

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan peneliti untuk mengkaji dalam melakukan penelitian agar dapat memahami teori maupun metode penelitian yang digunakan:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti / Judul	Variabel Penelitian	Tekhnik Analisis Data	Hasil
Putu Irawati, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yuliantini (2014) / Pengaruh Kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Merta Abadi	Kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh yang positif dari kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Merta Abadi
Febri Triningsi, Susi Hendriani, SE., M.Si dan Arwinence Pramadewi, SE., MM (2014) / Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan	Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
Muhammad Ikbal, Fitriani Dewi Juradi (2014) /	Kompensasi (X1), kepuasan	Analisis regresi linier	<ul style="list-style-type: none"> Secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan

Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara	kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y)	berganda	terhadap variabel produktivitas kerja. <ul style="list-style-type: none"> Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja
Fahrul Rosyid (2017) / Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan meubel UD. M&M Furniture Jepara	Pelatihan (X1) kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan produktivitas (Y)	Analisis regresi berganda	Variabel pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
George Halkos and Dimitrios Bousinakis (2010) / The effect of stress and satisfaction on productivity in the Greece private and public sector	Stress (X1), satisfaction (X2), and productivity (Y)	Analisis regresi	Peningkatan stress menyebabkan menurunnya produktivitas dan peningkatan kepuasan menyebabkan peningkatan produktivitas

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu antara lain :

- a) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febri Triningsi, Susi Hendriani, SE., M.Si dan Arwinence Pramadewi, SE., MM (2014), variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan

variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu bertempat pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan sedangkan penelitian ini bertempat pada PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto .

- b) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal, Fitriani Dewi Juradi (2014) variabel yang diteliti yaitu kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas(Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertempat pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara dan penelitian ini bertempat pada PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto .
- c) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahrul Rosyid (2017) variabel yang diteliti yaitu pelatihan (X1) kompensasi (X2) dan kepuasan kerja(X3) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada perusahaan meubel UD. M&M Furniture Jepara. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu bertempat pada UD. M&M Furniture Jepara dan penelitian ini bertempat pada PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto .

d) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh George Halkos And Dimitrios Bousinakis (2010), variabel yang diteliti yaitu Stres (X1) dan Kepuasan (X2) terhadap Produktivitas (Y) sektor swasta dan sektor public di Yunani. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan variabel produktivitas sebagai variabel terikat (Y). Dan perbedaannya adalah penelitian terdahulu dilakukan penelitian pada sektor swasta dan publik di Yunani sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto .

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

Menurut Farid dan Yayan (2015:107), produktivitas yaitu perubahan dalam suatu produk yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya, produktivitas berkenaan dengan sekumpulan perbandingan antara *output* dan *input*.

Menurut Hasibuan (2012:94) produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Dari berbagai sumber diatas maka dapat di ambil kesimpulan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas maka penulis berpendapat bahwa produktivitas kerja yaitu perbandingan antara output dan input yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya di tempat ia bekerja.

2.2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Handoko (2011:193) yaitu :

1. Motivasi

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan.

3. Tingkat stress kerja

Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Tingginya tingkat stress kerja karyawan dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi penurunan produktivitas, sedangkan tingkat stress kerja yang rendah mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Karena tentu juga akan membutuhkan banyak waktu dan tenaga dalam menyelesaikannya.

5. Sistem kompensasi

Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi perusahaan, karena disatu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain kompensasi akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara operasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan individu atau kelompok.

7. Aspek-aspek ekonomis

Aspek-aspek ekonomis meliputi kebutuhan individu atau kelompok, permintaan, penawaran dan keseimbangan pasar, perilaku konsumen, persaingan, peranan pemerintah, pengangguran, inflasi pertumbuhan output, dan lain-lain.

Menurut Purba (2011) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain :

1. Kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan menurun sehingga produktivitas juga menurun.

2. Input

Besar kecilnya input yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain : motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.

3. Waktu kerja

Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya seperti input.

2.2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Simamora (2009) meliputi :

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang sudah ada atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

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 perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Efisiensi penyelesaian pekerjaan

Pelaksanaan pekerjaan dengan cara-cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang dikerjakan dengan cara yang paling mudah mengerjakannya, paling murah biayanya, sedikit tenaga kerja, paling ringan bebannya dan dengan waktu yang singkat.

2.2.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja.

Menurut Handoko (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian materi dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya (Sutrisno, 2009).

Menurut Kadarisman (2012), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung dan diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi kompensasi menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan atau perolehan yang diterima oleh karyawan dalam suatu perusahaan atas

pekerjannya baik berupa uang atau barang dan jasa dalam waktu tertentu atau secara langsung.

2.2.2.1 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2008).

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2009)

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2.2.2.2 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Natalia (2015) antara lain :

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan atau minggu

walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggungan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggungjawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa tersebut.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan peralatan kerja (Nuraini, 2013).

Handoko (2011) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2009) mendefinisikan kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian beberapa definisi kepuasan kerja diatas, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perilakunya didalam mengerjakan tugas-tugasnya di dalam perusahaan tempat ia bekerja. Dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan dalam perusahaannya terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik maka karyawan akan merasa senang dalam pekerjaannya dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian target

perusahaan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya tidak terpenuhi dengan baik maka karyawan akan cenderung memiliki pikiran untuk mencari pekerjaan yang lain. Hal tersebut tentunya akan mengganggu operasional perusahaan dan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja dan memperoleh apa yang mereka harapkan dalam pekerjaannya.

2.2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Wibowo (2007) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan.

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turn over.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yaitu perbandingan antara output dan input yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya di tempat ia bekerja. Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat membuat perusahaan selalu berupaya untuk mempertahankan keeksistensinya, sehingga karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Pemberian kompensasi dalam hal ini kompensasi finansial yang tepat dapat mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga peningkatan kerja mereka terakumulasi akan meningkatkan produktivitas kerja dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Adanya kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, minimal kebutuhan pokok seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, dan rumah. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi finansial kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi finansial terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan. Dengan demikian kompensasi finansial dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi finansial yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja, bahkan dapat menurunkan kegairahan dan semangat dalam bekerja.

Hal tersebut erat kaitannya, karena jika karyawan merasa kebutuhan pokoknya tidak dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka produktivitas karyawan akan menurun karena karyawan merasa pengorbanan dalam perusahaan tidak sebanding dengan kompensasi finansial yang diterima. Sehingga karyawan cenderung melakukan pekerjaan dengan sekedarnya atau tidak dapat memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. Dari hasil uraian tersebut diatas dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi finansial kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Sebagaimana hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliantini, dkk (2014), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif

dari kompensasi finansial dan terhadap produktivitas kerja karyawan
UD. Merta Abadi

2.3.2 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja yang dapat menyebabkan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja tinggi.

Seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi yang mereka terima tidak sesuai akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Jadi Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Nurmansyah (2015) dengan penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasdaco Tunggal Jaya Pekanbaru.

2.3.3 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input, dimana sumberdaya (*output*) yang digunakan untuk menghasilkan input ditentukan dan diatur sedemikian rupa agar produktivitas dapat tercapai sesuai yang dikehendaki oleh perusahaan. Ikbal dan Fitriani (2014) mengemukakan pendapatnya bahwa para karyawan yang didasari oleh

kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang produktif. Seorang karyawan dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja yang lain dalam satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa karyawan mampu menghasilkan produk sesuai dengan standart yang ditentukan dalam waktu yang singkat bahkan menghasilkan lebih.

Apabila produktivitas dalam suatu perusahaan menurun maka dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran bahkan kerugian yang besar secara material berupa uang maupun secara non material berupa kepercayaan publik atau kehilangan kontrak kerjasama terhadap perusahaan lain. Diperlukan adanya kerjasama yang baik di semua bagian perusahaan agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya tersebut dengan baik dan mendorong semangat kerjanya. Sehingga karyawan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, karyawan yang merasa puas cenderung akan mampu melakukan hal-hal yang positif terhadap pekerjaannya. Pekerjaan tidak hanya menjadi suatu beban atau tanggungjawab yang harus diselesaikan begitu saja bagi mereka yang merasa kepuasan kerjanya tinggi, melainkan dapat menjadi suatu bagian dalam hidup mereka atau menjadi passion karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan demikian maka karyawan dapat melakukan sesuatu yang lebih terhadap

pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara tertentu atau memunculkan kekreatifan mereka dalam bekerja yang dapat mencapai pada peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ikbal dan Juradi (2014), menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

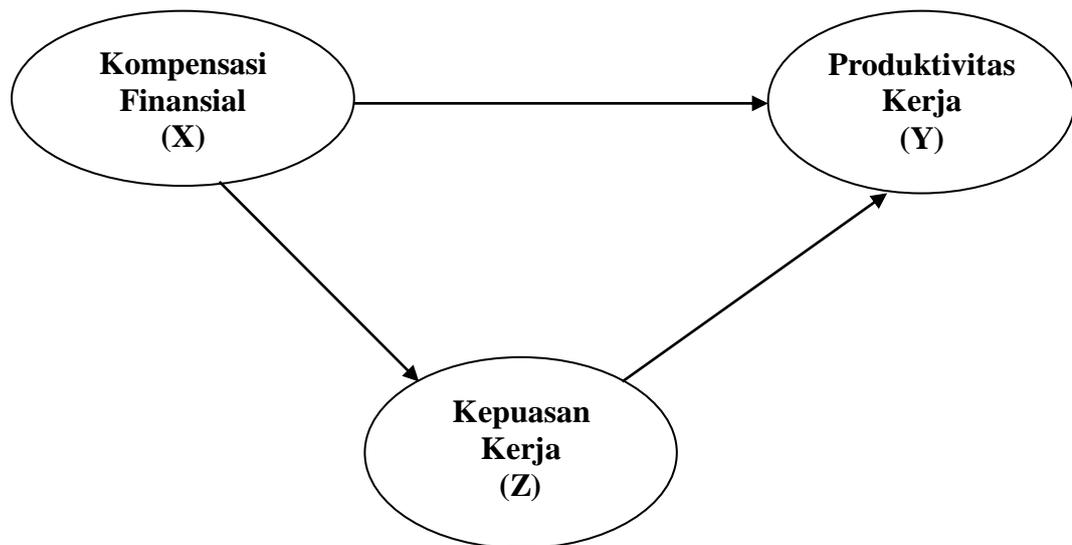
2.4 Kerangka Konseptual

Dengan memperhatikan uraian yang telah dijelaskan terlebih dahulu diatas oleh peneliti, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan peneliti sebagai landasan berpikir untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna untuk memecahkan masalah yang telah dijelaskan pada uraian diatas yang berkaitan dengan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi yang tepat pada karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan melalui pekerjaan dari mana mereka memperoleh penghasilan. Kepuasan karyawan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas serta produktifitas karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas akan mengerjakan pekerjaannya dengan kemampuannya semaksimal mungkin.

Adanya hubungan kerja yang baik antar karyawan dan pengawasan yang baik oleh supervisor maupun mandor perusahaan terhadap karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hubungan antar rekan kerja yang baik dapat menciptakan kerjasama yang membuat pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Supervisor yang baik tidak hanya mengawasi pekerjaan karyawan, akan tetapi mampu memberikan pengarahan-pengarahan terhadap kendala yang dihadapi oleh karyawan., dengan demikian peningkatan produktivitas akan dapat dicapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga ada pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi.

H₂ : Diduga ada pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi.

H₃ : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi.

H₄ : Diduga ada pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja.