

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani, 2012:2).

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu” (Sunyoto, 2015:2).

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja” (Sutrisno, 2009:5). Kasmir (2016:6) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dalam manajemen umum yang merupakan rangkaian aktifitas organisasi yang mengelola sumber daya manusia.

1.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2011:9), fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. **Fungsi pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

1.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber daya manusia termasuk sumber daya manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi (Sutrisno, 2009:7).

Menurut Cushway (2001) dalam (Sutrisno, 2009:7-8), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kewajiban dan prosedur Sumber Daya Manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerjaan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

1.1.1.4 Kompetensi Profesionalisme Sumber Daya Manusia Global

Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif dan mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan serta sebagai *asset* dan pengendalian biaya (Anatan dan Ellitan, 2007:3).

Menurut Suatno (2011:37), kompetensi global untuk ekspatriat disajikan berikut ini:

- a. Keahlian berbahasa, merupakan syarat penting bagi seorang karyawan untuk bekerja di lingkungan global. Minimal bahasa yang dikuasai adalah bahasa

- Inggris. Dengan kemampuan berbahasa yang baik dan bisa dimengerti, akan terjadi proses komunikasi yang efektif, sehingga akan menghindari kesalahfahaman.
- b. Intelektual sosial, kecerdasan sosial diperlukan agar kita mudah untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan sumber daya manusia lain yang mungkin berbeda dengan kita.
 - c. Dengan kecerdasan sosial yang baik maka seorang pekerja akan mampu melakukan proses berpikir logis dan dalam pengambilan keputusan yang baik dalam menempatkan dirinya dimasyarakat.
 - d. Kemampuan untuk menghadapi konflik, kemampuan untuk menghadapi konflik menghasilkan karyawan yang tangguh, karena tidak tertutup kemungkinan akan selalu terjadi konflik apabila pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan, merupakan karyawan yang multi kultural yang memiliki budaya dan nilai-nilai yang berbeda.
 - e. *Fleksibilitas, fleksibilitas* akan memudahkan karyawan untuk berinteraksi dengan lingkungan baru dengan budaya dan nilai-nilai baru yang dianutnya. Sehingga memudahkan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya.
 - f. Stabilitas emosional adaptasi, stabilitas emosi yang baik akan menentukan tingkat adaptabilitas karyawan. Dengan stabilitas emosi yang baik, maka sumber daya manusia multikultural akan mudah untuk berinteraksi dan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.
 - g. Kemampuan untuk mendengarkan yang baik, merupakan salah satu dasar pergaulan yang baik. Dengan kemampuan mendengarkan yang baik, maka setiap karyawan akan mampu bertindak sesuai dengan pertimbangan yang baik.
 - h. Sensitivitas, merupakan salah satu unsur yang paling penting, karena akan memudahkan pemahaman dan adaptasi dengan lingkungan kerja baru yang mungkin sebelumnya pernah dialami.
 - i. Perbedaan nilai, perbedaan nilai yang dianut akan menimbulkan konflik apabila tidak diatasi dengan sistematis dan cermat. Untuk itu, dibutuhkan kemampuan dan keterampilan dalam mengelola isu perbedaan nilai yang dimiliki sumber daya multikultural.
 - j. Kemampuan untuk mengerti komunikasi nonverbal, komunikasi nonverbal akan mempermudah terjadinya transformasi informasi diantara sumber daya manusia multikultural. Untuk itu, kemampuan ini perlu dikelola dengan baik untuk memudahkan arus komunikasi dalam perusahaan.

Kesadaran lintas budaya, setiap negara memiliki budaya dan nilai yang berbeda. Budaya atau nilai yang dianut oleh karyawan di negara tertentu, mungkin merupakan budaya dan nilai yang dijauhi di negara lain. Untuk itu kesadaran lintas budaya menjadi penting untuk difahami oleh seorang karyawan, karena dengan pemahaman itulah, seorang karyawan akan mudah beradaptasi.

1.1.2 Motivasi

1.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena

dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Seperti telah dikutip di depan bahwa pengertian motivasi, menurut Berelson dan Steiner, adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2015:10).

Menurut Sutrisno (2011:146), “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Sedarmayanti (2008:233-234), “motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud”.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah rangsangan atau dorongan untuk melakukan aktivitas atau kemauan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1.1.2.2 Teori Motivasi

“Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoretis dalam penelitian ini adalah adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena menurut penelitian teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian” (Sunyoto, 2015:11).

Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan kebutuhan untuk untuk dapat hidup.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuahan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan erat dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

(Sunyoto,2015:11)

1.1.2.3 Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh menurut Wahjosumidjo dalam (Sunyoto, 2015:12), yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya "tugas yang lebih baik" dimana seorang karyawan mendapatkan promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. *Upgrading* merupakan istilah yang sangat berhubungan dengan promosi, yaitu perubahan seorang karyawan dari pekerjaan yang kurang memerlukan kecakapan kepada pekerjaan lain yang lebih memerlukan kecakapan dalam suatu kesatuan organisasi yang sama dan dalam arti ini maka *upgrading* adalah suatu promosi kecil. Kenaikan jabatan dapat didasarkan atas lamanya masa kerja. Pratik demikian sangat umum dipergunakan dalam pemerintahan. Cara ini menempatkan promosi pada kemampuan, tidak untuk melakukan kewajiban-kewajiban, tetapi untuk memberikan bantuan yang cukup untuk tetap tinggal dalam dinas pemerintahan.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak

pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengemembangkan diri sendiri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para kaaryaawan.

e. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

g. Keberhasilan dalam berkerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memaacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

1.1.2.4 Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memotivasi bawahannya, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut :

- a. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

(Sunyoto, 2015:15)

1.1.2.5 Tujuan Pemberian Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
 - b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
 - e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
 - f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
 - h. Meningkatkan kessejahteraan karyawan.
 - i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya
- (Sunyoto,2015:16).

Tugas yang dilaksanakan oleh manajer personalia setelah melakukan perekrutan, seleksi, melatih serta mengembangkan melalui pelatihan dan pendidikan selanjutnya adalah motivator agar produktivitasnya meningkat. Harapan manajer sebagai motivator adalah hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja yang dilakukan. Keberhasilan motivator dalam memotivasi karyawan akan sangat memengaruhi pada prinsip kerja karyawan (Sunyoto, 2015:18).

1.1.2.6 Indikator Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2015:11), Beberapa indikator dari variabel Motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

1.1.3 Kompensasi

1.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Handoko 1992 dalam Sutrisno (2009:183), yang dimaksud dengan “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Wibowo (2012:348) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga

kerja. Kompensasi jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya”.

Sunyoto (2013:29), disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan biaya dan pengeluaran bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan agar perusahaan memperoleh balas jasa atau imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

1.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Notoadmodjo (1992) dalam (Sutrisno 2009:188), mengatakan ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

1.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sutrisno (2009:191) mengatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampaui tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya, dan sebaliknya.

d. Jenis pekerjaan dan besarkecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula, dan sebaliknya.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang dibrikan kepada para karyawan.

f. Peranan serikat buruh

Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan.

1.1.3.4 Manfaat Pemberian Kompensasi

Kasmir (2016:239-240) menyatakan bahwa banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

a. Loyalitas karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

- c. Motivasi kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
- d. Semangat kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi.
- e. Kinerja karyawan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
- f. Konflik kerja dapat dikurangi
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak.
- g. Memberikan rasa aman
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
- h. Memberikan rasa kebanggaan
Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan.
- i. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar
Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

1.1.3.5 Jenis-Jenis Kompensasi

Suparyadi (2015:272-274) menyatakan bahwa kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.
 - 1) Kompensasi finansial
 - a) Gaji
Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan.
 - b) Upah
Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis.

d) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mes, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja, atau saham.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial:

1) Kompensasi finansial

a) Pensiun penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

b) Pensiun dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil dari pada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

c) Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

d) Pensiun janda/duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia.

2) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Sunyoto (2012:30), pada dasarnya kompensasi dikemukakan oleh, yaitu sebagai berikut :

- a) Sistem kompensasi harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- b) Sistem kompensasi harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- c) Sistem kompensasi yang mengandung prinsip keadilan.
- d) Menghargai perilaku positif.
- e) Pengendalian pembiayaan.
- f) Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan.
- g) Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna.

1.1.4 Produktivitas Kerja

1.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

“Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai” (Sutrisno, 2009:99).

“Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok hari” (Sunyoto, 2015:36).

Sutrisno, (2009:100) “mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (a) aspek efisiensi tenaga kerja; (b) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2000). Produktivitas harus menjadi bagian

yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya (Sutrisno,2009:101).

Berdasarkan beberapa pengertian produktivitas kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha mencari perbaikan dan keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini.

1.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2009:103) yaitu :

a. pelatihan

Latihan kerja dimasukan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat,, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antar atasan dan bawahan

Hubungan atas dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan diperlukan secara baik, maka karyawan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

1.1.4.3 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, diperlukan suatu indikator.

a. 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 diembankan kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil usaha 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.

c. Semangat kerja.

Ini merupakan untuk lebih baik dari hasil meningkatkan. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk 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.

e. 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.

f. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

1.1.5 Hubungan Antar Variabel

1.1.5.1 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Sunyoto (2015:37), motivasi selalu menjadi perhatian utama bagi para manajer juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan. Jadi sumber daya manusia dalam organisasi perlu adanya pengelolaan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan baik, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan pengelolaan tenaga kerja yang optimal dapat pula membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang jika produktivitas kerja karyawan meningkat akhirnya membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan-tujuannya”.

I Made Wijanu Putra dan I Komang Ardana (2016), hasil analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas.

Artinya Motivasi sangat diperlukan dalam diri karyawan, karena motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu

perusahaan. Oleh karena itu, motivasi tidak muncul hanya karena alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang saja, tetapi dalam bentuk yang lain seperti respek, penghargaan, serta hubungan baik dan harmonis oleh rekan kerja.

1.1.5.2 Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Handoko (2008:155), kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:183) “kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir”. Dalam hal ini bukan hanya kompensasi yang menjadi faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ada hal lain yang juga menjadi faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Agus Budi Purwanto (2016), hasilnya bahwa ada dampak positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan pada variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka produktivitas kerja akan meningkat dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara layak dan wajar maka produktivitas kerja akan menurun.

1.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, yang menjadi rujukan

penelitian ini untuk memberikan gambaran dan perbandingan apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak untuk hasil berikutnya.

- a. Retno Widowati (2016), melakukan penelitian dengan judul “ Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.
- b. Viona Malonda (2016), melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Matahari MegaMall Manado)”. Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.
- c. Suwanto (2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Metro)”, hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap budaya kerja, budaya kerja terhadap semangat kerja, motivasi terhadap produktivitas Kerja, budaya kerja terhadap produktivitas kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan universitas muhammadiyah metro.
- d. Agus Budi Purwanto (2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Stie Pelita Nusantara Semarang)”, penelitian ini

menggunakan model regresi linier berganda. Untuk mendapatkan regresi BLUES (estimasi linear terbaik), sebelumnya dilakukan asumsi klasik. Penelitian ini membuktikan bahwa ada dampak positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

- e. I Made Wijanu Putra dan I Komang Ardana (2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Perajin Perak Di Bali”, hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
- f. Thushel Jayaweera (2015), melakukan penelitian dengan judul “*Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*”. Hasilnya menunjukkan pentingnya bekerja kondisi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerja hotel dalam rangka kerja kondisi lingkungan dan kinerja kerja.
- g. R Swart (2010), melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Employee Motivation on Productivity in a Merged Real Estate Environment*”. Hasilnya menunjukkan hubungan langsung antara motivasi, komitmen dan produktivitas berdasarkan aspek seperti pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, budaya dan tradisi, gaya kepemimpinan dan pemahaman sistem informasi.

- h. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Muttaqien (2009) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Lumajang”. Hasil penelitian bahwa, (1) pengaruh secara simultan dari kepemimpinan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh secara parsial dari kepemimpinan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja, (3) variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja.
- i. Nurmalasari (2016) dengan judul “Dampak Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Pasifik Mandiri Pontianak.
- j. Vicky Frestiani (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Samarinda.

**Tabel 1. Penelitian
Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Retno widowati (2016)	Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta”.	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Prooduktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.
2.	Viona Malonda (2016)	Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Matahari MegaMall Manado)	X : Motivasi Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis yang digunakan yaitu Regresi linier berganda, koefesien determinasi, uji hipotesis, koefesien regresi dan korelasi berganda.	Hasil analisis menunjukan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.
3.	Suwarto (2016)	Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prouktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Universitas Muhammdiyah Metro)	X1 : Motivasi Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 terhadap X2, X2 terhadap X3, X1 terhadap X4, X2 terhadap X4, X3 terhadap X4 pada karyawan Universitas Muhammadiyah Metro.
4.	Agus Budi Purwanto (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Penelitian ini membuktikan bahwa ada dampak positif dan signifikan baik

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Stie Pelita Nusantara Semarang)			secara parsial maupun simultan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
5.	I Made Wijanu Putra dan I Komang Ardana (2016)	Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak Di Bali	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Produktivitas	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.
6.	Thushel Jayaweera (2015)	<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i>	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasilnya menunjukkan pentingnya bekerja kondisi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerja hotel dalam rangka kerja kondisi lingkungan dan kinerja kerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil
7.	R Swart (2010)	<i>The influence of employee motivation on productivity in a merged real estate environment</i>	X1 : Motivasi Y : Produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Hasilnya menunjukkan hubungan langsung antara motivasi, komitmen dan produktivitas berdasarkan aspek seperti pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, budaya dan tradisi, gaya kepemimpinan dan pemahaman sistem informasi.
8.	Fauzan Muttaqien (2009)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Outsourcing</i> pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Lumajang.	X1: Kepemimpinan X2: Y: Kompensasi Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Pengaruh secara simultan dari kepemimpinan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh secara parsial dari kepemimpinan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja.
9.	Nurmalasari (2016)	“Dampak Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak”	(X1): Kompensasi (Y): Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Pasifik Mandiri Pontianak.
10.	Vicky Frestiani (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Samarinda	(X1): Kompensasi (Y): Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM Samarinda.

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu

1.3 Kerangka Pemikiran

“Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting” (Sugiyono 2015:128).

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa menyakinkan sesama ilmuwan, adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berfikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis (Sugiyono 2015:129).

Sedangkan paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono 2012:63).

Berdasarkan landasan teori, tujuan dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan. Maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Teori yang Relevan

- 1. Pengertian manajemen sumber daya manusia**
(Edy Sutrisno, 2009:5) (Danang Sunyoto, 2015:2) (Kasmir, 2016:6) (Edy Sutrisno, 2009:7) (Kasmir, 2016:15)
- 2. Motivasi**
(Danang Sunyoto, 2015:10) (Edy Sutrisno: 110) (Danang Sunyoto, 2015:10-18)
- 3. Pengertian Kompensasi.**
(Edy Sutrisno 2009:183), (Wibowo 2012:384), (Danang Sunyoto 2013:29). Kasmir (2016:239-240)
- 4. Produktivitas Kerja**
(Edy Sutrisno, 2009:99) (Danang Sunyoto, 2015:38) (Edy Sutrisno, 2009:99-105)

Penelitian Empiris

1. Retno widowati (2016), melakukan penelitian dengan judul “ Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta”.
2. Viona Malonda (2016), dalam “Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT.
3. Suwanto (2016), dalam “ Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prouktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Metro)”.
4. Agus Budi Purwanto (2016), dalam “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Stie Pelita Nusantara Semarang).
5. I Made Wijanu Putra dan I Komang Ardana (2016), dalam “Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak Di Bali”.
6. Thushel Jayaweera (2015), dalam “ *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*”.
7. R Swart (2010), dalam “*The influence of employee motivation on productivity in a merged real estate environment*”.
8. Fauzan Muttaqien (2009) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan outsourcing pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), tbk. Cabang Lumajang.
9. Nurmalasari (2016), dalam “Dampak Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karywan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak”
10. Vicky Frestiani (2014), dalam “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian”



HIPOTESIS

**UJI
ASUMSI**

UJI INSTRUMEN

UJI STATISTIK



HASIL PENELITIAN

Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber: Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu



Motivasi
(X_1)

Produktivitas
Kerja Karyawan
(Y)

Kompensasi
(X_2)

Gambar 2 Paradigma Penelitian

Sumber : Berdasarkan Hasil Teori dan Penelitian Terdahulu.

Keterangan :

= Garis Parsial

=Garis Simultan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu dari paradigma penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono 2015:135).

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

Hipotesis pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

Hipotesis kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

Hipotesis ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2016), Retno widowati (2016, Viona Malonda (2016, yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja secara parsial maupun simultan.

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. Dikarenakan kompensasi yang diberikan kepada pengrajin sangat maksimal, sehingga bagi pengrajin kompensasi berefek besar terhadap produktivitas kerja mereka.

Kompensasi berpengaruh disebabkan oleh beberapa indikator yang terdapat didalamnya. Menurut karyawan beranggapan bahwa kompensasi yang ditawarkan sesuai dengan indikator yang diharapkan seperti 1) gaji yang diterima selama ini telah sesuai dengan beban kerja saya 2) Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya 3) Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari raya 4) Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya.

