

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi adalah sebagai berikut: Pengertian kompensasi menurut Marwansyah (2014,p.269), penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung, Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012,p.118) menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan

penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.1 Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012,p.121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012,p.84), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

### 3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

### 4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar-kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

### 5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

### 6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya,

jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### **2.1.3 Indikator Kompensasi**

Menurut paton dalam Kasmir (2016) untuk memberikan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan pertimbangan sebagai berikut :

1. Sesuai

Artinya pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemerintah menentukan minimal dan syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada atau sesuai dengan perjanjian serikat pekerja

2. Sama

Pemberian kompensasi haruslah sama kepada setiap orang sesuai usahanya dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Seimbang

Artinya perusahaan akan membayar kompensasi lebih banyak jika memperoleh keuntungan.

4. Pemberian insentif

Pemberian kompensasi akan dapat menambah motivasi kerja karyawan makin kuat.

5. Bisa di terima karyawan

Dengan adanya kesepakatan antara karyawan dan perusahaan dalam pemberian kompensasi akan meminimalisir konflik.

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakgerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang

pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Hasibuan (2016,p.170) menyatakan bahwa:“Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016,p.320) menyatakan bahwa :“Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.Thoha (2012:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah lakubawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### **2.2.1 Jenis- jenis Gaya Kepemimpinan**

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014,p.6) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

#### **1. Gaya kepemimpinan kharismatik**

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
  - b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
  - c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
  - d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
  - e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d. Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

### 3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

### 4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

## 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017,p.2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.



5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

### **2.2.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan**

Hasibuan (2016,p.171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan dan indikatornya yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
  - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
  - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
  - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif
  - d. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
  - e. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
  - f. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif
  - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
  - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
  - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

### **2.3 Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja Menurut Kusnendi dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) 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 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. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh malayu S.P Hasibuan dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) mengungkapkan secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah

perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat; serta tenaga kerja. Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; serta kesehatan, kemampuan fisik, dan mental. Sedangkan, kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), tema sejawat, dan pengawas; keanegaragaman tugas; sistem insentif (sistem upah dan bonus); serta kepuasan kerja.

Sementara itu, menurut kusnendi, ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenanaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (outfut).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### **2.3.1 Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Menurut Payaman J. Simanjutak dalam Indah Puji Haryati (2014:p,211) faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi dua kelompok yaitu:

- a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:
  1. Tingkat pendidikan

2. Latihan
  3. Motivasi kerja
  4. Etos kerja
  5. Mental, dan
  6. Kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana pendukung yang meliputi
1. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja;
  2. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

### **2.3.2 Faktor- Faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas**

1. Menurunnya presensi Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.
2. .Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi) Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
3. Meningkatnya kerusakan Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.
4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan

### **2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Simamora dalam Indah Puji Haryati (2014,p.2018) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut

#### **a. Tingkat Absensi Tinggi**

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

#### **b. Tingkat Perolehan Hasil**

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

#### **c. Kualitas Yang Dihasilkan**

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawanpun akan menurun.

#### **d. Tingkat Kesalahan**

Salah satu penyebab dari turunya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

#### **e. Waktu Yang Dibutuhkan**

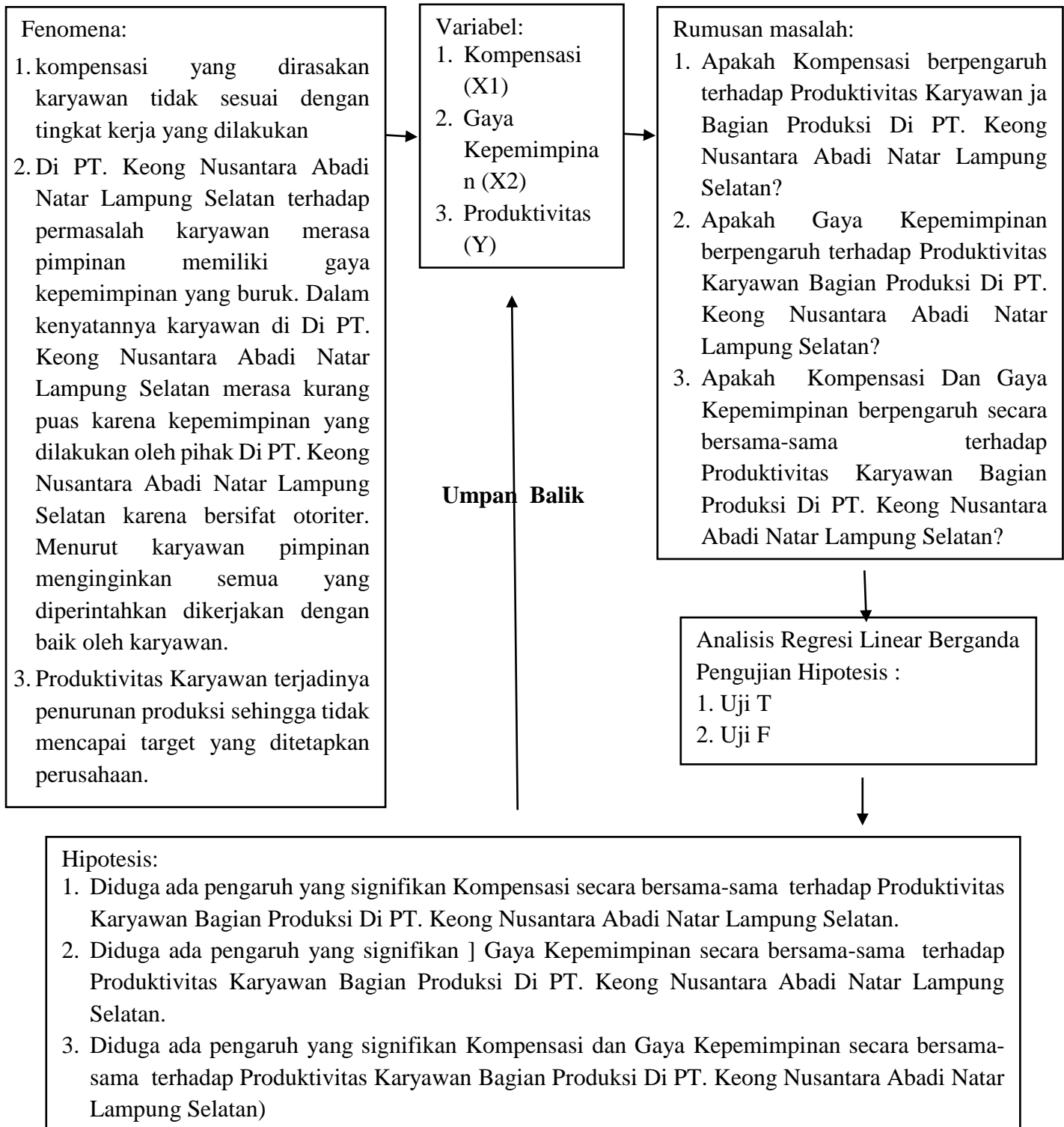
Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Endah Rachmawati (2018)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. ITRASAL Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja	Terdapat Hubungan Positif Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi. Nilai R Untuk Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Adalah 0,377 Dan Nilai T Adalah 6,251.
2	Ubaid Al Faruq, Amin Kuneifi El Fachmi, Herry Suherman (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri	Berdasarkan Hasil Analisa Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.
3	Fauzy (2018)	pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja aryaawan pt. tor ganda medan	hasil pengujian secara simultan variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuadan kerja (y) pada pt. tor ganda medan sebesar 90.2% dan sisanya sebesar 9.8%
4	zahrah putri ramadhani, mudji rahardjo(2017)	analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi pada kantor direksi pt perkebunan nusantara ix divisi tanaman tahunan)	berdasarkan perhitungan r m total di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi total pada model regresi ini adalah sebesar 0,381. hal ini berarti bahwa model ini dapat menjelaskan variabel dependennya sebesar 38,1%, sedangkan sisanya 61,9%.
5	Dr. K. Mathiyazhagan (2017)	International Journal Of Productivity And Quality Management Special Issue On: "Green And Sustainable Practices In Supply Chains"	This Special Issue Aims To Collate Recent Researches On Green And Sustainable Supply Chain Management Using Empirical And Theoretical Frameworks And Also Suitable Case Study Approaches Leading Towards Enhanced Firms' Sustainable Performance.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 kerangka pikir

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

### **1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan**

kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012,p.118) menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi (Y)

### **2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan**

Gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :Hasibuan (2016,p.170) menyatakan bahwa:“Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

H2 : Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi (Y)

### **3. Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.**

Produktivitas Kerja Menurut Kusnendi dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) 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 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.

produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

H3 : Kompensasi (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan Bagian Produksi (Y)