

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja tersebut, perusahaan harus dapat memberikan target dan rangsangan yang tinggi kepada karyawan agar sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Pengelolaan sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan, karena dengan pengelolaan yang tepat maka akan membuat sumber daya tersebut menjadi berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dengan pemberian kompensasi yang tepat pula sehingga akan menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi para karyawan yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

##### **2.1.1 Produktivitas**

###### **2.1.1.1 Definisi Produktivitas**

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menunjukkan perusahaan tersebut dapat berhasil dan

berkembang, karena semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan maka laba yang diperoleh perusahaan akan semakin besar pula dan produktivitas perusahaan akan semakin meningkat. Upaya peningkatan produktivitas pada suatu perusahaan tidak dapat dilakukan pada satu fungsi / bagian operasional saja. Melainkan harus dilaksanakan diseluruh bagian perusahaan. Penulis akan memaparkan pengertian dari produktivitas

Menurut Sutrisno (2011 : 99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa ) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang ). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Pangabean (2002 :20) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Sementara menurut Mulyadi (2016 : 126) produktivitas adalah dapat didefinisikan merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Maka seseorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya naik. Dikarenakan *cost* yang dikeluarkan lebih besar dari pada apa yang dihasilkan.

Jadi, dari beberapa pengertian diatas produktivitas merupakan perbandingan antarahasil pekerjaan yang dicapai (output) dengan sumber daya yang dikorbankan (input). Output atau keluaran merupakan suatu yang diproduksi atau dihasilkan perusahaan, sedangkan input atau masukan merupakan semua sumber daya manusia dan peralatan yang dimiliki perusahaan.

### 2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan , perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. Rivianto dalam (Edy Sutrisno (2011)

Menurut Mulyadi (2016: 129) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain :

- a. Pelatihan dan pendidikan karyawan  
Dengan diadakan program pelatihan dan pendidikan kerja kepada karyawan maka hal ini untuk menambah dan melengkapi ketrampilan yang melaksanakan pekerjaannya. serta menggunakan peralatan yang disediakan oleh pihak perusahaan.
- b. Hubungan industrial (Hubungan antara atasan dan bawahan)  
Hubungan industrial adalah hubungan antara pimpinan atau wakil dari perusahaan dan wakil pekerja atau serikat pekerja bila sudah mengenai pekerjaan dan dan pribadi antara atasan dan bawahan yang dilakukan sehari- hari. Apabila hubungan ini dirsa harmonis, manajemen antara atasan dan bawahan saling terbuka, sikap yang saling menghargai dan menghormati telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Sikap mental dan kemampuan fisik karyawan  
Sikap mental dan kemampuan fisik karyawan, kondisi sikap dan mental semua karyawan akan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, karena kondisi sikap dan mental karyawan sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan menurut Pandji Anaroga dalam (Budi rismayadi ,2015) ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. **Motivasi**  
Pimpinan organisasi perlu memberikan motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- b. **Pendidikan**  
Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. **Disiplin kerja**  
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- d. **Ketrampilan**  
Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus- kursus dan lain- lain.
- e. **Sikap dan etika kerja**  
Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.
- f. **Gizi dan kesehatan**  
Daya tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- g. **Kompensasi**  
Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar kompensasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
- h. **Lingkungan kerja dan iklim kerja**  
Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya
- i. **Teknologi**  
Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin optimis dan canggih akan dapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan

- j. Sarana produksi  
Faktor- faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi
- k. Jaminan sosial  
Pelatihan dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan mempunyai semangat untuk bekerja
- l. Manajemen  
Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai.
- m. Kesempatan berprestasi  
Setiap orang dapat mengembangkan prestasi yang ada dalam dirinya, dengan demikian kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

### **2.1.1.3 Indikator Produktivitas**

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut Edy Sutrisno (2011 : 104) indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada ketrampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembangkannya kepada mereka
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan dengan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dengan hari selanjutnya.
4. Pengembangan diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan 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.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaanyang dapat menunjukkan kualisasi kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Definisi Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah karyawan menghargai kerja keras untuk perusahaan. Dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil agar tercipta lingkungan kerja yang adil dan kondusif. Untuk membahas tentang kompensasi, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang kompensasi diantaranya:

Menurut Hasibuan (2014 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10 % dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya. Menurut

Panggabean (2002 : 75) kompensasi ucapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2009 : 741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan

### **2.1.2.2 Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda- beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor
- f. Tunjangan

Sedangkan menurut Simamora (2004: 445) indikator kompensasi antara lain :

1. Upah dan gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis byaran yang kerapkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2004:445) yang menyebutkan bahwa indikator kompensasi ada empat.

### **1.1.2.3 Sistem Pemberian Kompensasi**

Ada beberapa patokan umum yang dapat dijadikan pedoman dalam praktek sistem pemberian kompensasi, menurut Hasibuan (2014 : 123 ) ada tiga sistem pemberian kompensasi yaitu :

- a. Sistem waktu  
Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.
- b. Sistem hasil (Output)  
Dalam sistem hasil besarnya kompensasi / upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram dan sebagainya. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti pada karyawan administrasi.
- c. Sistem borongan  
Adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, Lama mengerjakannya, serta banyak alat yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

### **1.1.3 Semangat Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Semangat Kerja**

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas. Sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja diantaranya:

Menurut Guba (1958) yang dikutip ulang oleh Pangabean (2002 :21) mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut :

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, pimpinan dan perusahaan.

Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu. Sebuah contoh yang tepat dari semangat kerja adalah adanya kepahlawanan dalam perang. Ketika seseorang menyerahkan nyawanya, maka tubuhnya dapat mempunyai sebuah kesempatan atau dapat mempunyai sebuah tujuan. Purwanto (2008 : 83) mengemukakan bahwa semangat kerja ialah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas pekerjaannya, dimana

kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014 : 94) semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan berkurang, tingkat absensi dan keterlambatan akan diperkecil, kemungkinan pemindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan baik.

### **2.1.3.2 faktor- faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja**

Menurut Nawawi (2003), faktor- faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
2. Faktor gaji dan upah akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status social pekerjaan, pekerjaan yang memiliki status sosila yang tinggi dan member posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
5. Tujuan perusahaan, tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang .

### **2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja**

Didasarkan pada dimensi semangat kerja yang dikemukakan Blurn (dalam Azwar, 2012) yaitu :

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi
  - a. Konsentrasi kerja
  - b. Ketelitian
  - c. Hasrat untuk maju
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan
  - a. Kebanggaan karyawan
  - b. Kepuasan karyawan
  - c. Labour turnover / tingkat absensi
3. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerjanya secara baik
  - a. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
4. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.
  - a. Tanggung jawab
  - b. Lancarnya aktivitas

Selain itu indikator Semangat Kerja juga dikemukakan oleh Alex S Nitisemito dalam Riyunita (2016) antara lain :

1. Absensi atau kehadiran  
Absensi akan menentukan ketidakhadiran karyawan dalam tugas yang dimiliki. Hal ini termasuk ewaktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Kategori absensi yang tidak diperhitungkan dalam perusahaan adalah diberhentikannya untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur dan pemberhentian kerja.
2. Kerjasama  
Adalah sikap individu atau kelompok untuk membantu terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, adanya kemauan untuk memberikan atau menerima kritikan dan saran sehingga dapat diperoleh cara yang baik, dan saling membantu diantararekan sekerja

sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

### 3. Kepuasan kerja

Keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerjakaryawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu kepuasan kerja dinilai dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana parakaryawan memandang pekerjaan mereka, bisa juga dilihat dari segi psikologis, sosial, dan fisik.

### 4. Disiplin

Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tulisan maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebgaiian besar dari peraturan- peraturan yang ditaati oleh sebgaiian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S Nitisemito yang menyebutkan indikator semangat kerja ada empat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

### Penelitian terdahulu

Nama peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
Putu irawati, dkk (2014)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Merta Abadi	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi Non finansial (X2), produktivitas (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas

Fajarrini P. Danti, dkk (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (studi pada karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)	Kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), Semangat kerja (Y)	Analisi regresi berganda dan uji hipotesis	secara bersama-sama kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.
Shannon cecelia dan Lucky O.H. Dotulong (2015)	Pengaruh disiplin, motivasi dan Semangat kerja terhadap produktivitas kerja dinas pendapatan daerah kota Manado	Disipli (X1), Motivasi (X2), semangat kerja (X3), Produktivitas (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
Dr. Akpa V.O & Dr. Egwuonwu T.K (2016)	The effect of compensation administration on employee productivity	Kompensasi (X), Produktivitas (Y)	Analisis regresi berganda	Pemberian kompensasi yang efektif memiliki pengaruh positif pada produktivitas karyawan

Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu antara lain , penelitian Putu Irawati (2014) variabel yang diteliti yaitu Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel kompensasi serta variabel mediasi semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian

yang dilakukan oleh Fajarini P. Danti (2014) variabel yang diteliti kompensasi (X) dan semangat kerja (Y) Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kompensasi dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Shonon cecilia (2015) variabel yang diteliti disiplin (X1), Motivasi (X2) , Semangat (X3) dan produktivitas (Y), sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel semangat serta kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas . penelitian yang dilakukan oleh Dr. Akpa V.O variabel yang diteliti adalah kompensasi terhadap produktivitas, sedangkan dalam penelitian ini penulis menambahkan variabel semangat.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas kerja**

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, pemberian kompensai yang layak bukan hanya dapat mempengaruhi kondisi materi pada karyawan tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih giat. Pemberian kompensasi yang layak akan mempengaruhi gairah karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan menurunkan gairah karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Jadi semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka

semakin menurun produktivitasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011 : 189) untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. Dan dukungan penelitian terdahulu Putu Irawati (2014) yang hasilnya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan semangat kerja dengan produktivitas**

Semangat ialah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama. Maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat.

Dengan demikian, semakin tinggi semangat kerja , maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah semangat kerja karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Didukung penelitian terdahulu oleh Shannon Cecilia (2015) yang membuktikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

### **2.3.3 Hubungan kompensasi dengan Semangat kerja**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikannya. Kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja yang dapat memicu semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi.

Seseorang akan cenderung bersemangat dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang mereka kalukan untuk perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi yang mereka terima tidak sesuai akan menurunkan gairah dan semangat kerja karyawan menjadi menurun. didukung penelitian terdahulu Fajarini (2014) yang hasilnya menyatakan bahwa Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap Semangat Kerja

#### **2.4 Kerangka konseptual**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diutarakan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa :

Pengelolaan kompensasi yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Jadi semakin baik

kompensasi yang diterima karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik, demikian pula sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin menurun produktivitasnya.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan cenderung bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Semangat kerja yang baik mencerminkan rasa giat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi semangat kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah semangat kerja karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya.

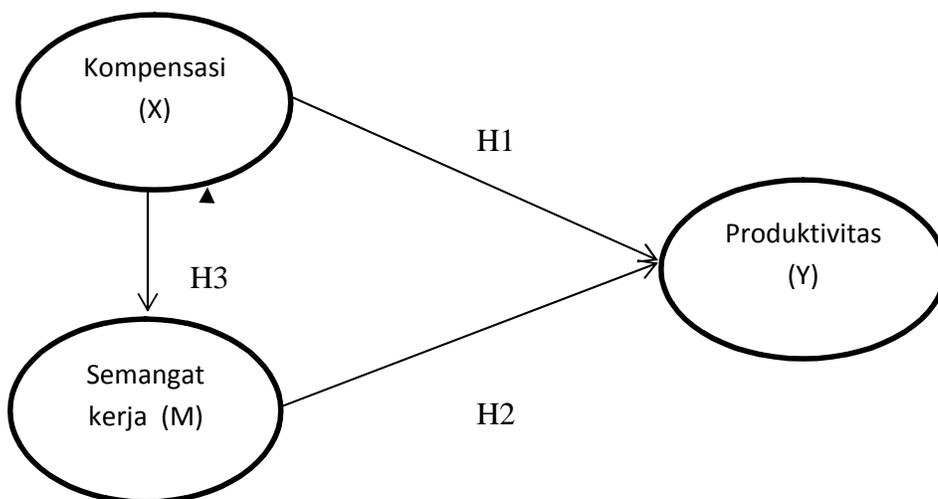
Seseorang akan cenderung bersemangat dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang mereka kalukan untuk perusahaan. Semakin besar kompensasi yang mereka terima maka semakin tinggi pula semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun apabila kompensasi yang mereka terima semakin rendah maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Besarnya kompensasi yang

diterima oleh karyawan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan. Semakin besar semangat kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Jadi, semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Dan semakin tinggi semangat kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

**Gambar 2.2**

**Kerangka konseptual**



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan Rumusan Masalah dan Kerangka Konseptual di atas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis :

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jalak

H<sub>4</sub>: Diduga semangat kerja memediasi pengaruh antara kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak