

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa (*reward*) yang diberikan oleh pemilik usaha terhadap karyawan sebagai pengakuan atas kerja dan dedikasi mereka. Kompensasi salah satu bagian terpenting dalam suatu usaha oleh karena itu di perlukan suatu sistem manajemen yang baik agar dalam implementasinya memberikan keadilan serta pemberian kompensasi dapat berdampak pada meningkatnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Vera Eka Santi (2021) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Mahawati (2023) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan untuk kerja keras dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan tingkat kerja dapat memacu motivasi keryawan untuk bekerja lebih keras, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Menurut Rahmawati Dwi Kartika dan Fitri Rezeki (2024) Kompensasi itu salah satu pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai sesuatu imbalan jasa atau balas jasa yang akan diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk uang yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Rahmawati Dwi Kartika dan Fitri Rezeki (2024) Kompensasi akan timbul adanya hubungan kerja pada karyawan, kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak langsung berupa THR, uang pensiun serta seragam dan sebagainya.

Menurut Fahmi Suweleh dan Bangun Putra Prasetya (2024) Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung merasa termotivasi

untuk mengoptimalkan yang terbaik tugasnya. Kompensasi yang sesuai dengan tingkat kerja dan kontribusi karyawan juga dapat memicu rasa keadilan dan kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Handoko dalam Muhammad Adi Purnomo dan Ermi Utami (2021) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa atas kerja yang telah mereka laksanakan. Dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia diperlukan perhatian khusus dalam pemberian kompensasi. Menurut Ranupandojo dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Afifuddin (2018) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap karyawan.

Menurut Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Afifuddin (2018) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Panggabean dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edy Sutrisno (2019) mengemukakan kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Definisi yang paling umum, kompensasi merupakan sistem pemberian penghargaan kepada karyawan, seperti berupa uang maupun non uang, yang bertujuan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Definisi dari beberapa penulis diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan atau imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Imbalan ini bisa berupa uang, barang atau manfaat lainnya.

### 2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Jafar, Aji Aprianto (2021), pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja  
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan  
dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilistasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Menurut Ekawati dalam Yudha Prawira dan Ayu Risna (2023) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi, jelas mengandung tujuan-tujuan positif, sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, pemberian kompensasi bertujuan untuk :

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan  
Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi, sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan (*qualified*).
2. Mempertahankan karyawan yang ada  
Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/organisasi dalam mempertahankan karyawan yang (*qualified*).
3. Menjamin keadilan yang ada  
Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. dalam arti, organisasi memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberika pada organisasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan  
Besarnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan.

### **2.1.3 Indikator Kompensasi**

Adapun indikator kompensasi menurut samsudin dalam Jafar, Aji Aprianto (2021) :

1. Kompensasi Gaji/Upah  
Upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.
2. Kompensasi Tunjangan  
Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan. Kompensasi didefenisikan sebagai pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan.

### 3. Kompensasi Bonus/Insentif

Pengumpahan insetif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut sutrisno dalam Jafar, Aji Aprianto (2021) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh :

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja  
Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar  
Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawan.
3. Produktivitas kerja /prestasi kerja karyawan  
Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
4. Biaya hidup  
Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

## **2.2 Produktivitas Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan**

Menurut Fila Rahmadiyah dan samsul Rizal (2023) Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Secara umum, produktivitas kerja menggambarkan seberapa banyak hasil yang diperoleh dari perusahaan atau sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas karyawan merupakan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan karena dianggap membantu tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan bentuk perencanaan dan pengembangan industri yang akan berkontribusi bagi pengembangan ekonomi nasional secara tidak langsung.

Menurut Eni Mahawati (2021) produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan kerja sesuai dengan perencanaan, kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam Fila Rahmadiyah dan Samsul Rizal (2023) merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Menurut Kussrianto, dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edy Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Menurut Tohardi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edy Sutrisno (2019) 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 hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edy Sutrisno (2019), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental

yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Berdasarkan pengertian diatas, jelas bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja, waktu, tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

Definisi dari beberapa penulis diatas, maka peneliti menyimpulkan produktivitas adalah ukuran beberapa efisien seseorang atau kelompok dalam menghasilkan *output* (hasil) dengan menggunakan *input* (sumber daya) yang ada. Sederhananya, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

### **2.2.2 Kriteria Mengukur Produktivitas Karyawan**

Menurut Eni Mahawati (2021) terdapat tiga kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan, antara lain :

1. Kualitas (*quality*)

Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan. Produktivitas seorang individu dapat diketahui dengan hasil capaian tugas atau beban pekerjaannya, apakah hal ini sesuai dengan target dan harapan yang diinginkan atau sebaliknya yang dapat merugikan perusahaan/organisasi.

2. Ketepatan waktu (*time lines*)

Tingkat sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain. Karyawan yang produktif selain mereka mampu menghasilkan sesuatu secara konsisten, karyawan juga harus mampu menyelesaikan tugas dan kegiatan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

### 3. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan. Dalam hal bekerja seorang karyawan akan dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan/organisasi.

## 2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Busro dalam Andriyany,D.P. (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

### 1. Motivasi kerja karyawan

Motivasi kerja karyawan merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang ingin melakukan pekerjaannya dengan baik.

### 2. Pendidikan

Pendidikan yang lebih tinggi sering kali dikaitkan dengan keterampilan yang lebih, pengetahuan yang lebih luas, dan peluang karir yang lebih besar. Ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk mencapai lebih banyak.

### 3. Disiplin kerja

Kemampuan untuk mengikuti aturan, prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, dapat diandalkan, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan rasa hormat dari rekan kerja dan atasan.

### 4. Keterampilan

Kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, atau bakat alami. Keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

### 5. Kemampuan kerja sama

Kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja sama yang baik dapat membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja, atasan, dan klien



#### 6. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang adil dan kompetitif dapat menjadi motivator yang kuat. Faktor yang memotivasi karyawan seperti pengakuan, pengembangan diri dan lingkungan kerja yang baik.

#### 7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang positif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang dapat mendukung dapat membuat karyawan merasa di hargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

#### 8. Sikap etika kerja

Sikap etika kerja mencerminkan nilai-nilai moral dan profesionalisme seorang karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik, menjunjung tinggi integritas dan bertanggung jawab atas tindakannya.

### **2.2.4 Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno dalam Andriyany, D.P (2021) indikator produktivitas antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Mutu
5. Efisiensi

Menurut Edy Sutrisno (2019) untuk mengukur produktivitas karyawan diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
2. Semangat Kerja  
Karyawan yang memiliki sikap positif dan motivasi dalam menjalani tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

### 3. Pengembangan Diri

Pengembangan diri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pengembangan diri berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan kinerja yang optimal.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

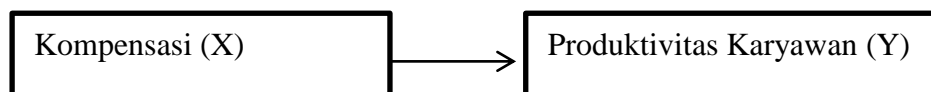
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian/Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Adi Purnomo dan Ermia Utami (2021)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera (Kompensasi X1) (Produktivitas Y1)	Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, teknik analisis data regresi linier sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugerah.
2	Fahmi Suweleh dan Bangun Putra Prasetya (2024)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada Cafe Omah Kalang (Disiplin kerja X1) (Kompensasi X2) (Produktivitas Y1)	Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, pengolahan data menggunakan SPSS 16 For Window berupa uji analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. sementara kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan.
3	Fila Rahmadia Dan Samsul Rizal (2023)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan (Kompensasi X1) (Produktivitas Y1)	metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, pengolahan data analisis regresi linier sederhana dan uji t (uji parsial).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4	Agung Hartadi (2021)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan akademi manajemen Administrasi Yogyakarta	Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, pengujian instrumen terdiri dari uji validasi dan reliabilitas.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ,disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Lailatus Sa'adah (2021)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan : studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang  (Kompensasi X1) (Motivasi X2) (Disiplin Kerja X3) (Kepuasan Kerja Y1)	Metode yang digunakan metode korelasional, menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mempunyai hubungan sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
6	Ardiansyah 2020	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (kompensasi X1) (disiplin kerja X2) (produktivitas Kerja Karyawan Y1)	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, menggunakan jenis penelitian survei dan menggunakan rumus slovin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produksi kerja pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.
7	Titiya Rahmawati	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi (Kompensasi X1) (Produktivitas Kerja Karyawan Y1)	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan uji t (uji parsial) menggunakan SPSS 25.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Prof. Dr. Sugiyono dalam Muhammad Rafli Marwan (2022) Kerangka berpikir merupakan model koseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.5 Defenisi Operasional

Menurut Riski, E. M (2021) Definisi Operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Tujuannya adalah agar peneliti dapat mencapai instrumen estimasi atau alat ukur yang sesuai faktor variabel yang telah dicirikan dalam ide, analisis harus memasukkan siklus atau aktivitas alat ukur yang digunakan untuk mngevaluasi kuantifikasi gejala atau variabel yang diteliti. Operasional merupakan bagian yang mencirikan suatu gagasan/variabel sehingga cenderung diperkirakan dengan melihat ukuran (petunjuk) suatu gagasan/variabel. Definisi operasional menekankan pada hal-hal yang dapat dijadikan ukuran/penanda, tidak dinamis, namun sederhana untuk diukur.

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan” dan variabel yang diteliti dapat di bagi dua yaitu :

1. Variabel Independent/Variabel Bebas (Variabel X)  
Variabel Independent atau Variabel Bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel Independent dipenelitian ini adalah : Kompensasi (X1)
2. Variabel Dependent/Variabel Tidak Bebas (Variabel Y)  
Variabel Dependent atau Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel Dependent dipenelitian ini adalah : Produktivitas Karyawan.

**Tabel 2. 2 Operasional Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan PD. Sinar Mas Hakasima sebagai sesuatu imbalan jasa atau balas jasa yang akan diberikan oleh PD. Sinar Mas Hakasima pada karyawan dalam bentuk uang yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Gaji/upah 2. Tunjangan 3. Bonus /Insentif menurut Jafar, Aji Aprianto (2021)	Likert
Produktivitas Karyawan (X)	Produktivitas karyawan merupakan kinerja karyawan terhadap PD. Sinar Mas Hakasima yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan karena dianggap membantu tercapainya tujuan perusahaan.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Mutu 5. Efisiensi Menurut Edy Sutrisno (2019)	Likert

### 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang dibuat berdasarkan pengamatan awal dan akan di uji melalui penelitian dan di analisis melalui data. Menurut Syofian Siregar (2020) “hipotesis merupakan dugaan terhadap hubungan antara variabel, atas dasar definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya”.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan sebelumnya dan berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PD. Sinar Mas Hakasima Kota Medan.