasi.</p>
12	Aji Eko Marwanto (2021)	<p>Judul : Effect of Compensation, Work Environment and Employee Performance on PayAccess</p> <p>Metode : The research method used is an associative quantitative approach.</p> <p>Sampel : 60 responden</p>	Hasil penelitian menunjukan semua hipotesis berpengaruh positif dan signifikan.	<p>Perbedaan: Penulis meneliti ditempat yang berbeda.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti tentang kompensasi.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Per samaan
13	Noto Susanto (2023)	<p>Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan</p> <p>Metode : kuantitatif</p> <p>Sampel : Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 74 responden.</p>	<p><i>The results of the study suggest that the environment and motivation are factors that have a positive influence on employee performance. Because these two factors can encourage the birth of work enthusiasm, which has implications for the implementation of good work and the achievement of satisfactory work results.</i></p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti tentang motivasi.</p>
14	Putri Asa, Seraphina Damayanti dan Hendry (2021)	<p>Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT IDK Adam Malik Medan</p> <p>Metode : Deskriptif dan kuantitatif</p> <p>Sampel : Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 235 responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis berpengaruh positif dan signifikan.</p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti tentang motivasi.</p>
15	M. Fajar Nugroho dan Rakhmat Haryono (2020)	<p>Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Metode : Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif dan kuantitatif</p> <p>Sampel : Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 280 responden</p>	<p>Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa secara parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.</p>	<p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja.</p> <p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja.</p>

Sumber : Data diolah penulis 2023

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh peneliti.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan penulis mengenai variabel produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi dan motivasi kerja dapat menciptakan perubahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Misalnya, kompensasi yang memuaskan serta meningkatnya motivasi kerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah sikap atau mental seseorang untuk selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Serta mampu memanfaatkan sumber daya yang ada seminimal mungkin dan dapat menghasilkan output semaksimal mungkin. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya bahan atau material produksi tetapi juga waktu dan tenaga yang digunakan agar bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Dwitama Mulya Persada adalah kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa dari perusahaan yang menjadi hak bagi seorang karyawan atas tugas atau kewajiban yang sudah diselesaikannya. Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan, mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan.

Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji/upah, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas dan asuransi. Untuk mendorong agar karyawan lebih produktif dalam bekerja dengan cara memberikan gaji/upah yang adil dan merata sesuai jabatan atau beban kerja yang diterima seorang karyawan serta waktu pemberian kompensasi yang tepat waktu, insentif mempengaruhi produktivitas karyawan, selain itu apabila karyawan tidak diberikan bonus saat lembur atau jika penjualan melebihi target perusahaan juga bisa menimbulkan menurunnya produktivitas kerja, serta segala tunjangan dan asuransi membuat karyawan merasa terjamin akan keselamatan selama bekerja dan fasilitas yang memadai akan membantu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Selain itu, terdapat cara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan gairah yang memicu

seorang karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat serta bisa meningkatkan hasil kerja yang dicapai.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil indikator motivasi kerja diantaranya tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan dari atasan dan pekerjaan yang menantang.

Mempunyai rasa bertanggung jawab yang besar atas kewajibannya berdampak pada efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung karyawan tersebut akan produktif, prestasi kerja yang dimiliki juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena sebuah prestasi akan menimbulkan motivasi atau keinginan untuk menggapai prestasi kerja lainnya yang akan berpengaruh positif pada perusahaan, perusahaan yang memberikan peluang kepada karyawannya juga secara tidak langsung memberikan motivasi agar karyawan tersebut nantinya lebih baik dalam bekerja, karyawan yang produktif tentu saja perlu adanya pengakuan dari sesama rekan kerja ataupun atasan karena dengan adanya pengakuan tersebut membuat hasil kerja karyawan merasa dianggap dan dihargai serta apabila ada pekerjaan yang menantang dapat memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Karyawan PT. Dwitama Mulya Persada senantiasa bekerja dengan minat dan kemampuan akan merasakan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani, terlebih jika diberikan imbalan berupa gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan, jabatan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan ke karyawan, pimpinan/atasan juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan,

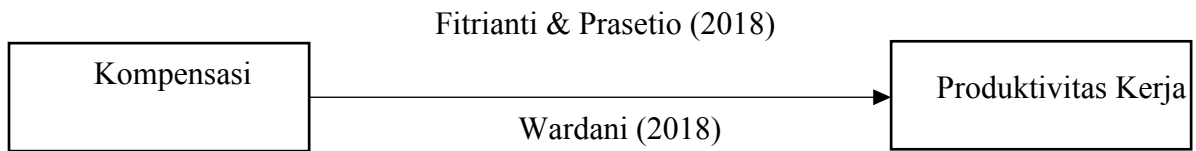
ini terjadi karena atasan memberikan bantuan teknis dan motivasi kepada para karyawan, bukan hanya hubungan dengan atasan saja melainkan dengan rekan kerja pun merupakan hal yang tidak kalah penting.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, sebaliknya jika semakin rendah kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin rendah juga produktivitas kerja karyawan. Dan semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah juga produktivitas kerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian Fitrianti & Prasetio (2018) yang dilakukan pada Karyawan PT Pindad Persero Bandung Direktorat Keuangan Dan Administrasi menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja. Semakin memuaskan kompensasi yang diberi sebuah perusahaan atau organisasi semakin baik juga produktivitas kerja karyawan di tempat tersebut.

Adapun penelitian Wardani (2018) yang dilakukan pada karyawan di Pt. Telkom Indonesia Witel Bekasi menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja.



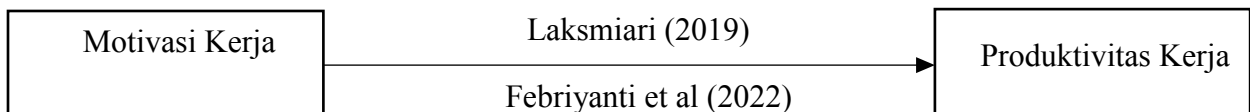
Gambar 2. 1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber : PT Pindad Persero Bandung

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian Laksmiari (2019) yang dilakukan pada Karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pula.

Adapun penelitian dari Febriyanti et al (2022) yang dilakukan pada karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.



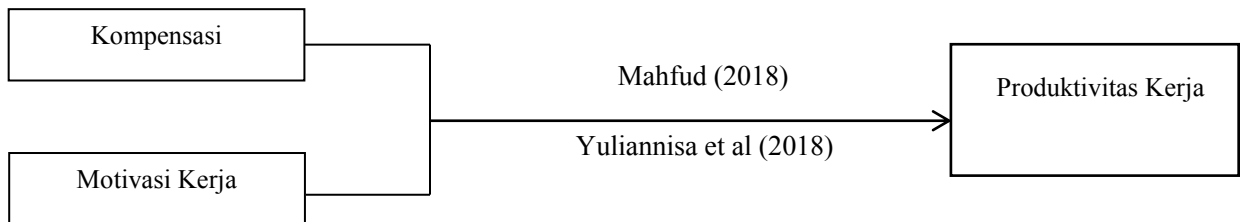
Gambar 2. 2
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber : PT Astra Credit Companies Cabang Fatmawati

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2018) yang dilakukan pada *cleaning service* di RSU Aisiyah Ponorogo menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Adapun penelitian dari Yuliannisa et al (2018) yang dilakukan pada karyawan Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

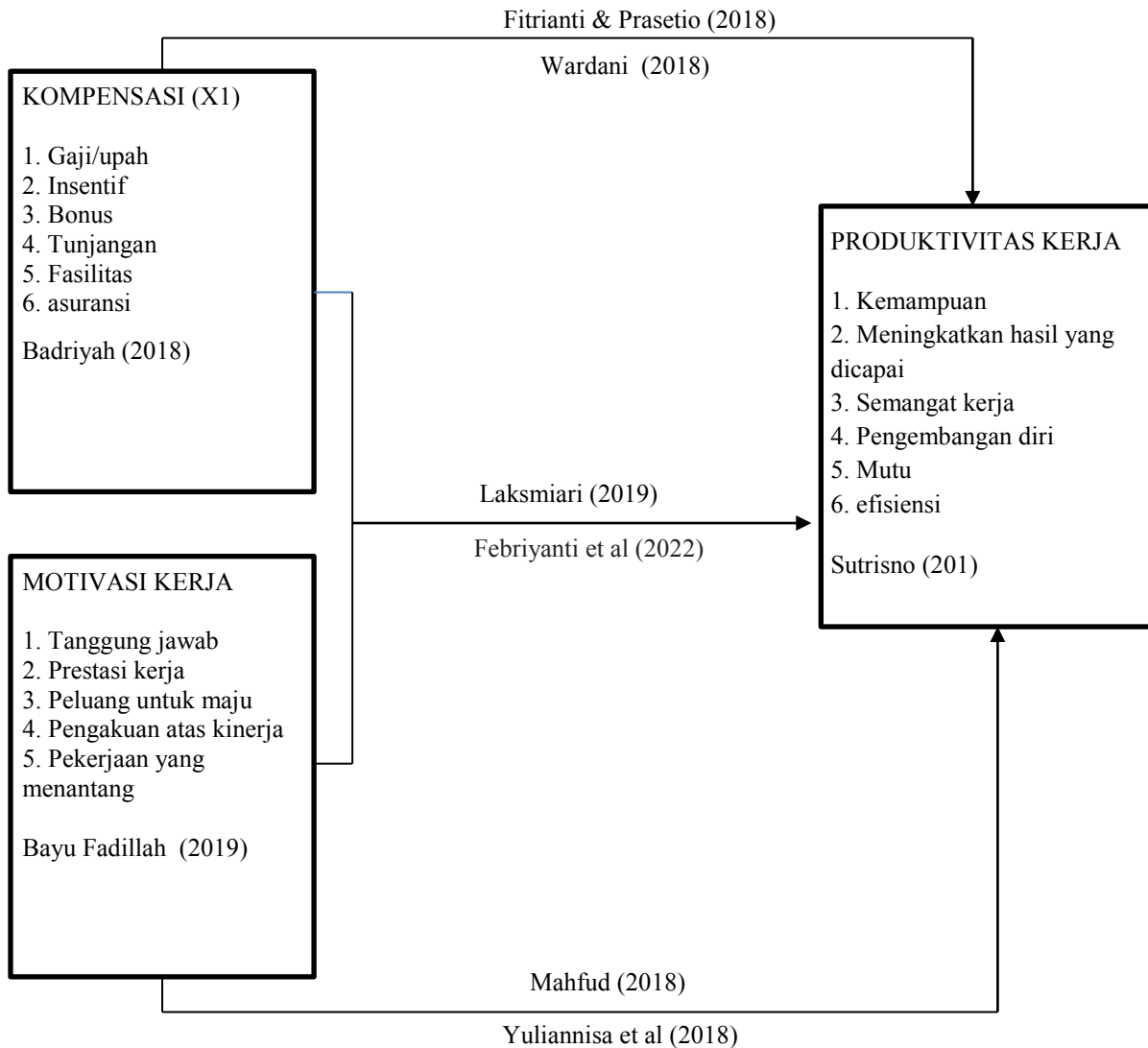


Gambar 2. 3
Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber : Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara, sedangkan penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di PT.Dwitama Mulya Persada.

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja di PT.Dwitama Mulya Persada.

H3: Diduga Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dwitama Mulya Persada.