

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Teori Administrasi dan Administrasi Publik

Administrasi sebagai ilmu pengetahuan termasuk kelompok “*applied sciences*”, karena kemanfaatannya hanya ada apabila prinsip-prinsip, rumus-rumus, dan dalil-dalilnya diterapkan untuk meningkatkan mutu berbagai kehidupan bangsa dan negara. Sedangkan administrasi dalam praktek atau sebagai suatu seni pada zaman modern sekarang terus menerus, agar administrasi sebagai suatu sarana untuk mencapai tujuan benar-benar dapat memegang peranan yang diharapkan.

Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitivnya adalah sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan) administrasi memiliki dua arti yaitu: arti secara sempit, dan arti secara luas.

1) Pengertian Administrasi Secara Sempit dan Luas

(1) Administrasi Secara Sempit

Yaitu dari kata *Administratie* (bahasa Belanda), yang meliputi kegiatan: catat-mencatat, surat-menyurat, pembukaan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*). Jadi tata usaha adalah bagian kecil kegiatan dari pada administrasi yang akan dipelajari.

(2) Administrasi Secara Luas

Menurut Simon dan kawan-kawan, dalam Handayani (1985:2) mengemukakan bahwa: *“Administration as the activities of groups cooperating to accomplish common goals”*. (Administrasi sebagai kegiatan daripada kelompok yang mengadakan kerja sama untuk menyelesaikan tujuan bersama).

Menurut Gie dalam Silalahi (2013:9) “Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu“.

Menurut Siagian dalam Silalahi (2013:9) “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya”.

2) Pengertian Administrasi Publik

Pengertian administrasi publik pada dasarnya terdiri dari dua unsur kata, yakni administrasi dan publik “Administrasi” yaitu dua orang/lebih bersatu untuk mencapai tujuan menggunakan organisasi dan manajemen. Sedangkan “Publik” Umum/masyarakat, bukan privat. Merupakan masyarakat madani yang terdiri dari pemerintah dan kelompok masyarakat. Pengelolaan bersama kepentingan publik (masyarakat madani).

Demikian Definisi Administrasi Publik ialah ilmu yang mempelajari bagaimana pengelolaan suatu organisasi publik/umum. Definisi ini sejalan dengan

pendapat unsur-unsur administrasi publik serta pengertian administrasi publik menurut para ahli.

Administrasi publik menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2008:4) adalah “proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik”.

Menurut Dimock & Dimock dan Koenig dalam Pasolong (2007:7) mengemukakan bahwa:

Pengertian administrasi publik adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah di dalam melaksanakan kekuasaan politiknya. Kekuasaan politik ini bisa di dapatkan dari sistem demokrasi dan juga sistem warisan (kerajaan).

Menurut Waldo dalam Pasolong (2008: 8) mendefinisikan “Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah”.

Berdasarkan uraian-uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi publik merupakan kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam menjalankan tugas yang diembannya baik dalam mengelola, memformulasi, serta mengimplementasikannya guna memenuhi kebutuhan dalam melayani publik yang dilakukan secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

2.1.2 Kajian Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2014:2) mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber

daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2014:2) mengemukakan bahwa:

Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service. (manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien)

Manajemen menurut Thoha dalam silalahi (2013:137) merupakan: “Manajemen sebagai aktivitas menggerakkan segenap orang dan mengarahkan semua fasilitas yang dipunyai oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Pengertian manajemen mengandung berbagai aspek dan karakteristik menurut Silalahi (2013:138) yaitu:

- (1) Manajemen sebagai proses, yaitu rangkaian tahapan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seoptimal (efektif dan efisien) mungkin.
- (2) Manajemen sebagai suatu fungsi, yaitu rangkaian kegiatan atas dasar fungsi-fungsi tertentu yang saling berkaitan yang dapat dilaksanakan bersamaan, sendiri-sendiri atau saling mendahului tanpa menunggu selesainya kegiatan fungsi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.
- (3) Manajemen sebagai kolektifitas orang-orang, yaitu pejabat yang bertanggung jawab terlaksananya aktivitas manajemen dalam pencapaian tujuan sesuai dengan bidang atau unit yang dipimpinnya. Jadi menunjukkan jabatan kepemimpinan dalam organisasi, seperti manajer, sub manajer, supervisor, atau apa yang disebut sebagai manajemen puncak, manajemen tengah dan manajemen bawah.

- (4) Manajemen sebagai suatu sistem, yaitu merupakan suatu kerangka kerja yang terdiri dari berbagai bidang atau unit atau komponen yang satu sama lain saling berkaitan, bergantung dan terorganisasikan dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan.
- (5) Manajemen sebagai ilmu, yaitu sebagai ilmu yang bersifat interdisipliner dalam hal mana konsep-konsep, teori-teori, metode-metode, dan analisisnya menggunakan bantuan dari berbagai ilmu sosial, seperti: ekonomi, sosiologi, matematik, dan statistik. Sebagai ilmu, manajemen juga merupakan disiplin akademik.
- (6) Manajemen sebagai seni, yaitu merupakan keterampilan dalam mendayagunakan sarana dan prasarana dan menggerakkan mengarahkan orang-orang dalam kegiatan manajerial.
- (7) Manajemen sebagai suatu profesi, yaitu merupakan bidang pekerjaan yang esoterik atas dasar spesialis keahlian tertentu, seperti halnya dalam bidang kedokteran, bidang hukum.

Azas-azas umum manajemen menurut Fayol (2014:10) menyebutkan:

- (1) *Division of work* (asas pembagian kerja)
- (2) *Authority and responsibility* (asas wewenang dan tanggung jawab)
- (3) *Discipline* (asas disiplin)
- (4) *Unity of command* (asas kesatuan perintah)
- (5) *Unity of direction* (asas kesatuan jurusan atau arah)
- (6) *Subordination of individual interest into general interest* (asas kepentingan umum di atas kepentingan pribadi)
- (7) *Remuneration of personnel* (asas pembagian gaji yang wajar)
- (8) *Centralization* (asas pemusatan wewenang)
- (9) *Scalar of chain* (asas hierarki atau asas rantai berkala)
- (10) *Order* (asas keteraturan)
- (11) *Equity* (asas keadilan)
- (12) *Initiative* (asas inisiatif)
- (13) *Spirit de corps* (asas kesatuan)
- (14) *Stability of turn-over personnel* (asas kestabilan masa jabatan)

2) Pengertian Sumber Daya Manusia

Banyak definisi yang menjelaskan tentang definisi sumber daya manusia. Salah satunya seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2007:11) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan: “kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digaji, dibina,

dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia”.

Adapun menurut Sedarmayanti (2007:11) mengemukakan: “Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial)”.

Sedarmayanti (2007:11) menjelaskan pengertian Sumber Daya yaitu: “Sumber Daya Manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa”.

3) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2007:11) menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan: “Suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2007:11) menyebutkan bahwa: “proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusia, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Sedarmayanti (2007:11) menjelaskan tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: “MSDM sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi/perusahaan, dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi/perusahaan dan individu”.

Menurut Hamali (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: “suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia) Menurut Sedarmayanti (2007:11) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar:

- (1) Sumber daya manusia, adalah harta/*asset* paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia
- (2) Keberhasilan sangat mungkin tercapai, apabila kebijakan, prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari organisasi/perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam organisasi/perusahaan.
- (3) Budaya dan nilai perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Selain pendekatan ada juga tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sedarmayanti (2007:11) mengemukakan bahwa:

- (1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
- (2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- (3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- (4) Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
- (5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan segi-segi SDM.
- (6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengelola, mengatur

suatu organisasi dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, serta dapat didefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau seni yang mengatur hubungan antara manusia satu dengan yang lainnya dalam rangka sama-sama membangun suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3 Kajian Teori Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Pengertian Kompensasi menurut Suparyadi (2015:271) merupakan: “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial”.

Adapun pengertian Kompensasi Menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2016:6):

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.

Pengertian Kompensasi menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2016:19) merupakan:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Contoh, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

2) Dimensi Kompensasi

Kompensasi yang fair, mencakup tiga dimensi. Adapun ketiga dimensi tersebut menurut Kadarisman (2016:39) adalah:

- (1) Dimensi internal. Kewajaran/keadilan internal berarti setiap jabatan/posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi/perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi.
- (2) Dimensi eksternal. Kewajaran/keadilan eksternal berarti kompensasi dilakukan dengan memerhatikan nilai pasar tenaga kerja diluar organisasi/perusahaan, yang mampu bersaing dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis (pesaing); dan
- (3) Dimensi individual. Kewajaran/keadilan individual berarti setiap individu pegawai merasakan kompensasinya *fair* dibandingkan dengan pegawai yang lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan.

3) Faktor-faktor Kompensasi

Selain dimensi ada pula Faktor-faktor Kompensasi menurut Hasibuan (2018:127) adalah:

- (1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- (2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- (3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasinya kecil.
- (4) Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

- (5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- (6) Biaya Hidup/*Cost Living*
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- (7) Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang besar pula.
- (8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- (9) Kondisi Perekonomian Nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).
- (10) Jenis dan Sifat Pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dari dalam perusahaan dalam pemberian kompensasi atau balas jasa menurut Kadarisman (2016:23):

- (1) Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi.
- (2) Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
- (3) Jabatan atau pangkat. Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.
- (4) Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi balas jasa tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi.
- (5) Lama bekerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja. Makin lama karyawan bekerja, sudah tentu harus mendapatkan pendapatan/kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan.
- (6) Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi balas jasa dalam hal keuangan. Perusahaan besar akan memberikan kompensasi pada karyawan relatif lebih besar dibandingkan dengan perusahaan menengah atau kecil.

4) Macam-macam Kompensasi

Macam-macam kompensasi menurut menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Hamali (2016:79) adalah:

- (1) Kompensasi Langsung (*financial*), yaitu upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi).
- (2) Kompensasi Tidak Langsung (*non financial*), yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi kerja.

Berdasarkan teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil dari usaha atas kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi pemerintah sehingga mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa dari hasil kerja yang mereka lakukan dalam bentuk: gaji, upah, tunjangan, insentif dan lain-lain.

2.1.4 Kajian Teori Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas menurut Sedarmayanti (2009:57) adalah: “Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:341) merupakan: “Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”.

Definisi lain mengenai produktivitas yang dikemukakan menurut Mali dalam Sedarmayanti (2009:57) mengutarakan:

Produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Selain itu ada juga pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:97) yaitu: “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”.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif”.

2) Dimensi Produktivitas

Produktivitas memiliki dua dimensi menurut sedarmayanti (2009:58)

yaitu:

- (1) Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- (2) Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

3) Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut Sulistiyani dan

Rosidah dalam Sunyoto (2015:204) yaitu:

- (1) Pengetahuan (*knowledge*)
 Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
- (2) Keterampilan (*skill*)
 Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

- (3) Kemampuan (*abilities*)
Abilities atau kemampuan terbentuk dari sebuah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.
- (4) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)
 Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam buku Sedarmayanti (2009:71) enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- (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 supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- (3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
- (4) Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien 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, berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

4) Indikator Produktivitas Kerja

Selain faktor ada juga indikator-indikator Produktivitas Kerja menurut

Sutrisno (2017:104):

- (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.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan sesuatu, artinya pegawai itu mampu bekerja secara produktif dengan apa yang diembannya secara efisien dan efektif sehingga apa yang telah ditetapkan oleh organisasi atau pemerintah itu tercapai.

2.1.5 Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Hubungan antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dijelaskan oleh Samsudin dalam kadarisman (2016:78) yaitu:

Tujuan pemberian kompensasi adalah: (1) pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya; (2) meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif; (3) memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar; (4) menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dijelaskan juga menurut Sedarmayanti (2007:31):

Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem Sumber Daya Manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional. Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi

dalam pekerjaan dan kompensasi adalah aktivitas Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas.

Berdasarkan definisi di atas peneliti menarik kesimpulan bahwasanya adanya hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai, karena salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas kerja seorang pegawai adalah kompensasi. Pemerintah harus memperhatikan seberapa besar kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai agar para pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih optimal lagi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dengan menghasilkan sesuatu dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai baik dalam bentuk barang ataupun jasa, sehingga dapat meningkatkan pelayanan publik jika seluruh pegawai bekerja secara produktif dengan mengedepankan sisi efisiensi dan efektivitas.

2.1.6 Kajian Teori Remunerasi

Definisi remunerasi menurut Sikula dalam Kadarisman (2016:8) yaitu: *“remuneration is reward payment or reimbursement for service rendered”*. Remunerasi adalah sebagai suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

Pengertian remunerasi menurut Robbins (2007:52) adalah: “Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai memiliki kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi dalam rangka memperoleh kepuasan kebutuhan individual”.

Berdasarkan pengertian atau definisi di atas remunerasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan untuk membentuk motivasi para pegawai guna melaksanakan tugas secara efektif dan efisien

sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi akan terealisasi dengan baik, serta berdampak kepada kepuasan pemenuhan kebutuhan para pegawai jika pegawai dapat melaksanakan tugas organisasi (pemerintah) dengan baik.

E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) merupakan suatu program yang dibuat oleh pemerintah sebagai aplikasi atau sistem penggajian untuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya sistem e-RK ini, diharapkan adanya transparansi mengenai rincian penghasilan yang diperoleh masing-masing ASN, dengan kata lain pemerintah dapat melakukan monitoring kepada setiap pegawai dengan memperhatikan kinerjanya melalui sistem e-RK, agar remunerasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya masing-masing.

Kompensasi merupakan kata lain dari remunerasi, hubungan kompensasi dengan e-RK sangatlah erat kaitannya, karena kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai akan terlihat jelas melalui sistem elektronik Remunerasi Kinerja (e-RK). Pegawai mau tidak mau harus mengoptimalkan kinerjanya guna mendapatkan kompensasi atau remunerasi sesuai dengan apa yang diharapkan, karena jika kinerjanya buruk maka remunerasi atau kompensasinya akan diberikan sesuai dengan kinerjanya yang buruk.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai dengan pedoman/landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan suatu masalah. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti akan mengemukakan teori-teori yang

berhubungan dan dapat memecahkan masalah terkait, berikut adalah teori-teori tersebut:

Pengertian Kompensasi menurut Suparyadi (2015:271) merupakan: “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial”.

Berangkat dari definisi di atas bahwasanya kompensasi merupakan seluruh hasil yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dari suatu organisasi baik dalam bentuk finansial (gaji, upah, insentif, tunjangan) ataupun non finansial (asuransi, fasilitas kerja, kendaraan dan lain-lain).

Kompensasi yang fair, mencakup tiga dimensi. Adapun ketiga dimensi tersebut menurut Kadarisman (2016:39) adalah:

- (1) Dimensi internal. Kewajaran/keadilan internal berarti setiap jabatan/posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasi/perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi.
- (2) Dimensi eksternal. Kewajaran/keadilan eksternal berarti kompensasi dilakukan dengan memerhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi/perusahaan, yang mampu bersaing dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi/perusahaan lain yang sejenis (pesaing); dan
- (3) Dimensi individual. Kewajaran/keadilan individual berarti setiap individu pegawai merasakan kompensasinya *fair* dibandingkan dengan pegawai yang lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan.

Berangkat dari penjelasan di atas, kompensasi terdapat tiga dimensi yaitu dimensi internal, eksternal dan individual. Dimensi internal ini maksudnya adalah adanya keadilan dalam pemberian kompensasi untuk setiap pegawai sesuai

dengan jabatan atau posisinya dengan tidak membedakannya terlalu jauh, artinya adanya perbandingan yang rasional atau masuk akal. Dimensi eksternal yaitu mempertimbangkan dan memperhatikan kompensasi sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau pemerintah lain terhadap pegawainya. Lalu dimensi yang terakhir yaitu individual artinya tidak membeda-bedakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai jika pegawai itu melakukan pekerjaan yang sama.

Pengertian Kompensasi menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2016:19) merupakan:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Contoh, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

Berangkat dari definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa uang ataupun berupa barang yang berasal dari usaha kerja keras mereka sebagai seorang pegawai dengan melakukan kontribusi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, sehingga tujuan pemerintah itu tercapai, dan pegawai berhak menerima penghargaan berupa imbalan karena telah membantu mewujudkan visi misi serta tugas pokok dan fungsi dari organisasi atau pemerintah itu sendiri.

Faktor-faktor Kompensasi menurut Hasibuan (2018:127) adalah:

(1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

- (2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- (3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasinya kecil.
- (4) Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- (5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- (6) Biaya Hidup/*Cost Living*
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- (7) Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang besar pula.
- (8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

(9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

(10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai faktor-faktor kompensasi, peneliti menyimpulkan bahwasanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi seperti yang telah dijelaskan di atas yakni: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional serta jenis dan sifat pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi besar atau kecilnya kompensasi bagi setiap pegawai, oleh karena itu pemerintah harus memperhatikan dalam memberikan kompensasi agar para pegawai dapat bekerja secara maksimal karena telah diberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan, serta adanya keadilan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan tugas yang diembannya.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:341) merupakan: “Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran

serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”.

Berangkat dari definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan apa yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik berupa barang atau jasa dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara input dengan output, karena apa yang dihasilkan oleh pegawai itu harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, jadi adanya kesetaraan atau kesesuaian antara aturan dengan hasil yang dikerjakan oleh pegawai.

Selain pengertian di atas, produktivitas kerja juga memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2015:204) yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan

keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

3) Kemampuan (*abilities*)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sebuah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.

4) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Berdasarkan teori tersebut disebutkan ada empat faktor produktivitas yakni pengetahuan (*knowledge*) yang berkaitan dengan wawasan, kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang didapatkan melalui pendidikan, keterampilan (*skill*) berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai secara teknis, kemampuan (*abilities*) berkaitan dengan seberapa besar tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, serta sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) yang berkaitan dengan kebiasaan yang dilakukan sehari-hari di dalam instansi seperti masuk tepat waktu, disiplin dan lain-lain. Sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja seorang pegawai.

Selain itu ada juga pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:97) yaitu: “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”.

Berangkat dari definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan ukuran dari efisiensi yang diukur dari input dengan membandingkan keluaran atau output dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Input atau masukan biasanya dibatasi oleh tenaga kerja artinya bagaimana seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat menghasilkan sesuatu (output). Sedangkan output atau keluaran diukur dengan bentuk fisik yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik dalam bentuk (barang) ataupun nilai.

Selain faktor ada juga indikator-indikator Produktivitas Kerja menurut Sutrisno (2017:104):

- (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.

Berangkat dari indikator-indikator yang dijelaskan di atas peneliti menyimpulkan bahwa enam indikator tersebut penting dan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dengan memperhatikan: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. oleh karena itu, enam faktor tersebut sangat penting dalam menunjang segala tugas yang diemban oleh masing-masing pegawai guna memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, sehingga tidak adanya kesenjangan antara hasil dengan aturan yang ada.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan di atas peneliti menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Samsudin dalam kadarisman (2016:78) yaitu:

Tujuan pemberian kompensasi adalah: (1) pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau

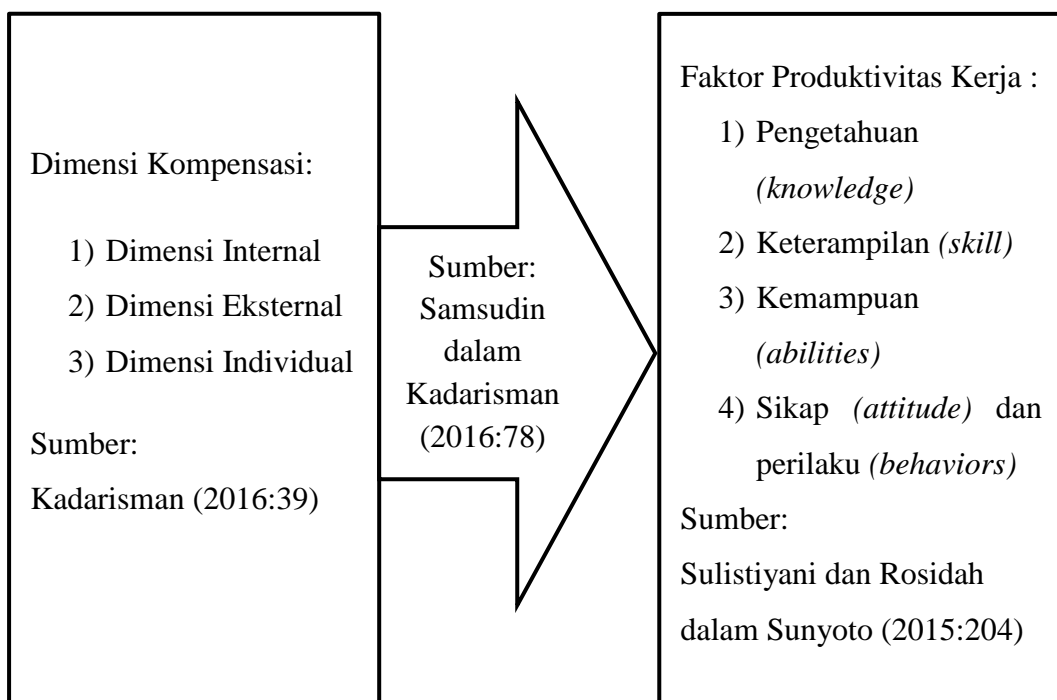
bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya; (2) meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif; (3) memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar; (4) menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Berangkat dari definisi di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dengan produktivitas pegawai, karena kompensasi merupakan salah satu motivasi atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan diberikannya kompensasi yang besar artinya dapat menunjang segala kebutuhan hidupnya, karena tidak dipungkiri manusia bekerja itu untuk mencari penghasilan agar kelangsungan hidupnya berjalan dengan baik. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin besar pula produktivitas kerjanya, begitupun sebaliknya, jika seorang pegawai tidak diberikan kompensasi yang memenuhi kebutuhannya maka pegawai itu tidak akan memiliki motivasi untuk bekerja secara produktif. Oleh karena itu faktor pemberian kompensasi sangatlah mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

Peneliti memilih teori dimensi-dimensi kompensasi dari Kadarisman (2016:39) dan teori faktor-faktor produktivitas kerja dari Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2015:204) serta teori penghubung dari Samsudin dalam

Kadarisman (2016:78), karena teori-teori tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai serta sesuai dengan karakteristik permasalahan yang ada di lapangan dan dapat menggambarkan masalah yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Peneliti akan memperjelas hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai melalui gambar berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran tentang Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, sebagaimana dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”.