

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Grand Theory**

*Teori Perusahaan (Theory of the firm)* adalah suatu organisasi yang menggabungkan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang / jasa untuk dijual. Firm adalah organisasi yang menggabungkan dan mengatur semua sumberdaya yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa yang siap dijual. Perusahaan itu ada di tengah-tengah masyarakat karena kemaslahatannya dalam proses pendistribusian akan barang dan jasa yang sulit untuk dilakukan oleh individu-individu secara terpisah.

Dalam jangka panjang keberadaan mereka tidak saja menguntungkan bagi pemilik atau pemegang saham, namun juga akan membawa manfaat bagi masyarakat luas dan pemerintah melalui suatu proses yang disebut arus kegiatan ekonomi (*The Circular Flow of Economic Activity*). Teori perusahaan adalah konsep dasar yang digunakan dalam kebanyakan studi ekonomi manajerial. Perusahaan bisnis adalah kombinasi antara antara: orang, asset fisik dan keuangan, serta sistem dan informasi-informasi. Orang yang terlibat langsung langsung: *shareholders, management, employee, supplier, customers* mereka dipengaruhi secara langsung oleh operasional perusahaan.

#### **2.2 Kompensasi**

##### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan.

Edison, Anwar, & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Sedangkan oleh Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

### **2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Afandi (2018) Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect Payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*Non Financial Rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Afandi (2018) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Yaitu:

1. Tingkat Biaya Hidup
2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain
3. Tingkat Kemampuan Perusahaan
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
5. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku
6. Peranan Serikat Buruh

## **2.2.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Afandi, (2018), Beberapa Indikator Kompensasi Sebagai Berikut :

### **1. Upah dan Gaji**

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tariff 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 pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### **4. Fasilitas**

Contoh-contoh Fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotan klub, tempat parker khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **2.3 Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Motivasi kerja menurut Sakarsih (2017) “Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”. Menurut Fahmi (2017) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

### **2.3.2 Manfaat Motivasi Kerja**

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Jadi suatu perasaan motivasi dalam diri karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat.

Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi. Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja Sesuai Standar

- b. Senang Bekerja
- c. Merasa Berharga
- d. Bekerja Keras
- e. Sedikit Pengawasan
- f. Semangat Juang Tinggi

### **2.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2017) indikator-indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial Atau Rasa Memiliki
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

## **2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2017).

Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (pegawai) dalam bekerja Syafrina (2018). Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka Sinambela (2017). Menurut Marliani (2018) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja, yaitu :

##### **1. Kedudukan (Posisi)**

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

##### **2. Pangkat (Golongan)**

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

##### **3. Umur**

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

#### 4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

#### 5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### **2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Syafrina (2018) meliputi:

1. *Turn over*
2. Tingkat kehadiran
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan

## **2.5 Produktivitas Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

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

kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah stiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Menurut Fitriani (2019) mengatakan Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi.

Menurut Hartatik (2014) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas 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.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. (Nur'aini, 2012).

1. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi
2. Kepuasan Kerja
3. Tingkat Stress
4. Kondisi Fisik Pekerjaan
5. Sistem Kompensasi, Desain Pekerjaan, Dan Aspek-Aspek Ekonomis, Teknik Serta Perlakuan Lainnya.

### **2.5.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas yaitu:



### 1. Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

### 2. Efisiensi Dan Efektivitas Kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

### 3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

### 4. Pengalaman Dan Pengetahuan

Pengalaman Dan Pengetahuan Seseorang Karyawan Sangat Berpengaruh Terhadap Produksi Yang Dihasilkan Akan Tetapi Akan Lebih Tinggi Apabila Seseorang Karyawan Mempunyai Kemampuan Dan Pengetahuan Yang Tinggi.

#### **2.5.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. 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 suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

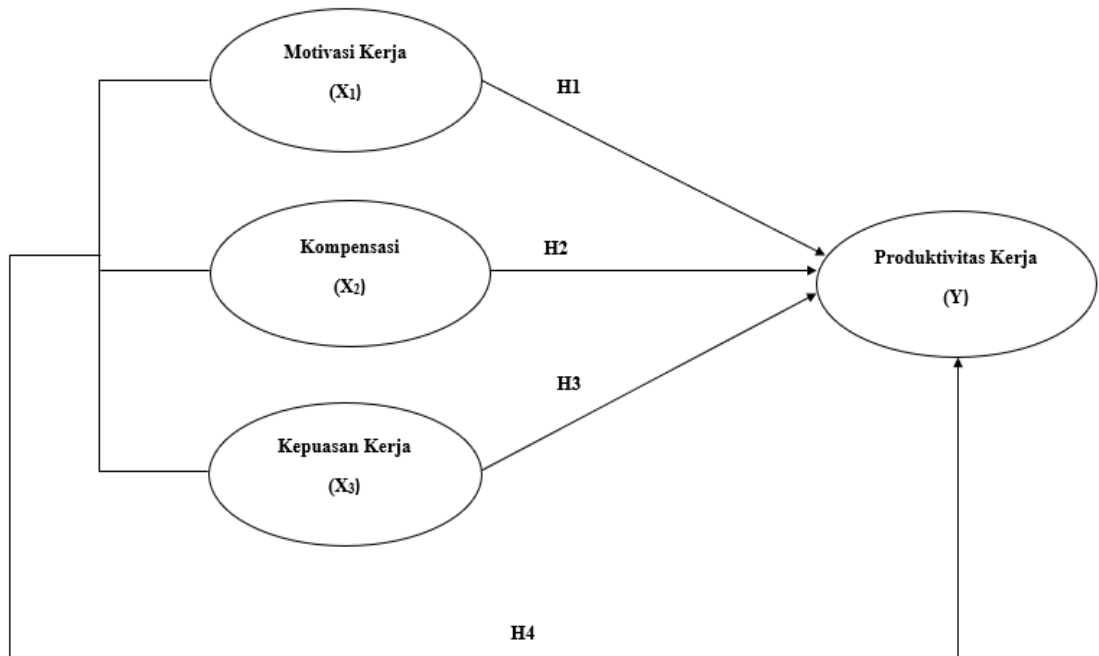
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Dan Tahun	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Yody A. Manafe	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Mitra Suara Sejati Kupang (2018)	<p>1. Perbedaan pada penelitian ini adalah (X1) Kepuasan Kerja dan Tahun penelitian</p> <p>2. Objek dalam penelitian sebelumnya adalah PT. Mitra Suara Sejati Kupang sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah PT. Tunas Toyota Bandar Jaya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja PT.Mitra Suara Sejati Kupang karyawan berada pada kriteria tinggi, sangat tinggi, dan sangat tinggi. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Mitra Sejati Sejati Kupang.</p>	<p>Kontribusi penelitian ini sebagai refrensi bagi penelitian yang sedang dilakukan</p>
2	Pertiwi Agustina	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pertama Jakarta Utara (2021)	<p>1. Perbedaan pada penelitian ini adalah Objek dalam penelitian sebelumnya adalah. PT. Emka Putra Pertama Jakarta Utara sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi</p>	<p>Hasil uji parsial diperoleh motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji simultan motivasi</p>	<p>Kontribusi penelitian ini sebagai refrensi bagi penelitian yang sedang dilakukan</p>

			objeknya adalah PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. 2. Tahun Penelitian	kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Emka Putra Pertama Jakarta Utara	
3	Tarsisius Timuneno	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Auto Nusa Abadi Kupang (2020)	1. Perbedaan pada penelitian ini adalah (X1) Kompensasi, (X2) Lingkungan Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan dan Tahun Penelitian 2. Objek dalam penelitian sebelumnya adalah CV Auto Nusa Abadi Kupang sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah PT. Tunas Toyota Bandar Jaya	Hasil tes sebagian variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keputusan untuk menjadi pelanggan di CV. Mobil Nusa Abadi.	Kontribusi penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian yang sedang dilakukan
4	Helendita Ayu Setifany	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nusantara Surya	1. Perbedaan pada penelitian ini adalah (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja 2. Objek dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap	Kontribusi penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian yang sedang

		Sakti Kota Malang (2019)	sebelumnya adalah Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Malang sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. 3. Tahun penelitian sebelumnya adalah 2019	produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	dilakukan
5	Cafry Gerald Supit	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Astra International Daihatsu – Dso Malalayang (2020)	1. Perbedaan pada penelitian ini adalah (X) Kepuasan Kerja 2. Objek dalam penelitian sebelumnya adalah Karyawan PT.Astra Internasional Daihatsu sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah PT. Tunas Toyota Bandar Jaya. 3. Tahun penelitian sebelumnya	Hasil sederhana analisis korelasi adalah $R = 0,437$ , hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka produktivitas tenaga kerja akan masih naik. Tingkat korelasi ini dikategorikan sebagai, dan setelah diuji ternyata tidak penting. Dengan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa faktor produktivitas	Kontribusi penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian yang sedang dilakukan

			adalah 2020	sebesar 52,7% adalah ditentukan oleh faktor kepuasan kerja dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. menggunakan sederhana Hasil penelitian analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	
--	--	--	-------------	---	--

## 2.7 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.8**  
**Kerangka Penelitian**

## Kerangka Pikir

### Kajian Teori :

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018)

Motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (pegawai) dalam bekerja Syafrina (2018)

Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah stiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

### Kesimpulan Sementara :

1. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
2. Kompensasi Berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
4. Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya

### Kajian Empiris :

1. Yody A. Manafe (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Mitra Suara Sejati Kupang (2018)
2. Pertiwi Agustina (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pertama Jakarta Utara (2021)

### Alat Uji

- Analisis Regresi Linier Berganda
- Uji t dan uji F

### Hipotesis :

- H1 : Motivasi Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H2 : Kompensasi Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H3 : Kepuasan Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H4 : Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



## 2.9 Hipotesis

### 2.9.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Affandi, 2018). (Nawawi, 2011) menyatakan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dapat memberikan dorongan bagi diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kania, 2021) yang telah membuktikan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Husein Bandung. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Chusminah Sugiyah & Lestari, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya**

### **2.9.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. (Santoni & Suana, 2018) Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana salah satu di dalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.

Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2021) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Manafe, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya**

### **2.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja/*job satisfaction* adalah sikap/*attitude* positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Sutrisno, 2017). Ketidakpuasan akan muncul ketika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan tempat kerja mereka. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut pada dirinya.

Terlepas dari pendapat tersebut, kepuasan kerja memiliki peran/arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi karena dianggap dapat menciptakan kondisi yang positif dalam lingkungan kerja. Karyawan yang puas tidak selalu menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Kebijaksanaan atasan untuk meningkatkan kepuasan tidak selalu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Supit et al., 2017) bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka tenaga kerja produktivitas akan naik pula. Selanjutnya, penelitian (Kania, 2021) yang terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya**

#### **2.9.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, diantaranya motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karena motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasinya gaya kepemimpinan, dan motivasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kepuasan kerja pegawainya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut.

Sedangkan kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila tingkat penghasilan memadai, maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Ada beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri, untuk memperjelas hal tersebut (Santoni & Suana, 2018).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh nama (tahun) yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>4</sub> : Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya**