

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Handoko (2012:155). Bila kompensasi di berikan secara benar para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan baik, juga sangat baik bagi individu karyawan karena besarnya kompensasi yang telah diberikan perusahaan mencerminkan nilai dari karya seorang karyawan dalam perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan merupakan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan.

Pengertian kompensasi menurut Simamora (2008:540): “Merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan”. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian materiil, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Senada dengan Simamora, Handoko (2012): “Kompensasi adalah segala sesuatu yangditerima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Komponen kompensasi menurut Dessler ada 3 yaitu:

- a. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.
- b. Pembayaran tidak langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan.
- c. Ganjaran non materiil yaitu ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas dan kantor yang lebih bergengsi.

Komponen komponen kompensasi menurut Simamora (2009:442):“Secara kasar dapat dibagi kedalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi materiil langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi materiil tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut tunjangan, meliputi semua imbalan materiil yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non materiil (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja”.

Menurut Rivai (2006:360-362) komponen-komponen kompensasi adalah:

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan

perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan materiil langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*payfor performance plan*).

d. Kompensasi tidak langsung

*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan dan uang pensiun.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2008:121), adalah sebagai berikut:

a. Menarik pelamar yang potensial

Dalam hubungannya dengan upaya *recruitment* dan seleksi perusahaan, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran

cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat dan pekerjaan yang tepat.

b. Mempertahankan karyawan yang baik

Jika program kompensasi total dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (karyawan yang ingin dipertahankan perusahaan) mungkin akan keluar.

c. Meraih keunggulan kompetitif

Kompensasi total bisa menjadi biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu perusahaan akan memilih menggunakan sistem komputer sebagai pengganti tenaga kerja atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

d. Meningkatkan produktivitas

Imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, namun desain sistem moneter telah terbukti berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja. Selain itu, karena perbedaan-perbedaan dan preferensi individu, suatu perusahaan harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan moneter dan imbalan nonmoneter.

e. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beberapa aturan hukum yang relevan dengan kompensasi total. Perusahaan harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap peraturan-peraturan ini dalam program pembayarannya.

f. Memudahkan sasaran strategis

Suatu perusahaan mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif atau mungkin ingin menjadi tempat kerja

## 2. Pemberian kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Hasibuan (2013, hal. 120) dalam Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- a. Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, misalnya bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidup.
- b. Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang mau bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif dan kebutuhan tertentu dengan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut :

- a. kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bias dipuaskan apabila masing masing individu ditolong atau diakui orang lain.
- c. kebutuhan egoistic, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

### **3. Tujuan Kompensasi**

Hasibuan (2013, hal 121) Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kersama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah :

- a. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuatu dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih muda.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **4. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Hasibuan (2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi makin relative kecil.

Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasinya akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.
- c. Organisasi karyawan, apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat komensasi semakin besar begitu juga dengan sebaliknya.
- d. Produktivitas karyawan, produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.
- e. Pemerintah dengan Undang-undang keppresnya, pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan jumlah besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
- f. Biaya hidup, biaya hidup yang tinggi maka kompensasi semakin besar.
- g. Posisi jabatan karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi maka akan menerima kompensasi yang lebih besar.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja, karena dibutuhkan kecakapan serta keterampilan yang lebih baik.
- i. Kondisi perekonomian nasional, apabila perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi semakin besar.



- j. Jenis dan sifat pekerjaan, sifat dan jenis pekerjaan yang sulit yang mempunyai resiko financial maka yang besar adalah tingkat pengupahan semakin besar.

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan perusahaan.

#### **5. Indikator – indikator kompensasi**

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2008:445) diantaranya :

- a. gaji

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

### c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan transportasi, tunjangan keluarga (Simamora, 2005:446).

## 6. Pengertian Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas (*productivity*) sudah muncul tahun 1766 dari artikelnya *François Quesnay*, ekonom Perancis. Produktivitas kemudian menjadi sebuah konsep output dengan input yang pertama kali dicetuskan oleh David Ricardo dan Adam Smith pada tahun 1810. Inti konsepnya adalah bagaimana output akan berubah jika bersama input berubah. Secara sederhana produktivitas merupakan rasio output dengan input. Di industri manufaktur output bisa berupa produk hasil aktivitas manufaktur, sedangkan input bisa berupa seluruh sumber daya yang digunakan. Tujuan utama industri manufaktur adalah peningkatan produktivitas.

Sinungan (2009:98), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu – satuan (unit) umum.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas

kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- a) Tanah
- b) Bahan baku dan bahan pembantu
- c) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- d) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi,2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005:64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
  - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c) Kondisi kerja

d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

## 2. Kelompok kedua

a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas

b) Keaneka ragam tugas

c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)

d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003: 8.4). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

## **7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun

faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simamora (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Kamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- b. Etos kerja dan
- c. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- d. Kuantitas Kerja
- e. Kualitas Kerja,
- f. Ketepatan waktu kerja
- g. Disiplin kerja yang keras.

Dari berbagai indikator di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, promosi dan perkembangan diri, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, disiplin kerja yang keras,. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Menurut Payaman J. Simanjutak (2008: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas
- b. Seni serta ilmu manajemen Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- c. Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan

produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan

### **8. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

- b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2008: 85) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

Dimana  $O_i$  adalah output, sedangkan  $I$  adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

**Rumus :**

$$Produktivitas = \frac{Output}{Input}$$

Dimana:

P = Produktivitas;

O = Output;

I = Input



Jika dalam rasio itu *input* yang dipakai untuk menghasilkan *ouput* dihitung seluruhnya maka disebut *produktivitas total*

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2008: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanyamengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses)dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun Perbandingan-perbandingan ini perlulah \mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Nurwening (2005) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Pada PT Sampuerna Medan. Variabel yang diteliti adalah kompensasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja. Pengujian untuk analisa data dilakukan dengan analisis regresi

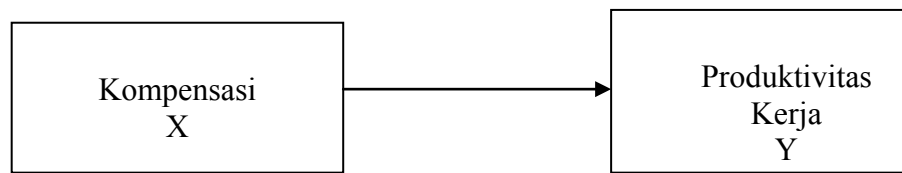
linear berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji t dan uji F yang signifikan pada tingkat keyakinan 95%

Lidya (2005) yang melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT Indofood Sukses Makmur Medan”. Variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi, kompensasi, prestasi kerja. Alat analisa data dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan yang artinya semakin tinggi komitmen karyawan, motivasi dan kompensasi maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

### **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penelitian diatas maka dikonsep dalam bentuk kerangka yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini terlihat tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh responden selama menjadi karyawan pada PT. Global Comtech Sejahtera Medan.

Seiring dengan penelitian terdahulu lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



**Gambar I1.1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2010) definisi hipotesis ialah “pernyataan tentative yang merupakan jawaban sementara mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Global Comtech Sejahtera Medan.