BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatasi persaingan. Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM handal dan kompeten dapat menciptakan suatu produktivitas kerja yang tinggi bila kondisi ini terjadi maka selain produktivitas perusahaan meningkat, suasana kerja terjaga dan pada akhirnya kondisi tersebut dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan ialah kompensasi selain didukung dengan faktor-faktor lainnya seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap, moral, motivasi lingkungan kerja dan lain-lain.

Menurut Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (2007:107) :

> "Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap".

Sisitem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawannya.

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawannya itu. Pengalaman menunjukan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto (2007:107).

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan diatas masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti adil dan layaknya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Sedangkan kompensasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:244), bahwa:

> ”Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, tunjangan kesehatan, dan lain-lain”.

Veithzal Rivai (2004:357), menyatakan bahwa:

> ”Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Oleh karena pernyataan di atas, maka indikator untuk kompensasi menurut Veithzal Rivai (2004:357) meliputi: gaji, upah, insentif, Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) yang meliputi fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.1.1.2 Komponen-Komponen Kompensasi

a). Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b). Upah

Upah merupakan imbalan dinansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c). Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d). Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Penawaran dan permintaan.

Penawaran dan permintan akan tenga kerja mempengaruhi program kompensasi, dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2. Serikat kerja.

Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar.

Kompensasi merupakan biaya produksi. Dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas,

maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

4. Produktivitas.

Produktivitas. Jika gaji yang diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Biaya hidup, dan

Dalam kenyataannya, biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah.

Dalam menentukan tingkat gaji/upah, pemerintah juga memiliki peran salah satunya menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

2.1.2 Produktivitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Produktivitas

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Oleh karena itu,sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan system pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja yang produktif dari para karyawannya. Produktivitas kerja menunjukan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil output, yang terlihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bias berbeda, tergantung pada tingkat kegigihannya dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2001:57), yang menyatakan bahwa:

"Sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan".

Sedangkan menurut Sinungan (2009:16), "Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini".

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:71), terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.

2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercemin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu *(quality control service)* dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efiseien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa:
   a. Motivasi kerja
   b. Disiplin kerja
   c. Etika kerja
2. Pendidikan.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

a. Mencipatakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukkan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

12. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan desikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/ tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbadingkan antara output dengan input. Gaspers (2000:18) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\text{Indeks Produkitvitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Efektifitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

2.1.2.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Gaspersz (2000:24), menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.

4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organsiasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.

Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus-menerus.

2.1.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivias Kerja

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung didalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Teori yang menghubungkan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh **Komaruddin (1994:112)** bahwa:

> "Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah".

Teori tersebut didukung pula oleh pendapat **Sedarmayanti (2007:31)** yaitu:

> "Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas".

Pendapat diatas menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kekuatan suatu perusahaan dibangun diatas kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan, maka semakin terjamin pula terealisasinya strategi-strategi yang dipilih perusahaan untuk tetap bertahan menghadapi perubahan dunia usaha.

Sumber Daya Manusia yang baik merupakan harta tak ternilai bagi perusahaan. Maka dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan harus bertindak dengan cermat dan penuh pertimbangan.

Menurut Veithzal Rivai (2004:357), menyatakan bahwa:

> ”Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Indikator untuk kompensasi menurut Veithzal Rivai (2004:357) meliputi: gaji, upah, bonus, insentif, Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) yang meliputi fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Produktivitas menurut *National Productivity Board (NPB) Singarore* yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:56) dikatakan bahwa :

> “Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.”

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001:57):

1. Pengetahuan.

   Tingkat pengetahuan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal, karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

2. Keterampilan.

   Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas.

3. Disiplin

   Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

4. Upaya Pribadi

   Tingkat upaya pribadi dalam bekerja sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

5. Kerukunan Kerja

   Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi tercermin dalam usaha bersama untuk meningkatkan produktivitas.

6. Manajemen dan Metode Kerja yang lebih baik

   Tingkat dimana karyawan dapat mengatur pekerjaan dengan baik dan menggunakan metode kerja yang baik.

7. Penghematan Biaya

   Tingkat dimana mengefisienkan biaya dalam bekerja.

8. Ketepatan Waktu

   Tingkat dimana karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

9. Sistem dan Teknologi yang lebih baik

Tingkat dimana penggunaan dan penguasaan kemampuan teknologi.

Jika program pemberian kompensasi terlaksana dengan baik diharapkan produktivitas kerja karyawan pun meningkat. Kompensasi yang baik merupakan balas jasa yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Apabila program kompensasi yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan rasa aman dan tentram kepada pegawai, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikiran mereka sepenuhnya terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya tersebut.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

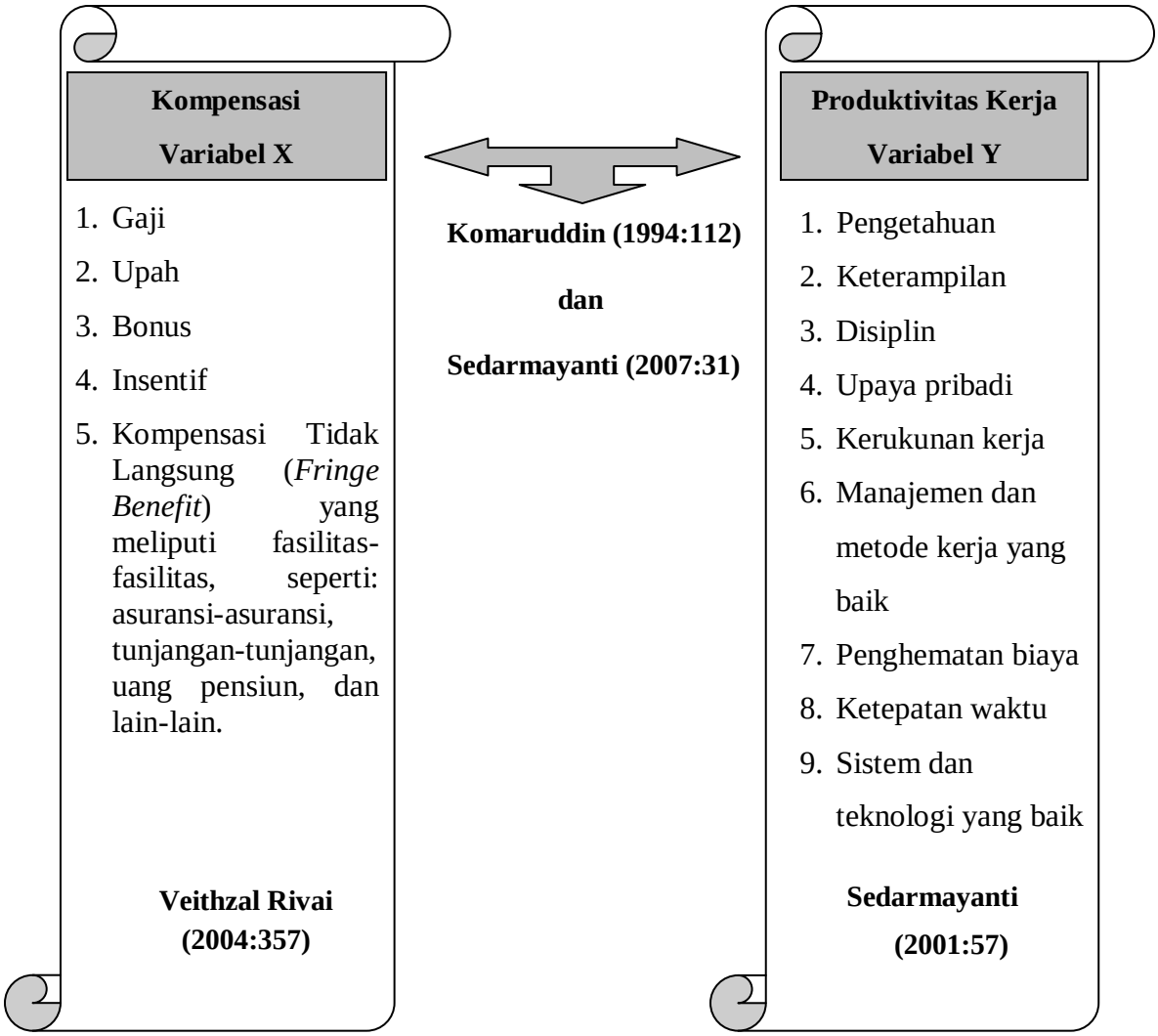
Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	PENULIS	TAHUN	JUDUL	KESIMPULAN	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	Yuniarti Tandi Rapang Universitas Widyatama NRP.02.98.253	2005	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. Petra jaya lestari (menurut persepsi karyawan)	pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman (rs) sebesar 0.71, artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan terdapat memiliki hubungan yang cukup kuat.	Teknik penentuan sampelnya berbeda menggunakan teknik survey yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel	1. Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya 2. Menggunakan metode deskriptif dan verifikatif *3.* Kompensasi sebagai variable *independent*-nya(X) 4. Produktivitas karyawan sebagai variabel *dependent*-nya (Y).
2.	Nurhayati Universitas Pendidikan Indonesia 024037	2007	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia	Hasil perhitungan korelasi sebesar 0,76 berada pada criteria tinggi, ini berarti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas memiliki pengaruh yang tinggi	Tekniknya penentuan sampel menggunakan total sampling mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel sebesar 37 orang pegawai.	1. Sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya 2. Menggunakan metode deskriptif dan verifikatif *3.* Kompensasi sebagai variable *independent*-nya(X) 4. Produktivitas karyawan sebagai variabel *dependent*-nya (Y). 5. Menggunakan analisis korelasi Product Moment.

Dari kedua penelitian terdahulu yakni **Yuniarti Tandi Rapang** (2005) dan **Nurhayati** (2007) yang menghasilkan kesimpulan menurut penelitian **Yuniarti Tandi Rapang** (2005) pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,71 artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Menurut penelitian **Nurhayati** (2007) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas memiliki pengaruh yang tinggi sebesar 0,76 sehingga dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa, peningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga dapat memotivasi serta menimbulkan semangat di dalam berkerja, dan pada akhirnya keadaan tersebut dapat menciptakan suatu produktivitas yang tinggi dari para karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian
Analisis Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (persero) Daop II Bandung, Jawa Barat

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2002:39), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta teori yang menghubungkan kedua variabel tersebut, maka penulis membuktikan bahwa "kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat".