

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi Finansial

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial.

Menurut Saputra (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi. Menurut Setyo (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

Menurut Narsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Priyatono (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, sementara bonus, atau komisi diberikan

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Hasibuan Dalam Sumarsid (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kompensasi finansial adalah :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari

bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keahlian tinggi dan jumlah tenaga kerja langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun.

2. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan untuk membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi keinginan karyawan.

3. Serikat Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

4. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas.

5. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

6. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula dari perusahaan.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena keahlian dan keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena banyaknya pengangguran.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko finansial dan keselamatan yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan ketelitian untuk mengerjakan dan begitupun sebaliknya

2.1.3 Indikator Kompenasi Finansial

Menurut Pratama (2016) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah

11. Gaji Pokok adalah total pendapatan yang diterima karyawan. Gaji diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji pokok yang diterima dalam setuan bulan atas hasil kerja mereka mampu mencukupi kehidupan sehari - harinya. Contoh : uang tunai yang diterima oleh karyawan dilihat dari tingkat pekerjaanya selama periode setiap 1 (satu) bulan masa kerja menurut kontrak kerjanya pada suatu perusahaan.
12. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Insentif diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya insentif yang diberikan untuk mencukupi kehidupan yang layak

seorang karyawan. Contoh : kompensasi diluar gaji pokok yang berupa imbalan prestasi kerja dan tambahan jam kerja yang di tentukan oleh perusahaan.

13. Tunjangan adalah kompensasi diluar gaji pokok dan insentif yang diberikan kepada karyawan terhadap besarnya jumlah tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Tunjangan diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Contoh : imbalan untuk karyawan yang berupa jaminan sosial karyawan seperti tanggungan kecelakaan kerja, dan sebagainya.
14. Bonus adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan kelebihan target realisasi keuntungan perusahaan. Bonus diukur dari persepsi responden terhadap jumlah bonus yang diberikan sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan. Contoh : imbalan yang diterima karyawan karena pemenuhannya telah melebihi target yang ingin dicapai perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan bonus yang biasa disebut 'service' sesuai tingkat keuntungan yang di dapat perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi- kondisi harus dilakukan. Menurut Eka (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. Menurut Leuhery (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti Dalam Manik (2018) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah

15. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
16. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
17. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
18. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
19. Kebisingan di tempat kerja adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

20. Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.
21. Bau tidak sedap ditempat kerja yaitu adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
22. Tata warna di tempat kerja yaitu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
23. Dekorasi di tempat kerja yaitu ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untukbekerja.
24. Musik di tempat kerja yaitu nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja..
25. Keamanan di tempat kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.)

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Solihin, Hakim, & Malik (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah :

26. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

27. Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sumarsid (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Menurut Desmonda (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil nyata, maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Buhar (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah bandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (masukan) persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Buhar (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

28. Sikap merupakan sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Sikap dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja
29. Keterampilan dalam bekerja merupakan keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training
30. Iklim kerja merupakan hubungan dengan pimpinan, suhu serta dengan lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan hal ini akan mengganggu kerja karyawan
31. Jaminan sosial merupakan perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja adalah :

32. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
33. 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.

34. Semangat kerja

Ini 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.

35. 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 tangangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

36. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinyasendiri.

37. Efisiensi

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

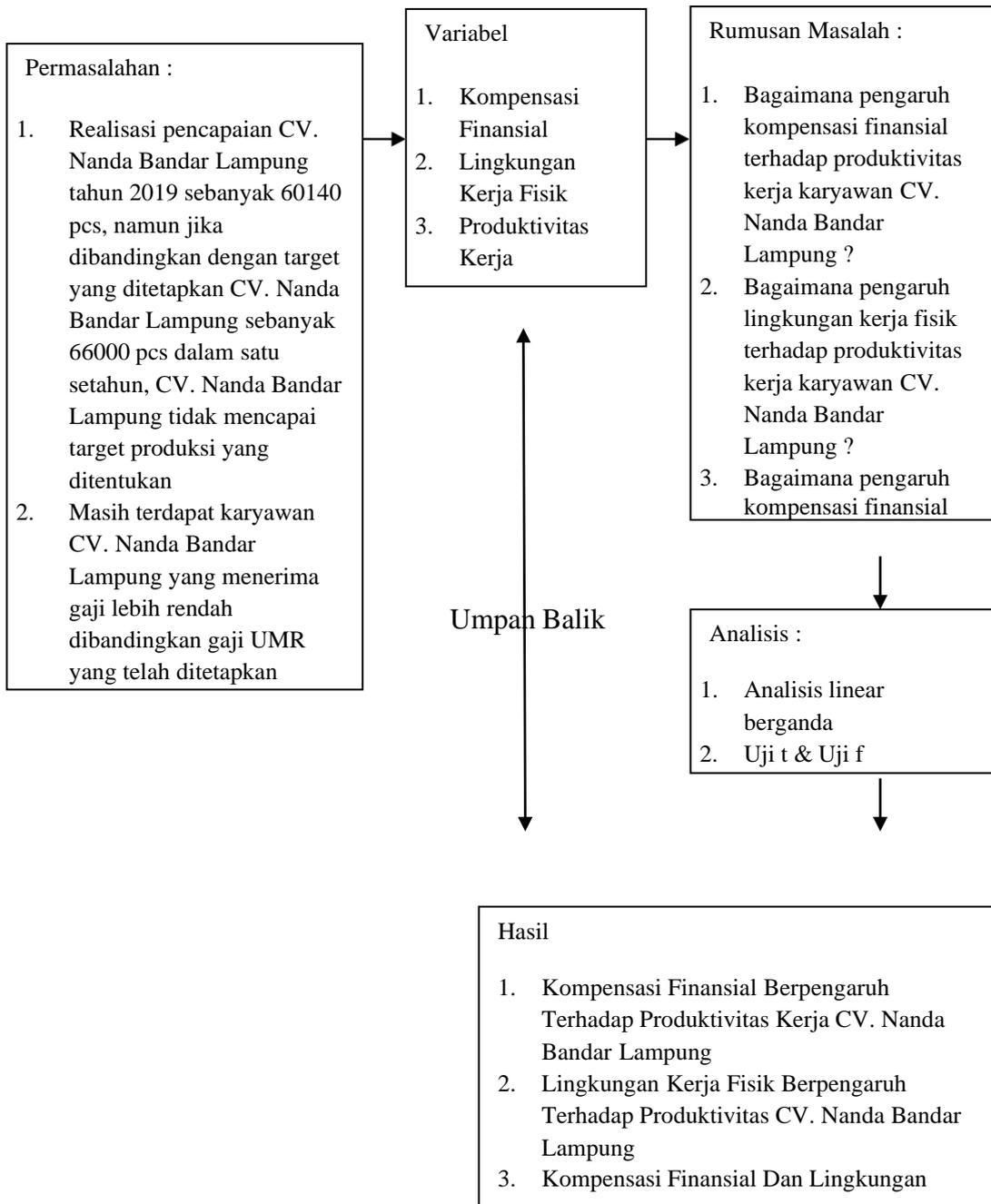
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Wahyu Ningrum Handayani & Shinta Wahyuhati	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC BATAM	Kesimpulan Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dapat Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operatorbagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam
2	Agustin Ana Desmonda	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Samarinda	Kesimpulan Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dapat Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Samarinda
3	I Putu Ady Pratama, I Wayan Bagia & Gede Putu Agus Jana Susila	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Sejahtera Indobali Trada	Kesimpulan Penelitian Variabel Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Sosial Dapat Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Pt Sejahtera Indobali Trada
4	Sumarsid	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Dwipa Manunggal Kontena	Kesimpulan Penelitian Variabel Kompensasi Dapat Mempengaruhi Iterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Dwipa Manunggal Kontena
5	Masharyono, Sumiyati & Toyib	Physical Work Environment Effect On Employee Productivity Of Textile Industry	Testresults Showed That The Physical Work Environment Affectsproductivity Of Employees, Where The Increase In The Physical Working Environment Will Affect The Increased Employee Productivity
6	Coralia Quintero Rojas & Guanajuato Sébastien Ménard	The effects of a bonus-malus workers' compensation system on the labor force structure, productivity, and welfare	We find that this bonus-malus system reduces the externalities, thereby promoting the creation of highly productive jobs with low absenteeism rates.

Sumber : data diolah, 2020

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

2.6.1 Pengaruh antara Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja CV. Nanda Bandar Lampung

Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kepada karyawan akan mendorong semangat kerja dari karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Pratama (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial didefinisikan sebagai upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan, upah mingguan, atau upah tiap jam dalam bekerja.

Riset penelitian yang dilakukan oleh Sumarsid (2016) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi finansial sesuai yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu

H1: Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Nanda Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja CV. Nanda Bandar Lampung

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas- tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan berdampak pada produktivitas kerja yang meningkat. Menurut Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang

dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan

Riset penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu

H2: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerja CV. Nanda Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Kerja CV. Nanda Bandar Lampung

Menurut Pratama (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial didefinisikan sebagai upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan, upah mingguan, atau upah tiap jam dalam bekerja. dan Menurut Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan

Riset penelitian yang dilakukan oleh Sumarsid (2016) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan Riset penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi finansial sesuai yang diharapkan karyawan dan

lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu

H3: Kompensasi Finansial & Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerja CV. Nanda Bandar Lampung