BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas.

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi adalah aspek kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Banyak ahli memberikan pengertian kompensasi, antara lain sebagai berikut : Gary Dessler (2003:349) mengemukakan bahwa: "Kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka". Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:741) mengemukakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi sebagai berikut:

> Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:75) mengemukakan: "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawannya.

2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berbeda-beda jenisnya. Menurut Hadari Nawawi (2005:316) mengemukakan penghargaan atau imbalan sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

   Kompensasi langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

   Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya : tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, dan lain-lain.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Veithzal Rivai (2011:471) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

   Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

   a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus.
   b) Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2. Penghargaan Non Finansial.

   Penghargaan non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan.

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Setiap perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan tujuan yang berbeda-beda, dan para ahli berpendapat mengenai tujuan diadakannya pemberian kompensasi, diantaranya sebagai berikut :

Marihot T.E. Hariandja (2007:245) mengemukakan bahwa :

> tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga, kompensasi dapat juga dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:743) tujuan kompensasi yaitu :

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

   Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

   Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

   Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

   Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi

efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor, yaitu :

a. Penawaran dan permintaan

Jika penawaran atau jumlah tenaga kerja langka, gaji cenderung tinggi. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja berkurang atau kesempatan kerja langka, maka gaji cenderung rendah.

b. Serikat pekerja

Jika kedudukan serikat pekerja kuat, maka kedudukan pihak karywan juga akan kuat dalam menentukan kebijakan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar semakin tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu juga sebaliknya.

d. Produktivitas

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

e. Biaya hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi, maka perusahaan harus menyesuaikan tingkat upah/gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

f. Pemerintah

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

2.1.2. Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu sasaran manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasinya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang juga akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

Kepuasan kerja menurut Marihot (2007:290) adalah :

"Sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengatakan "Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Sedangkan Sondang P Siagian (2011:295) berpendapat bahwa "Kepuasa kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya".

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menggambarkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Anwar Prabu (2006:478) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan Khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan,pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikie, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, stuktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan, *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan,rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Berdasarkan para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek menurut Marihot (2007:291), yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima sesorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu sesorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi sesorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.2.3. Teori Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena adanya perbedaaan tingkat kepuasan dan kebutuhan dari masing-masing pihak.

Menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengemukakan teori kepuasan kerja sebagi berikut :

1. *Discrepancy Theory* (Teori ketidaksesuaian)

   Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepanc*y yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

   Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi,

khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satifies* atau motivator dan *dissatisfies.*

a. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

b. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan setatus. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dengan adanya penjelasan diatas, maka dapat dilihat adanya dua kelompok faktor yang terpisah. Satu kelompok yang dapat menyebabkan

kepuasan kerja, sedangkan kelompok faktor yang lain dapat pula meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi apabila tidak dapat terpenuhi maka akan menurunkan kepuasan kerja dan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya definisi produktivitas kerja telah banyak dikemukakan para ahli atau pakar. Dan masing-masing pakar atau ahli memberikan definisi produktivitas kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Adapun definisi produktivitas kerja menurut pendapat para ahli atau pakar, antara lain :

Menurut Sinungan (2003:12) "Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)". Sedangkan menurut Cascio yang dikutip oleh Almigo (2004:53) mengatakan "produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan".

Ahmad Tohardi (2000:448) berpendapat "secara sederhana produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan)".

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan output dibagi input.

2.1.3.2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Sinungan, 2003:24).

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang karyawan. Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan

   Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

   Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

   Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan

   Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja

   Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya,

dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

   Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

   Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

   Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

   Adanya kemajuan tekhnologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi.

10. Sarana produksi

    Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan.

12. Manajemen

    Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

13. Kesempatan berprestasi

    Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dan dijadikan pembanding bagi penelitian sekarang. Disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Agung Panudju	2003	Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang	Bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variabel dependennya menggunakan variabel kepuasan kerja	Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi
2	Darman syafe'i	2009	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Petugas Pencari Nasabah Pada Asuransi Bumi Putera 1912 Baturaja	Terdapat korelasi yang cukup signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.	Unit perusahaan peneliti berbeda dengan tempat penelitian penulis	Memiliki persamaan meneliti kepuasan kerja terhadap produktivitas
3	Karel A. Leklikwati	2005	Analisis Pengaruh Kompensasi	Kompensasi finansial dan non	Variabel dependennya	Sama-sama meneliti

			Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Yapen Waropen, Papua	finansial teruji berpengamh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	menggunakan variabel kepuasan kerja	pengaruh kompensasi
4	Andy, SE	2010	Analisis Pengaruh Kompensasi Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. LKS	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif.	Unit perusahaan peneliti berbeda dengan tempat penelitian penulis	Memiliki persamaan meneliti kompensasi terhadap produktivitas
5	Faheem Ghazanfa, Shuai Chuanmi, Muhammad Mahroof Khan, Mohsin Bashir	2011	*A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation*	*The employees satisfaction in the organizations is influenced by Their compensation, which is offered by the organization.*	peneliti menggunakan variebel motivasi kerja, sedangkan penulis tidak menggunakannya	Memiliki persamaan meneliti hubungan kompensasi dan kepuasan kerja
6	Nurmalini	2008	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan	Adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan	Penulis menggunakan variabel kompensasi, sedangkan peneliti tidak menggunaknnya	Memiliki persamaan meneliti kepuasan kerja dengan produktivitas
7	Yongsun Paik, K. Praveen Parboteeah and Wonshul Shim	2007	*The relationship between perceived compensation, organizational commitment and job satisfaction: the case of Mexican workers in the Korean Maquiladoras*	*The compensation and organizational commitment influenced they job satisfaction*	Perbedaannya penulis tidak menggunakan variabel komitmen organisasi	Memiliki persamaan meneliti kompensasi dan kepuasan kerja
8	Adeoti & Isiaka	2006	*Non Financial Compensation and its Impact on Employee Performance in Selected Nigerian Firms*	*Non financial Compensation is have positive impact on Employee Performance*	Variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan	Memiliki persamaan meneliti kompensasi

Sumber : adopsi dari berbagai jurnal

2.2. Kerangka Pemikiran

Alasan seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah atau uang. Seseorang mau menggunakan keterampilan, pengetahuan dan waktunya untuk bekerja pada suatu organisasi karena ia mengharapkan timbal balik berupa kompensasi tertentu.

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi sebagai berikut:

> Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Para karyawan harus mendapat perhatian, dalam arti kompensasi yang diterimanya harus layak sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi tersebut harus dapat digunakan untuk mempertahankan taraf hidupnya yang wajar.

Dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Perusahaan harus memperhitungkan mengenai penerapan suatu sistem pemberian dan pengembangan kompensasi kepada karyawannya apabila ingin mencapai suatu tujuan/target perusahaan. Menurut Henry Simamora (2004:445) menyatakan bahwa kompensasi dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: (1) Gaji, (2) insentif, (3) Tunjangan dan (4) bonus.

Sistem kompensasi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila sistem tersebut mampu menjamin kepuasan para karyawannya yang pada akhirnya memungkinkan organisasi memperoleh hasil yang positif dari para karyawannya sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai. Sistem kompensasi yang

baik harus melihat kepentingan dari dua belah pihak, yaitu pihak organisasi dan pihak karyawan, dan satu sama lain tidak boleh ada yang dirugikan.

Para karyawan mau mengerahkan seluruh keterampilan dan pengetahuannya apabila perusahaan tempatnya bekerja dapat memenuhi kepuasan kerjanya. Dan kepuasan kerja dapat tercapai apabila kompensasi yang diterima dirasa wajar dan layak.

Menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengatakan "Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Sedangkan Sondang P Siagian (2001:295) berpendapat bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya". Menurut Veithzal Rivai (2011:860) Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi dapat berdampak positif pada produktivitas kerjanya. Baik tidaknya seorang karyawan dapat dinilai melalui

tingkat produktivitasnya. Menurut Sinungan (2003:12) "Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output)".

Menurut Robert A.Sutermeiter yang dikutip Sinungan (2003:16) produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: (1)Kemampuan kerja, (2) Motivasi kerja, (3) Hasil kerja dan (4) Efektifitas dan efisiensi.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan produktivitas kerja adalah vaiabel terikat (variabel dependen).

2.2.1. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2000:155) mengatakan "suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja kayawan adalah melalui kompensasi".

Menurut Rivai (2011:741) berpendapat bahwa "Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja".

Dari pernyataan tersebut, jelas terdapat keterkaitan antara kompensasi dengan kepuasan kerja bahwasannya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2.2.1.2. Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan pasti memiliki suatu tujuan atau target, dan tujuan tersebut akan cepat tercapai apabila karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya yaitu kompensasi. Menurut Rivai (2011:741) berpendapat bahwa "Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja".

Sebagaimana dinyatakan oleh Tohardi (2002:414) bahwa "kompensasi akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas".

"Dengan pemberian kompensasi yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup, akan memberikan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja akan tercapai, (Anoraga dan Suyati, 2000:72)".

Dari pernyataan tersebut, jelas terdapat keterkaitan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, bahwasannya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan keterampilannya.

2.2.1.3. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yakni produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:429) bahwa "bila seseorang pekerja atau karyawan merasakan kepuasan

dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja dengan demikian akan terjadi peningkatan produktivitas".

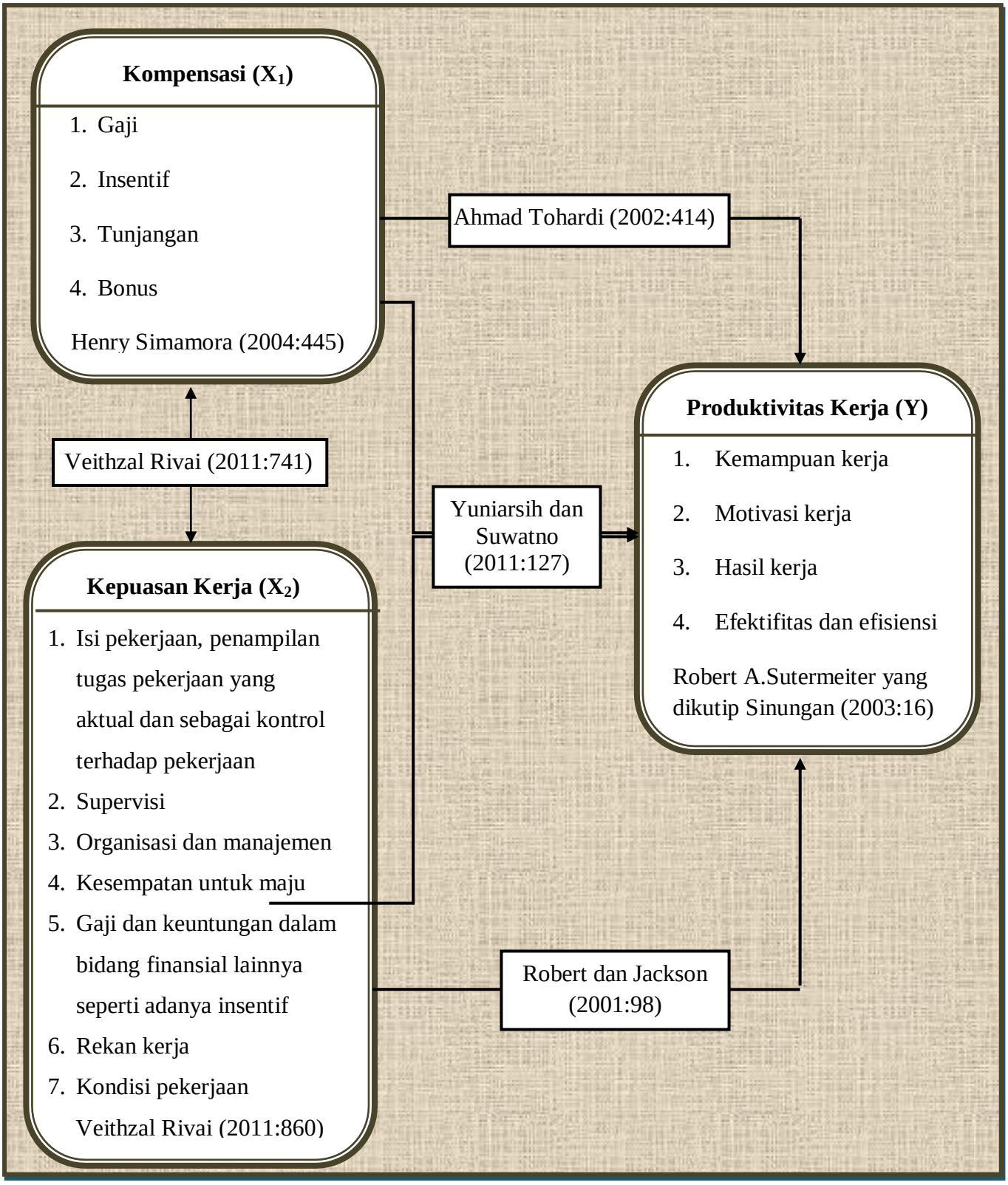
Robert dan Jackson (2001:98) menyatakan "pengaruh kepuasan kerja yang menarik dan penting akan mempengaruhi tujuan, produktivitas dan pelayanan".

Dari pernyataan diatas terdapat keterkaitan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk perusahaan.

2.2.1.4. Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:127) mengemukakan bahwa "Kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan".

Setelah melihat kerangka pemikiran serta teori teori yang memiliki keterkaitan antar variabel, peneliti meurumuskan paradigma penilitian seperti pada gambar :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan peumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berdampak secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.
2. Kompensasi berdampak secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
3. Kepuasan kerja berdampak secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
4. Kompensasi dan kepuasan kerja berdampak secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.