

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Munawir dan Kadir (2015) dengan judul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas ” dengan variabel bebas kompensasi finansial dengan indikator antara lain kesesuaian kompensasi dengan Upah, Insentif, Tunjangan, Bonus, Fasilitas, Asuransi jiwa (asuransi tenaga kerja). dan variabel terikatnya adalah produktivitas dengan indikator antara lain Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, uji t, Hasil uji determinan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Sutriani, Abduh dan Chahyono (2017) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Afiat Kabupaten Maros “ dengan variabel bebas kompensasi dengan indikator antara lain besarnya gaji, Asuransi non financial, Pengakuan, Kerabat kerja menyenangkan, Lingkungan kerja yang nyaman. dan variabel terikatnya adalah produktivitas dengan indikator antara lain Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan Analisis Koefisien Determinasi, uji t dan uji f, kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun persamaan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu dan sekarang dapat disajikan pada Tabel 3

Tabel 3

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang Dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel		Metode Analisis	Hasil
			Dependent	Independent		
1.	Munawir dan Kadir	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Victorindo Alam	Kompensasi finansial: - Upah, - Insentif - Tunjangan - Bonus - Fasilitas - Asuransi jiwa	Produktivitas - kualitas - Kuantitas - ketepatan waktu	- Uji t -Regresi linier sederhana	Kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

		Lestari Kabupaten Padang Lawas				
2.	Sutriani, Abduh dan Chahyono	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Afiat Kabupaten Maros	Finansial - Besarnya gaji - Asuransi Non Finansial - Pengakuan - Kerabat kerja yang menyenangkan - Lingkungan kerja yang nyaman	Produktivitas kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu	- Uji F - Uji t - Regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi	kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan.
3.	Rouf	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Omya Indonesia Plant Paciran	Finansial - Pemberian gaji - Pemberian uang lembur - Pemberian THR - Asuransi Non Finansial - Pemberian tugas yang menarik - Pengakuan - Kerabat kerja yang menyenangkan - Lingkungan kerja yang nyaman	Produktivitas Kerja kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu	- Uji F - Uji t - Regresi linier berganda	

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan variabel dependent dari penelitian yang dilakukan sama-sama menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Sedangkan perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan mempunyai perbedaan variabel independent. Penelitian dilakukan Munawir dan Kadir (2015), menggunakan kompensasi finansial dengan indikator kesesuaian kompensasi dengan Upah, Insentif, Tunjangan, Bonus, Fasilitas, Asuransi jiwa, sedangkan penelitian yang dilakukan Sutriani, Abduh dan Chahyono (2017) dan penelitian Rouf (2021) sama-sama menggunakan kompensasi finansial dan non finansial dengan indikator yang sama tetapi ada penambahan indikator pemberian tugas-tugas yang menarik.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan hal penting dalam perusahaan karena akan membantu menjaga perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga karyawan. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2014:542) Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan

pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Menurut Rivai (2011: 741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti balas jasa mereka pada perusahaan pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

a. Macam-macam kompensasi

Menurut Kasmir (2016:241) dalam prakteknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan, hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi kedalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu:

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, tahunan).

2. Kompensasi Bukan Keuangan

Merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2005, p 127) antara lain :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keahlian tinggi dan jumlah tenaga kerja langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun.

b. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan untuk membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi keinginan karyawan.

c. Serikat Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

d. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas.

e. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

f. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas kompensasi“ dari para karyawan.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula dari perusahaan.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena keahlian dan keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena banyaknya pengangguran.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko finansial dan keselamatan yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan ketelitian untuk mengerjakan dan begitupun sebaliknya.

Menurut Ardana, dkk. (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan UU dan Keppres, biaya hidup atau cost of living, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

1. Fungsi

Martoyo (2007:118) Pengaturan kompensasi yang benar dan adil bagi suatu organisasi sangat penting. Untuk itu perlu diketahui apa fungsi pemberian kompensasi dalam suatu organisasi. Fungsi-fungsi tersebut antara lain sebagai berikut:

a) Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan

lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih efektif dan produktif.

b) Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Fungsi ini memberikan pengertian bahwa dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan yang termaksud dengan efisien dan efektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

c) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sebagai akibat dari fungsi kedua alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dengan hal tersebut dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan selanjutnya secara tidak langsung diharapkan ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2. Tujuan

Martoyo (2007:118) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi, jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Antara lain tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

a) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

b) Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja.

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang

tinggi. Ongkos karyawan per unit atau produksi bahkan akan semakin rendah.

Makin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya sesuatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

c) Pengkaitan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi.

Pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan masyarakat yang harus dipenuhi karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan input (syarat-syarat) dan output (tingginya kompensasi).

d) Komponen-Komponen Kompensasi

Mondy dan Noe (2014:238) mengatakan, "Kompensasi itu sebagaipenghargaan yang di terima baik berupa gaji, penghargaan dan lain-lain. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi yang berbentuk financial

- a. Langsung seperti gaji, kompensasi, tunjangan, dan sertifikasi.
- b. Tidak langsung seperti, asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan keamanan social dan imbalan prestasi.

2. Kompensasi yang berbentuk non Finansial

- a. Pekerjaan seperti tugas , tantangan, kesempatan belajar dan penghargaan.
- b. Lingkungan seperti kebijakan , lingkungan yang nyaman dan fasilitas.

e) Sistem Kompensasi

Munurut Hasibuan (2002:124) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu per jam, minggu, atau bulanan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

- a. Kelebihan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap.
- b. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam system hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. System hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

- a) Kelebihan sistem hasil ialah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar.
- b) Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

3. Pengertian Produktivitas Kerja

Sunyoto (2013:41) mengemukakan “Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

Menurut Mathis & Jackson (2011, hlm.69) produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Fathony (2013:32) mengemukakan bahwa faktor-faktor umum yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi dimensi Individu (yaitu kemampuan, prestasi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai); suasana motivasi kerja dan kompensasi, kepuasan kerja, komitmen kerja, kepemimpinan, dimensi kelompok (yaitu, status, norma, keeratn dan iklim komunikasi serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan).

5. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator produktivitas kerja sebagaimana menurut Mas’ud (2013: 33) :

- a. Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.
- b. Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai dengan baik

6. Pengaruh Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi. Dikatakan juga kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunan waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Menurut Tohardi (2013:414) Kompensasi merupakan komponen penting yang perlu di perhatikan untuk mendorong motivasi, menciptakan kegairahan dalam bekerja yang akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas.

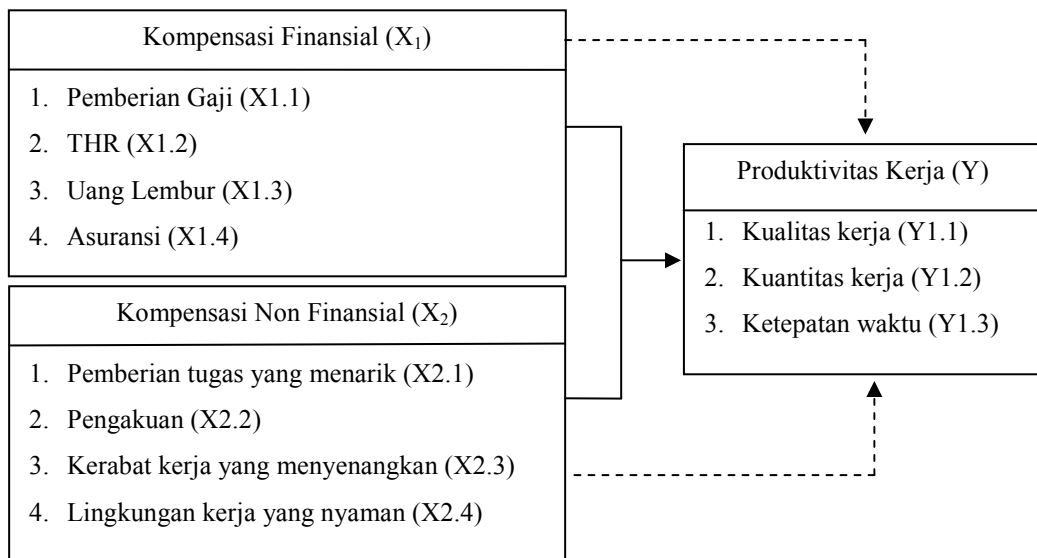
C. Kerangka Pikir

Berdasarkan dari teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas maka dapat disusun suatu kerangka berpikir yang di tunjukkan dalam Gambar 1.

Gambar 1

Kerangka Pikir

Pengaruh kompensasi Finansial (X₁) dan non Finansial (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y)



Keterangan

—————▶ = Pengaruh secara simultan

-----▶ = Pengaruh secara parsial

Dari kerangka pikir di atas di jelaskan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan meliputi kompensasi finansial dengan indikator yaitu pemberian gaji, THR, uang lembur, asuransi dan non finansial dengan indikator pemberian tugas yang menarik, pengakuan, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tidak memuaskan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya pemberian kompensasi makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif pula.

D. Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini akan dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung sebagai dasar dalam menguraikan dan mengembangkan hipotesis penelitian. Uraian atas penelitian terdahulu yang akan di jabarkan sebagai berikut:

Pelaksanaan kompensasi finansial dan non finansial karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.

Hariato (2011), mengemukakan bahwa pelaksanaan kompensasi finansial dan non finansial dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat membuat para karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : Pelaksanaan kompensasi finansial dan non finansial karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran termasuk dalam kategori Baik.

Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran

Hariato (2011), mengemukakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H2 : Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran dalam kategori sangat tinggi.

Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.

Budiono dan Erlyna (2015) dan Nurmalasari (2016), mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompensasi kerja akan berpengaruh searah dengan meningkatnya atau menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H3 : kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.

Kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.

Yuliannisa, Basrindu dan Yani (2017),), Saprudin (2018) dan Natsir (2018) mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi finansial dan non finansial di tingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H4 : Kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran

Variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.

Sutriani (2017) dan Saputra dan Arliz (2016), mengemukakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial lebih berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila kompensasi finansial yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan semakin besar, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula, begitu sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H5 : Variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.