

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan, selain itu menurut Stoner (2018) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni dalam pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan bekerja yang diharapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi–Fungsi Manajemen

Menurut Robbins Coutler (2016) terdapat empat buah fungsi manajemen, yaitu Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Kepemimpinan (*leading*), dan Pengendalian (*controlling*). Yang pengertiannya dan penjabarannya adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah fungsi manajemen yang meliputi pendefinisian sasaran, penetapan strategi untuk mencapai sasaran, dan pengembangan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah sebuah fungsi manajemen yang melibatkan tindakan-tindakan penataan dan pengaturan berbagai aktivitas kerja secara terstruktur demi mencapai sasaran organisasi.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Kepemimpinan merupakan sebuah fungsi manajemen yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain untuk mencapai sasaran organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan sebuah fungsi manajemen yang melibatkan tindakan-tindakan pengawasan, penilaian dan koreksi terhadap kinerja dan hasil pekerjaan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong dalam Hartatik (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara pendekatan terhadap manajemen manusia yang didasarkan pada empat prinsip dasar yaitu sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki di dalam organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan suatu organisasi, keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan kebijaksanaan dan prosedur yang beriterikatan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis, tradisi dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan dampak yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik, Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan pembaruan yakni semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin sebagai berikut :

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan ke dalam beberapa bagian diantaranya sebagai berikut :

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembelakan agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan Dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam meaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Lidyawati (2019) Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi

non finansial. Menurut Lestari (2018) pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dibedakan menjadi 2 macam yaitu finansial dan non finansial.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Sastrohadwiryo (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya menurut Indawati (2017). Menurut Lestari (2018) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung dapat diberikan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.

Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji/upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan antusias pembelian saham) menurut Ismail dkk (2022).

Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir menurut Syukur dkk (2021). Dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan secara adil dan layak sebagai balas jasa atas pengorbanan

pemikiran, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2012) antara lain :

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah
Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor menurut Notoatmojo (2009) tersebut antara lain :

1. Produktivitas

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3. Ketersediaan Untuk Membayar

Ketersediaan untuk membayarkan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi system pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik system pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

2.3.4 Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial menurut Indawati (2017) yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa berbentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dan kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat

diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Tambahan balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi diatas standart.

4. Bonus

Bonus ialah pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji utama karyawan.

5. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara langsung.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut M. P. P. Saputra & Adnyani (2019) Motivasi yaitu energi kekuatan atau dorongan yang muncul dari pribadi seseorang untuk membangkitkan antusiasme dan kesabaran dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kata dasar motivasi adalah motive artinya sebab atau alasan seseorang untuk menjalankan suatu aktivitas. Dengan kata lain motivasi berarti suatu dorongan unruk melakukan tindakan/aktivitas secara sadar. Motivasi adalah mobilisasi atau daya penggerak yang berasal dari individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi menggapai tujuan. Dengan pemberian motivasi tepat, karyawan terdorong untuk mengupayakan segala sesuatu yang mereka bisa untuk melaksanakan tugas mereka, dan mereka percaya bahwa ketika mencapai tujuan dan sasaran organisasi, maka karyawan juga mempertahankan kepentingan pribadi mereka.

Menurut Marliani (2015) Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dengan mencapai tujuan yang mereka inginkan, pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2009) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja begitu penting untuk para pimpinan, manajer, dan pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dalam melakukan pekerjaannya akan bersemangat, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai dengan efektif (Bahri & Nisa, 2017). Mahfud (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan acuan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat karyawan. Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Pandi (2018) adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan prestasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja karyawan dapat tercapai. Faktor-faktor penyebab tingginya motivasi kerja karyawan menurut Marliani (2018) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

a. Gaji besar

Semua orang pasti ingin memperoleh gaji yang besar dan cara memperoleh gaji yang besar adalah dengan bekerja sungguh-sungguh sehingga pimpinan akan kagum dan menaikkan gaji.

b. Pujian dari atasan

Saat mendapat pujian dari atasan, karyawan mana pun pasti akan merasa senang dan hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik lagi.

c. Suasana di tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan

Situasi tempat kerja yang nyaman dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan akan membuat seorang karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja.

d. Adanya kejuaraan dalam perusahaan

Hal ini membuat karyawan tertantang untuk bekerja sebaik mungkin demi mendapatkan prestasi yang baik. Apabila karyawan tersebut berhasil menjadi juara, akan mendatangkan keuntungan bagi dirinya dan masa depan kariernya.

2. Faktor Internal

a. Ingin memenuhi kebutuhan hidup

Salah satu alasan orang bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya. Biaya hidup yang besar dapat membuat seseorang semangat bekerja agar memperoleh gaji yang besar.

b. Pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat

Mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan minat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Seseorang yang menikmati pekerjaannya akan terlihat seperti orang yang bermain daripada bekerja.

c. Berani menghadapi tantangan

Tantangan dalam pekerjaan harus dihadapi. Motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi senjata untuk melawan rasa takut terhadap tantangan.

d. Menginginkan jabatan tinggi

Jabatan tinggi selalu diincar oleh setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan yang diduduki semakin besar gaji yang diperoleh. Oleh karena itu karyawan menjadi semangat bekerja untuk menarik perhatian atasan dengan tujuan memperoleh jabatan dan gaji yang tinggi.

e. Ingin bersaing

Seorang karyawan tidak dapat menghindari persaingan yang ada di tempat kerjanya. Persaingan tersebut pasti menghidupkan perasaan untuk menunjukkan segala yang terbaik dari dirinya.

f. Memiliki target tertentu yang ingin dicapai

Target ini tidak selalu berupa gaji yang besar atau jabatan yang tinggi.

2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut Bahri & Nisa (2017), dengan indikator tersebut antara lain :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Pitaloka (2020) Produktivitas ialah hal utama untuk pekerjaan dalam perusahaan, sebab dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jadi kesimpulannya produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Menurut Wahyuningsih (2018) Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Edy Sutrisno (2017) 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 Ultia (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ultia (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Faktor Internal (Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; Struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapainya target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bias merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; Lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).
2. Faktor Eksternal (Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan, kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Handayani (2018) indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan 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.

5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini. Sebagaimana dapat dilihat pada table 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Sitti Husniah, Suriyanti, Nurpadila (2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial serta Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas Kompensasi Finansial dan Non finansial serta Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros)	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel serta objek penelitiannya
2.	Virginia A. J Rampisela, Genita G Lumintang,	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah	Variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variabel dan

	(2020)	terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta	terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.	objek penelitiannya
3.	Tyna Yunita, Novita Wahyu, Yollandha Putri (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel dan objek penelitiannya
4.	Ricky Saputra, Agussalim M (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas	Hasil penelitian ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel dan objek

		Kerja Pegawai Dispenda Pariaman	terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dispenda Pariaman. Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dispenda Pariaman.	penelitiannya
5.	Hengky Kosasih, Susanto, Robin (2023)	The Influence of Compensation Towards Employee Productivity at PT. Citra Jaya Nusantara Pekanbaru	Based on statistical calculation and analysis, the data is highly valid and the questionnaire is reliable. The Pearson correlation coefficient is 0,75 and the determination is 56%. This means that there are high and positive relation between compensation and employee productivity. Compensation influences employee productivity only for 56%, the other factors influence productivity for 44%.	Perbedaan pada penelitian terletak pada variabel dan objek penelitiannya.

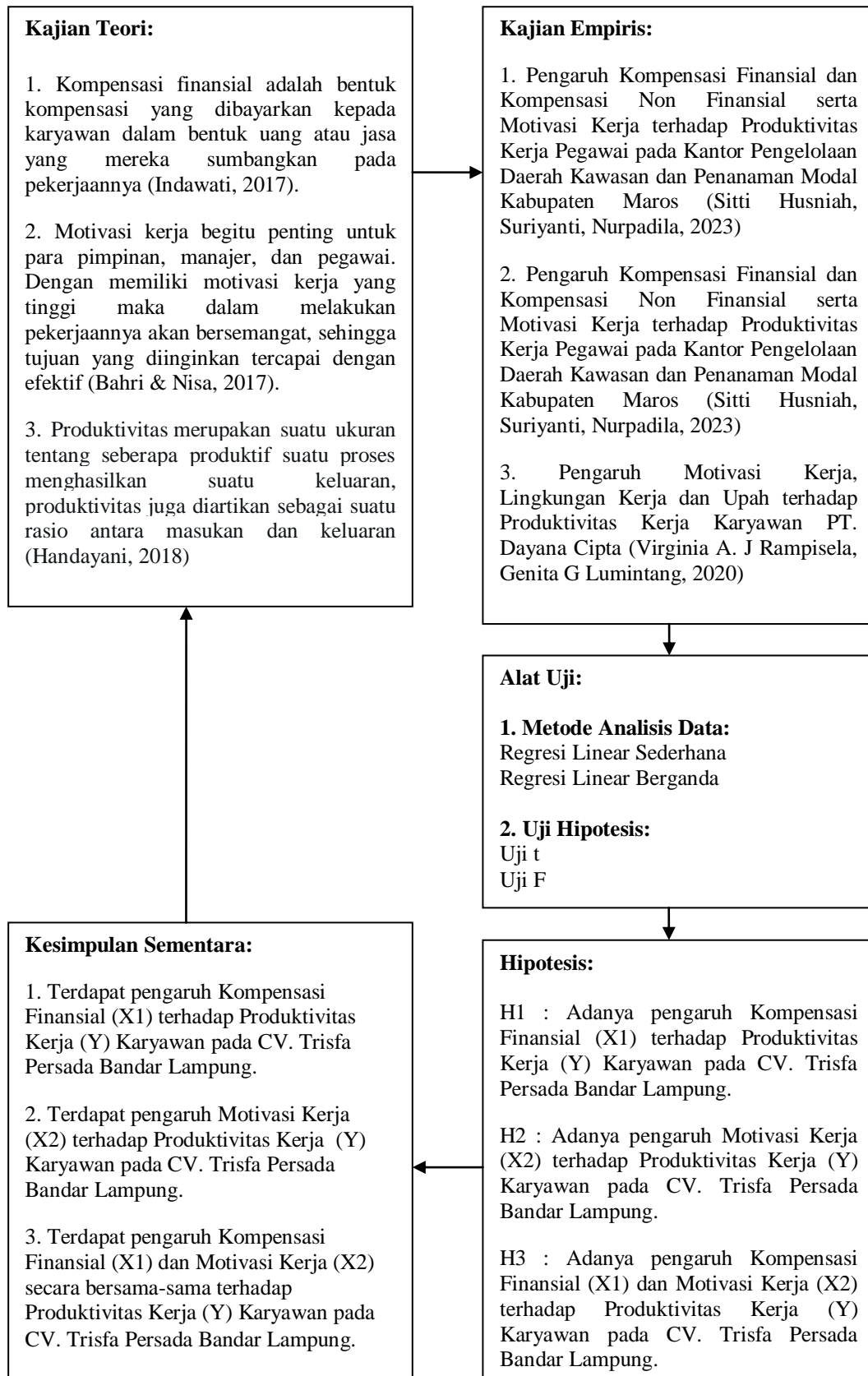
(Sumber : Dari berbagai jurnal)

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas maka hubungan antara variable dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka pemikiran. Menurut Handayani & Rianto (2021) kerangka berfikir merupakan proses yang

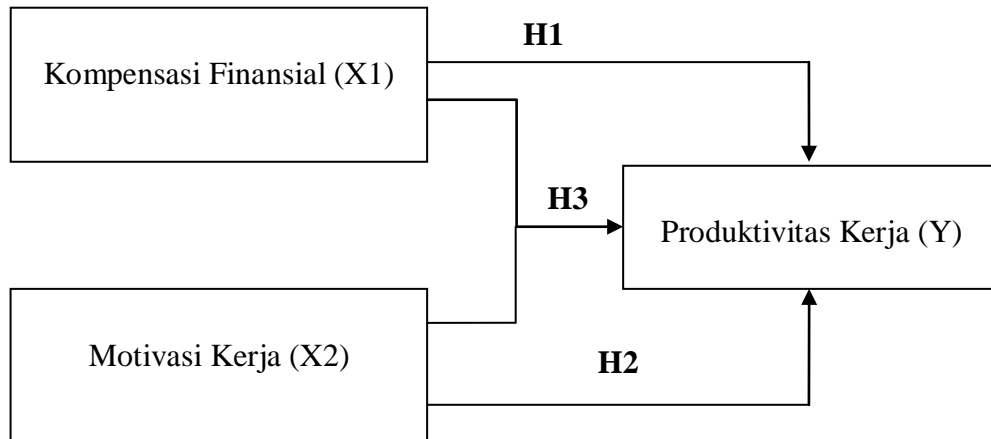
menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis memberikan model pemikiran dalam gambar 2.2 berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.8 Kerangka Penelitian

Gambar 2.3 Kerangka Penelitian



2.9 Pengembangan Hipotesis

Menurut Creswell & Creswell (2018) Hipotesis merupakan pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan berbagai hasil kajian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung

Pemberian kompensasi merupakan keputusan dari perusahaan itu sendiri dengan melihat dan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal sesuai dengan gaji dan kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut.

Menurut Natsir (2019) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitti Husniah, Suriyanti, Nurpadila (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi

Non Finansial serta Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pengelolaan Daerah Kawasan dan Penanaman Modal Kabupaten Maros, yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H1: Ada Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung

Menurut Pandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan merupakan hasil yang baik dan berkualitas.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tyna Yunita, dkk (2022) yang Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H2: Ada Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung

Menurut Lestari (2018) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Menurut Mahfud (2018) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ricky Saputra, Agussalim M (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenda Pariaman, yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H3: Ada pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung