

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Sumber Daya Manusia yaitu suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara. Tetapi, hal penting yang muncul dalam hampir semua definisi adalah bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang diharapkan. Ringkasnya, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk membantu organisasi menjalankan upaya-upaya itu

Menurut Henry Simamora (2004 : 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Adapun menurut Schuler (1992) seperti yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2020 : 6) mengartikan

manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Metode Pendekatan MSDM

Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pendekatan Mekanis
Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang. Standarisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antar komponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.
2. Pendekatan Paternalis
Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.
3. Pendekatan Sistem Sosial Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan. Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pemanfaatan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Fungsi-Fungsi Manajemen seperti yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2020 : 9):

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan sebaiknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
6. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2020:182) mengemukakan **Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.**

Menurut Sastrohadiwiryo (2020:319) menyatakan bahwa **Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.**

Menurut Werther dan Davis dalam buku Priansa (2018:319) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Adapun menurut Martoyo dalam buku Priansa (2018:319) menyatakan bahwa **Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung (finansial) maupun yang tidak langsung (non finansial).**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi karyawan merujuk pada semua imbalan atau bayaran bagi karyawan atas apa yang mereka kerjakan.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora dalam buku Priansa (2018:322) terdiri dari dua macam, yaitu :

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi langsung
 - 1) Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah;
 - 2) Bayaran prestasi (*merit pay*);
 - 3) Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham; dan
 - 4) Bayaran tertangguh (*deffered pay*) yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham
 - b. Kompensasi tidak langsung
 - 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja;
 - 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil; dan
 - 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.
2. Kompensasi non finansial
 - a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
 - b. Lingkungan kerja

Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Kaswan (2012:147) mengemukakan bahwa :

Kompensasi finansial sendiri terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari dua komponen, yaitu: Pertama Kompensasi Tetap, yang merupakan kompensasi dasar yang diterima karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upah; dan Kedua Kompensasi Variabel,

yang merupakan program yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik, biasanya dikenal dengan istilah insentif. Insentif ini ada dalam beberapa bentuk, seperti bonus dan bagi untung. Adapun kompensasi finansial tidak langsung, sering disebut dengan istilah tunjangan. Tunjangan meliputi aneka program, misalnya: asuransi kesehatan, liburan dan lain-lain. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja

Penjelasan atas pembagian jenis kompensasi finansial dan non-finansial

juga dikemukakan oleh Rivai (2009:741-742), yang penjelasannya adalah sebagai berikut:

Pertama, bahwa kompensasi finansial terbagi dua yaitu: kompensasi finansial langsung seperti pembayaran pokok (gaji dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif (komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham) dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua dan saham kumulatif) serta kompensasi finansial tidak langsung seperti proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil), fasilitas (rumah dan biaya pindah, kendaraan). Kedua, kompensasi non-finansial yang juga terbagi menjadi dua, yaitu karena karier seperti aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru dan prestasi istimewa. Selain karena karier ada juga lingkungan kerja seperti mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Sedangkan menurut Nawawi (2018:321) secara garis besar membagi

kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung Pemberian pembagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.1.6. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 : 121) antara lain :

1. Ikatan Kerjasama
Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

Berikut Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2018:331) :

1. Penawaran dan Permintaan.
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja

lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Organisasi.
Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh.
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Pegawai.
Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.
Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.
6. Biaya Hidup.
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 relatif kecil. Seperti tingkat upah di No. lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di No. 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 lebih 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 keterampilannya 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 (*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 30 mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkut barang.

2.1.8. Produktivitas Kerja

Membahas mengenai produktivitas kerja karyawan, maka hal pertama yang harus dipahami yaitu mengenal konsep produktivitas kerja. Menurut Edy Sutrisno (2020:99) produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara luaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut M. Sinungan dalam Sedarmayanti (2017:345) menyatakan bahwa **Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik(barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.**

Menurut Komarudin dalam Sedarmayanti (2017:345) bahwa **Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.**

Adapun menurut Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa **Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).**

Adapun menurut Siagian, **Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang**

tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 2002:15).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara keluaran yang dihasilkan dengan sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan.

Sedangkan produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

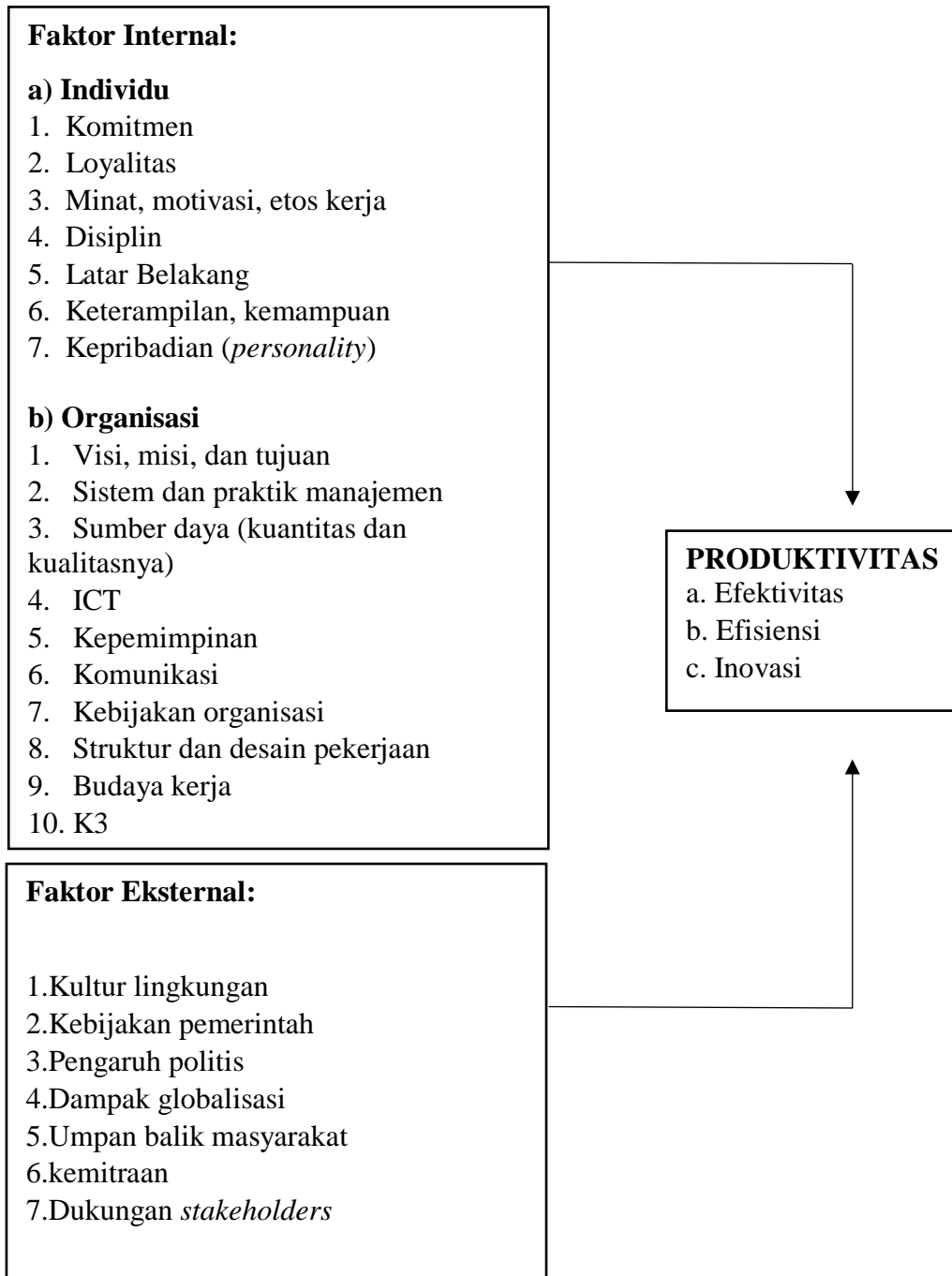
2.1.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tjutju Yuniarsi (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ke dalam dua kelompok yaitu :

- 1) Faktor Internal
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
 - b. Struktur dan desain pekerjaan.
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
 - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
 - f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan /atau rekan kerja.
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
 - h. Lingkungan kerja yang ergonomis.
 - i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
 - j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
- 2) Faktor Eksternal
 - a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
 - b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
 - c. Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi.
 - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
 - e. Tingkat persaingan.
 - f. Dampak globalisasi.

Secara sederhana, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas ini dapat dilihat lebih lanjut dalam gambar 2.1 berikut:

Gambar 2. 1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas



Sumber : Tjutju Yuniarsi, 2009:161

2.1.10. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja dalam buku Edy Sutrisno (2020), diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

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.
3. Semangat kerja.
Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu kari 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 dihadapi.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
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 bagi karyawan.

2.1.11. Hubungan antara Kompensasi dengan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui

pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan setiap perusahaan dituntut memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka.

Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penyusunan penelitian ini peneliti membutuhkan penelitian yang telah ada, sebagai pembanding dengan penelitian sejenis yang akan dilakukan untuk menjadikan sebagai acuan agar dapat membuat penelitian yang lebih baik kedepannya. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya :

1. Hasil Penelitian Wahyuni Alimuddin (2012) Yang Berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada No. Bakrie Telecom Area Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
2. Dari dua variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan, variabel yang dominan adalah kompensasi finansial (X_1). Yang telah dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji t variabel kompensasi finansial memperlihatkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibanding nilai

t_{tabel} dan nilai t_{hitung} dari variabel non-finansial (X_2). Kemudian nilai signifikan variabel kompensasi finansial (X_1) lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

- 1) Hasil Penelitian Sumampouw (2010) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada No. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan korelasi Spearman Rank, untuk menguji signifikan hubungan antar variabel serta untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel kompensasi dan variabel produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Spearman Rank, yaitu melalui pengujian dengan menggunakan rumus p didapat bahwa hasilnya p_{hitung} ternyata lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu dengan hasil 0.772 bila di interpretasikan dengan tabel Spearman berada dalam klasifikasi Hubungan yang kuat. Menyangkut kuat besaran koefisiensi determinasi / derajat penentu (KP) yang diperoleh sebesar 59,6% hal ini menyatakan bahwa 59,6% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan 40,4% di tentukan oleh faktor-faktor lainnya dan sumber bagi penelitian ini adalah kompensasi memberikan pengaruh yang

sangat signifikan yaitu lebih dari separuh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Hasil penelitian Mayuni (2010) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada No. Iga Bina Mix Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Berdasarkan analisis data, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka didapat persamaan regresi linearnya adalah $Y = 2,181 + 0,3009 X$. Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh kerja tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik t-test. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,2566 > 1,99394$) dengan tingkat kesalahan 5%, maka ini berarti menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa melalui pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya, bila kompensasi finansial yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis dan judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Alimuddin (2012) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada No. Bakrie Telecom Area Makassar Wahyuni	a. Variabel kompensasi dan produktivitas b. Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian yang dilakukan ditempat yang berbeda yaitu No. Bakrie Telecom Area Makassar
2.	Sumampouw (2010) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada No. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado.	a. Variabel Kompensasi dan Produktivitas b. Metode penelitian kuantitatif	a. Metode penelitiannya juga menggunakan metode kualitatif b. Objek penelitian dilakukan ditempat yang berbeda yaitu No. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado
3.	Mayuni (2010) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap	a. Variabel Kompensasi dan Produktivitas b. Metode pengumpulan	a. Hanya membahas Kompensasi Finansial sedangkan peneliti membahas

	Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada No. Iga Bina Mix Pekanbaru	data wawancara dan quisioner	Kompensasi finansial dan non finansial b. Objek penelitian dilakukan ditempat yang berbeda yaitu No. Iga Bina Mix Pekanbaru
--	---	---------------------------------	---

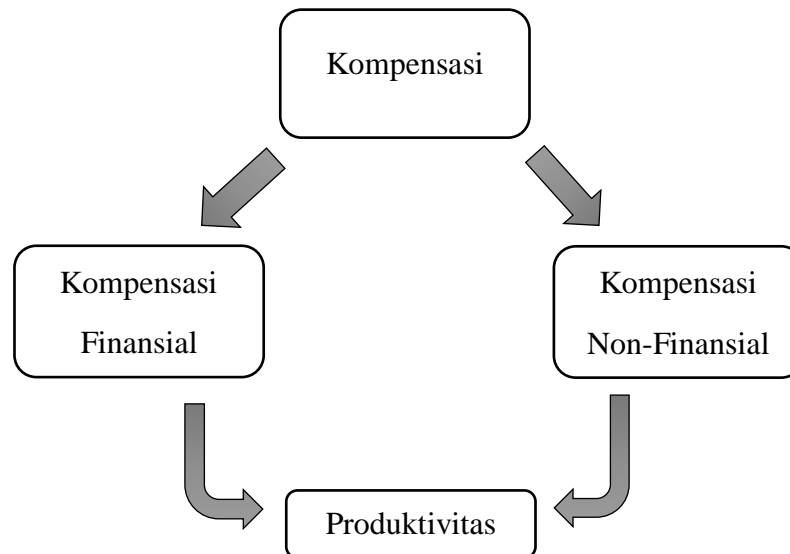
Sumber : Hasil kepustakaan, 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada karyawan, mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan.

Dari uraian singkat tersebut, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.2 di bawah ini :

Gambar 2. 8
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : **Terdapat Pengaruh Positif Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Milan Jaya Pratama.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasionalnya sebagai berikut :

- a. Pengaruh positif adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat memberi perubahan kepada yang lain.
- b. Kompensasi adalah penghargaan yang sengaja diberikan baik berupa uang ataupun fasilitas sebagai balas jasa atau rangsangan untuk bekerja lebih baik.

- c. Produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil kerja. Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja.

Melengkapi hipotesis di atas maka peneliti mengemukakan hipotesis

statistik sebagai berikut :

1. $H_0 : r_s < 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Milan Jaya Pratama
2. $H_1 : r_s > 0$ Terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Milan jaya Pratama
3. R_s , sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu Kompensasi (X) terhadap Produktivitas (Y)
4. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung, berdasarkan jumlah responden.
5. Alpha (α) yaitu tingkat keabsahan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam analisa tersebut yang dapat ditoleransi hanya sampai 5%.

