

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi Finansial

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial.

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 perusahaan. Setyo (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima dari seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. 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.

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 berdasarkan kinerja tertentu dalam waktu tertentu, demikian juga penghargaan diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

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 Kompensasi Finansial

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

1. Gaji Pokok adalah total pendapatan yang diterima karyawan. Gaji diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji pokok yang diterima dalam satu bulan atas hasil kerja mereka mampu mencukupi kehidupan sehari - harinya. Contoh : uang tunai yang diterima oleh karyawan dilihat dari tingkat pekerjaannya selama periode setiap 1 (satu) bulan masa kerja menurut kontrak kerjanya pada suatu perusahaan.
2. 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 ditentukan oleh perusahaan.
3. 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.
4. 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 didapat perusahaan.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Salju & Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Foster Dalam Rizkie (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Nasir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Faris, Bagia & Suwendra (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman seseorang dalam jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. "Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Salju & Lukman (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup, pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja

2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Foster Dalam Salju & Lukman (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengalaman kerja adalah :

1. Lama waktu/ masa bekerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

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. 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

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. 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. Faris (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan pada suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

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

1. Sikap merupakan sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam 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
2. Keterampilan dalam bekerja merupakan keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training

3. 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
4. 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

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

1. Kemampuan
Memiliki 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
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.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan

melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. 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 dirinya sendiri.

6. 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.

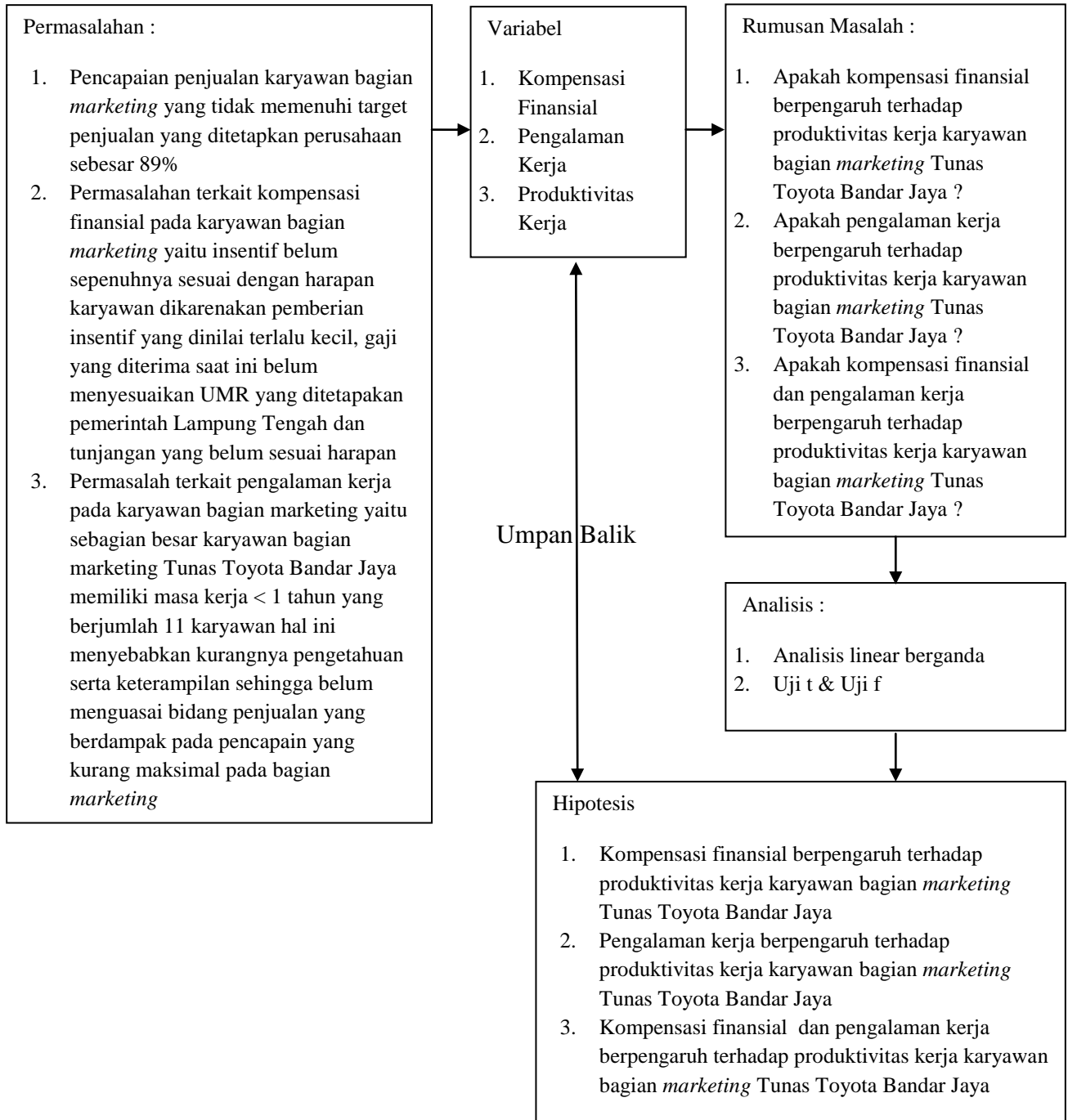
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Salju & Lukman (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo	Kesimpulan Penelitian Variabel Motivasi Dan Pengalaman Kerja Dapat Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang
2	Faris (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Food Sukses Makmur.	Kesimpulan Penelitian Variabel Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Dapat Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Food Sukses Makmur.
3	Pratama (2016)	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 (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Dwipa Manunggal Kontena	Kesimpulan Penelitian Variabel Kompensasi Dapat Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Dwipa Manunggal Kontena

Sumber : data diolah, 2021

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 Karyawan Bagian *Marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kepada karyawan akan mendorong semangat kerja dari karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 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 perusahaan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Pratama (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 Bagian *Marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

2.6.2 Pengaruh Antara Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam aktivitas pekerjaan, karena karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi tentunya memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat menunjang hasil pekerjaan yang lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Salju & Lukman (2019)

menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Riset penelitian yang dilakukan oleh Salju & Lukman (2019) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja dalam bidang pekerjaannya maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya pengalaman kerja karyawan tentunya memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

2.6.3 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya

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 perusahaan dan Menurut Salju & Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan meperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Riset penelitian yang dilakukan oleh Pratama (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 Salju & Lukman (2019) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika karyawan memiliki pengalaman kerja dalam bidang pekerjaannya maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi finansial sesuai yang diharapkan karyawan serta pengalaman kerja karyawan tentunya memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu

H3: Kompensasi Finansial Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Marketing* Tunas Toyota Bandar Jaya