

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut M. Yani (2012) dalam Isabella (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Selanjutnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Edison, Anwar, & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan oleh Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada pihak perusahaan.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

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

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

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi

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

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

2.1.4 Indikator Kompensasi

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

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawan.

4. Fasilitas

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

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Isabella (2021) disiplin kerja adalah peraturan yang digunakan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh terhadap Prooduktivitas Kerja karyawan tersebut.

Sedangkan disiplin menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa, “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut”. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sarana yang digunakan manager untuk mendorong karyawan agar dapat memenuhi peraturan yang telah diterapkan perusahaan.

2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) adapun fungsi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan atau karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan

6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukum
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.2.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja terbagi beberapa macam, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin ini dilakukan untuk mendorong disiplin diri para karyawan sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika karyawan melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Disiplin ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Disiplin ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja, seperti: teguran lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018) Indikator Disiplin Kerja Karyawan diantaranya:

1. Ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tetap waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan semakin meningkat.

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang didapat hari esok harus lebih meningkat dari hari ini. Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan: “Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Hasibuan (2017) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan).

Menurut Kasmir (2016) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

2.3.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

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

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

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

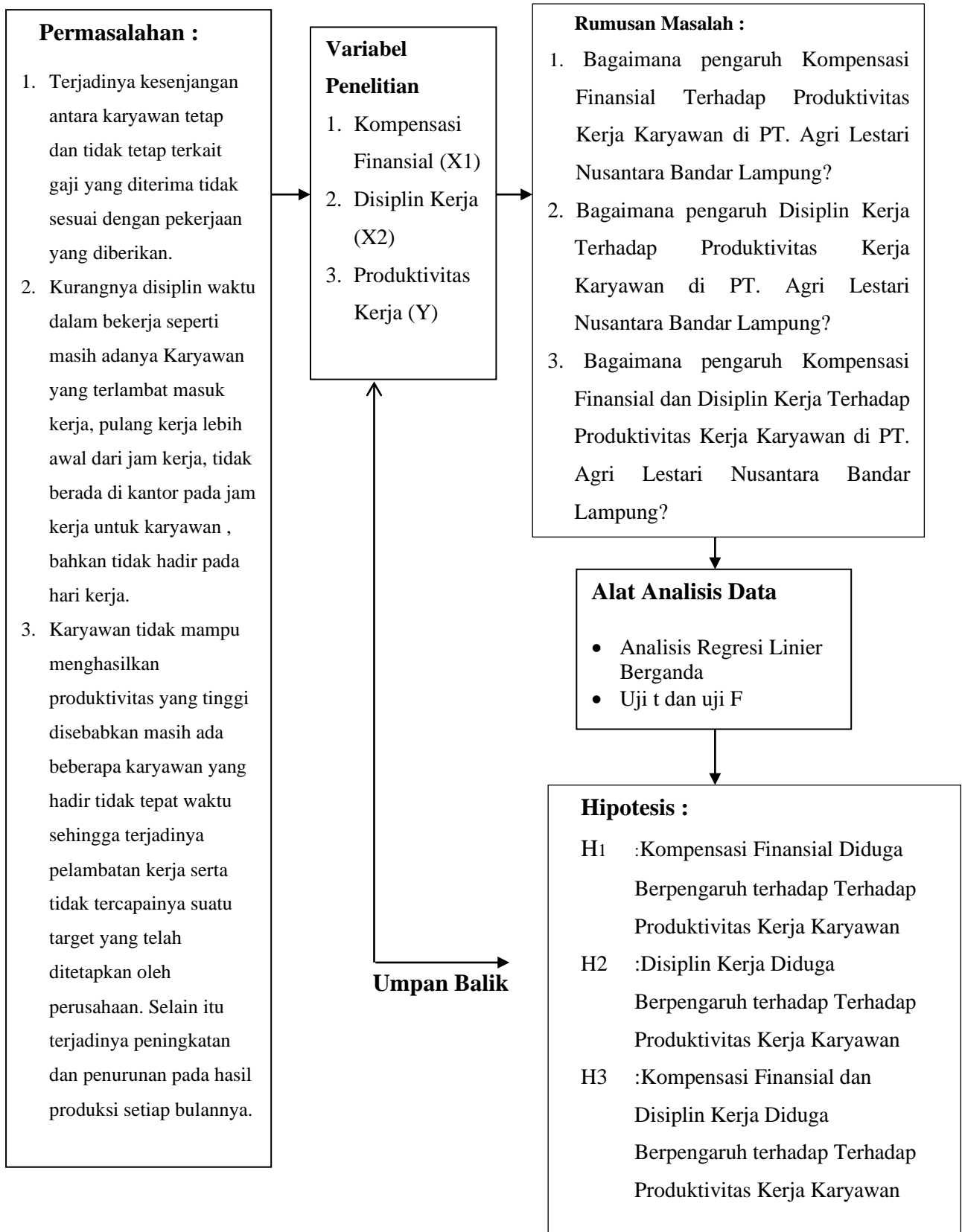
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Isabella Anggieta Kania, dan Fetty Poerwita Sary, Vol. 8, No. 6 2021	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.
2	Chusminah SM, Sugiyah, dan Rina Lestari, Vol. 5, No. 2 2021	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta.	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.
3	Reni Hindriari, Vol. 1, No. 1, 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM Akses Legok.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
4	I Wayan Wahyu Wiadnyan "Proceeding	The Effect Of Compensation, Motivation, Work Discipline And Work	Compensation Motivation And Work Dicipline <i>Model equation is</i> $Y = 3.098 + 0.124 X1 + 0.158 X2 + 0.141$

	<i>Economic Education Conference, 2(10), 205209.”</i>	Environment On Housekeeping Staff Performance At Lv 8 Resort Hotel	$X3 + 0.285 X4$. The model has an accuracy of 89.8%.
5	Nurlaila, Vol. 3, No 3 (2020)	Work Discipline and Financial Compensation Effect on Employees’ Performance in Library and Regional Archives of Ternate City	Work Dicipline And Financial Compensation Effect on Employees Performance So the ANOVA test or F test results are 10.445 greater than F table 3.23 with a significance value of 0 .. 000 .. Because the significant level is smaller than 0.05, work discipline and financial compensation simultaneously affect employee performance. Thus, the model can be used to predict employee performance.

2.5 Kerangka Pikir



2.6. Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan yang mendapatkan gaji secara layak dapat bekerja secara produktif, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan gaji secara layak, tingkat kerja karyawan pun kurang produktif sehingga tidak dapat memenuhi kehidupannya. Dorongan yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2011) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Chusminah SM, Sugiyah, Dan Rina Lesta (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karena pemberian kompensasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi serta dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung (Y).

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Chusminah (2021) Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar- besarnya dari sarana dan prasarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Dengan itu disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk berubah karyawan mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan. Dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani Sagala, (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan daerah Air Minum Kota Cirebon. Penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan, karena disiplin kerja yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi Produktivitas Kerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian Kompensasi Finansial dan Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang layak serta disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Isabella Anggieta Kania 2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Husein Bandung menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.