

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan individu sesuai dengan hal yang spesifik yang mempengaruhi individu yaitu sikap dan nilai-nilai. Sikap dan nilai-nilai tersebut sebagai sesuatu yang invisible dimana memberi kekuatan dan dorongan tiap individu dalam bertingkah laku untuk mencapai tujuan bersama (Yuliannisa et al., 2018). Setiap manusia pasti memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi sebagai dorongan dapat membantu serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan tersebut (Sunarsi, 2018).

Cherny & Kartikasari (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu yang mengacu pada alasan yang mendasari perilaku dimana terjadi karena adanya dorongan tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi ada kaitannya dengan kekuatan, arah seorang perilaku dan juga faktor yang mempengaruhi seseorang dalam berperilaku dengan cara tertentu. Menurut Satriadi (2017) seorang karyawan menyakini upaya yang telah dilakukan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik jika dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi. Apabila harapannya menjadi kenyataan, karyawan cenderung akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya jika harapan tidak tercapai maka karyawan akan menjadi malas.

Suatu bentuk pelatihan atau pembentukan pikiran atau karakter untuk memperoleh perilaku yang diinginkan. Motivasi berbeda dengan hukuman. Hukuman merupakan suatu peristiwa atau kejadian yang tidak diinginkan akibat suatu hal dari perilaku yang tidak dapat diterima dan tidak diinginkan untuk mengurangi frekuensi perilaku tersebut (Hendriyaldi, 2017). Menurut Gandung & Suwanto (2021) motivasi ialah sebuah faktor dimana dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, karena itu sering sekali orang menyebut motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.1.2.Faktor-faktor Motivasi

Ada berbagai atribut yang bisa diperhatikan seseorang yang memiliki inspirasi kerja, antara lain:

1. Penyajiannya bertumpu pada usaha dan kemampuannya disandingkan dengan pamerannya melalui pertemuan.
2. Dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Sering kali ada masukan yang substansial mengenai bagaimana ia harus menyelesaikan tugas tersebut secara ideal, memadai dan efektif (Rusni, 2020).

2.1.1.3.Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Enny (2019) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja, melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

3. Peluang untuk Maju, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas Kinerja, mempunyai keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari yang seharusnya.
5. Pekerjaan yang menantang, mempunyai keinginan untuk belajar lebih giat agar dapat menguasai pekerjaan sesuai bidang.

2.1.1.4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Suryadewi et al. (2020) tujuan dari motivasi kerja ialah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
7. Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan akan tugas-tugasnya
9. Meningkatkan semangat kerja karyawan
10. Meciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Dinantara & Oktaviani (2019) Berpendapat kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran baik dalam bentuk manfaat maupun insentif yang diberikan untuk

memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk untuk penyemangat dan mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan (Suryadewi et al., 2020).

Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan ke karyawan atas hasil kerja yang sudah dilakukan para karyawan. Kompensasi terdapat tiga bentuk, yaitu gaji, upah, dan upah insentif. Dimana gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara periodik serta mempunyai jaminan yang pasti. Kemudian upah termasuk bentuk balasan dari perusahaan untuk karyawan yang berpedoman pada perjanjian yang sudah disepakati bersama. Sedangkan upah insentif bisa dikatakan sebagai bonus yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berhasil menghasilkan suatu prestasi (Lestari et al., 2021).

2.1.2.2.Faktor-faktor Kompensasi

Sistem kompensasi yang layak harus menarik pekerja yang sangat berkualitas, memberi mereka kepuasan dalam pekerjaan, dan memotivasi mereka untuk berhasil. Sebagian besar organisasi membuat strategi kompensasi mereka bergantung pada lima faktor berikut

1. Tingkat upah dan gaji diberikan oleh berbagai organisasi yang bersaing untuk menarik perwakilan komparatif
2. Peraturan pemerintah, termasuk undang-undang upah minimum federal negara bagian atau daerah
3. Biaya tipikal untuk barang-barang dasar

4. Kapasitas organisasi untuk membayar
5. Produktivitas pekerja (Sutrisno, 2017).

2.1.2.3.Indikator Kompensasi

Menurut Dewi & Harjoyo (2019) indikator kompensasi sebagai berikut

1. Gaji dan Upah, gaji merupakan tarif pembayaran pada umumnya berlaku untuk minggu demi minggu, bulan ke bulan, atau tahunan. Sedangkan upah biasanya diidentikkan dengan kecepatan pembayaran per jam. Upah adalah premis pembayaran yang sering digunakan untuk para pekerja produksi dan juga pemeliharaan.
2. Insentif, dimana perusahaan memberikan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah.
3. Tunjangan, kebijakan dalam perusahaan yaitu biasanya perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan dan asuransi jiwa.
4. Fasilitas, mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya kendaraan, alat komunikasi, dan lainnya.

2.1.2.4.Tujuan Kompensasi

Untuk mencapai tujuan kompensasi dan memenuhi semua kepuasan berbagai pihak, program kompensasi harus diatur berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, standar yang masuk akal dan wajar. Larasati (2018) mengklarifikasi tujuan dari kompensasi, yaitu

1. Memberikan kewajiban kerjasama
2. Membuat pemenuhan posisi
3. Diisi sebagai perolehan perwakilan yang layak
4. Memberikan inspirasi
5. Bersaing dengan kemantapan pekerja
6. Kembangkan disiplin lebih lanjut
7. Mengurangi dampak serikat pekerja
8. Mengurangi dampak pemerintah

2.1.2.5. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah upah atau tarif pembayaran dan segala jenis hibah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sebagai dorongan dan penghargaan juga disediakan untuk menginspirasi karyawan. Jadi kompensasi secara keseluruhan dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu

1. **Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung ialah suatu bentuk penghargaan sebagai bayaran/kompensasi yang dibayarkan, ditentukan pada saat perjanjian kerja dan kesepakatan bersama. Kompensasi langsung merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah mengelola pekerjaannya sebagai upah/tingkat upah, yang dibayar sesuai kesepakatan bersama.

2. **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung yang dikenang dalam perbincangan program bantuan kerja dalam buku ini adalah pengaturan berbagai keuntungan kepada karyawan selain upah atau kompensasi, yang dapat berupa uang tunai atau barang

dagangan. Kompensasi tidak langsung ini memiliki banyak struktur dan jenis, namun secara komprehensif cenderung dipisahkan menjadi dua kelompok, yaitu program kesehatan dan keselamatan dan program bantuan kesejahteraan untuk karyawan.

3. Insentif dan Bonus

Kompensasi ini merupakan suatu bentuk kehormatan yang diberikan kepada pekerja untuk menginspirasi pelaksanaan yang representatif dan peningkatan produktivitas. Kompensasi ini tidak tetap bergantung pada dorongan dan kapasitas organisasi (Batjo & Shaleh, 2018).

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input dimana harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan output yang lebih baik. Produktivitas berarti suatu kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan (Dinantara & Oktaviani, 2019).

Fitrianti & Prasetio (2018) mengungkapkan jika tingkat produktivitas kerja karyawan semakin tinggi maka dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Dengan adanya karyawan yang bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam pekerjaannya dapat membuat perusahaan menjadi untung besar dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Cherny & Kartikasari (2017) produktivitas merupakan perbandingan yang

digunakan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Konsep produktivitas terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimenjadi organisasi. Dimensi individu dalam produktivitas bisa dilihat terutama hubungan antar individu dengan karakteristik kepribadian tiap individu.

2.1.3.2.Faktor-faktor Produktivitas

Sebagaimana dikemukakan oleh (Dewi & Harjoyo, 2019), dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu

1. Perspektif kerja, seperti keinginan untuk bekerja dalam shift;
2. Tingkat kemampuan, didikte oleh pengajaran, persiapan dalam administrasi dan pengawasan seperti halnya kemampuan dalam desain modern;
3. Keterkaitan antara angkatan kerja dan prakarsa yang tercermin dalam usaha saling menguntungkan antara otoritas dan tenaga kerja untuk lebih mengembangkan kemanfaatan;
4. Efisiensi dewan, misalnya administrasi aset dan kerangka kerja yang efektif untuk mencapai efisiensi yang diperluas;
5. Pekerjaan mahir, misalnya pengaturan tenaga kerja dan kewajiban ekstra;
6. Bisnis, yang tercermin dalam pengambilan bahaya, inovasi dalam berusaha,

2.1.3.3.Indikator Produktivitas

Efisiensi sangat penting bagi pekerja dalam organisasi. Dengan adanya kemanfaatan kerja, maka sudah sewajarnya pekerjaan dapat diselesaikan secara produktif dan memadai, sehingga pada akhirnya sangat vital dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Untuk mengukur efisiensi kerja, diperlukan pointer sebagai berikut:

1. Kapasitas

Dapat menyelesaikan tugas. Kapasitas seorang pekerja sangat tergantung pada kemampuan yang mereka miliki dan metodologi mereka yang dipoles di tempat kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan yang ditunjuk untuk mereka.

2. Kembangkan diri

Berusaha untuk lebih mengembangkan hasil yang dicapai. Hasilnya adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang melakukan maupun individu yang mengambil bagian dalam konsekuensi dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, berusaha untuk memanfaatkan kegunaan pekerjaan untuk setiap orang yang terlibat dengan suatu tugas.

3. Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih unggul dari kemarin. Penanda ini dapat dilihat dari sikap kerja keras dan hasil yang dicapai dalam satu hari setelah kenyataan berbanding terbalik dengan hari sebelumnya.

4. Kemajuan diri

Terus membina diri untuk lebih mengembangkan kemampuan kerja. Perbaikan diri harus dimungkinkan dengan melihat kesulitan dan asumsi dengan apa yang akan dihadapi, karena semakin membumi kesulitan, pengembangan diri sangat penting. Demikian pula, keinginan untuk menjadi lebih baik dalam waktu akan mempengaruhi keinginan pekerja untuk bekerja pada kapasitas mereka.

5. Kualitas

Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan sifat pekerjaan seorang pekerja. Jadi, mengerjakan rencana kualitas untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi dan untuk dirinya sendiri.

6. Efektivitas

Korelasi antara hasil yang dicapai dengan aset umum yang digunakan. Informasi dan hasil adalah bagian dari efisiensi yang mempengaruhi perwakilan (Sutrisno, 2017).

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
1	(Satriadi, 2017) Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis ISSN : 2548-9836 (Sinta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Bank BRI Tanjungpinang	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI Tanjung Pinang
2	(Hendriyadi, 2017) Jurnal Benefita ISSN : 2477-7862 (Sinta)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Pelatihan dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat
3	(Cherny & Kartikasari, 2017)	Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan

	Jurnal Benefita ISSN : 2337-7887 (Sinta)	Produktivitas Kerja Karyawan pada PT EPSON Batam	merangkung bahwa Stres dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT EPSON Batam
4	(Prasada et al., 2020) Jurnal Ekonomi Efektif ISSN : 2622-8882 (DOAJ)	Pengaruh Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Pemberian Reward dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya
5	(Suryantika & Wibawa, 2020) Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan
6	(Suryadewi et al., 2020) Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912 (DOAJ)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
7	(Rusni, 2020) Jurnal Kebangsaan ISSN : 2089-5917 (Google Scholar)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh di Kabupaten Bireuen	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Cipta Karya

			Aceh di Kabupaten Bireuen
8	(Lestari et al., 2021) Jurnal Manajemen dan Bisnis ISSN : 2715-0127 (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci
9	(Yuliannisa et al., 2018) Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen ISSN : 2580-9695 (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin	1. Hasil dari penelitian serta pembahasan merangkung bahwa Kompensasi dan Motivasi berdampak secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin

Sumber: Penulis, 2021

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah uraian dan visualisasi mengenai keterkaitan dan hubungan antara suatu konsep atau variabel yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Suryadewi et al., 2020).

Dalam penelitian ini motivasi kerja beserta kompensasi ditetapkan sebagai variabel bebas dan produktivitas karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk departemen SMT yang bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Kerangka berpikir yang dijadikan sebagai acuan serta pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi terjadi karena adanya alasan ataupun dorongan suatu perilaku untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempengaruhi cara seseorang berperilaku yang berkaitan dengan kekuatan, arah perilaku dan juga faktor tertentu (Cherny & Kartikasari, 2017)

Hasil penelitian menurut (Cherny & Kartikasari, 2017; Hendriyaldi, 2017; Prasada et al., 2020; Rusni, 2020; Satriadi, 2017; Suryantika & Wibawa, 2020) ditemukannya bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Jika kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan kepada karyawan, dapat mengakibatkan pekerjaan yang sedang dikerjakan tidak produktif dan menghambat serta mempengaruhi produktivitas karyawan.

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang didasarkan pada aspek keadilan dan aspek kelayakan maka karyawan akan senang karena mereka dihargai dan akan sulit bagi karyawan tersebut untuk bekerja diperusahaan lain yang bisa mendapatkan keuntungan yang sama. Dengan adanya kompensasi perusahaan dapat dengan mudah mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan layak maka karyawan akan merasa tidak puas dan mengeluh serta mereka akan bekerja dengan setengah hati bahkan mereka tidak akan sungkan untuk meninggalkan perusahaan sehingga akan sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan

demikian kompensasi sangatlah penting dan harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Rusni, 2020).

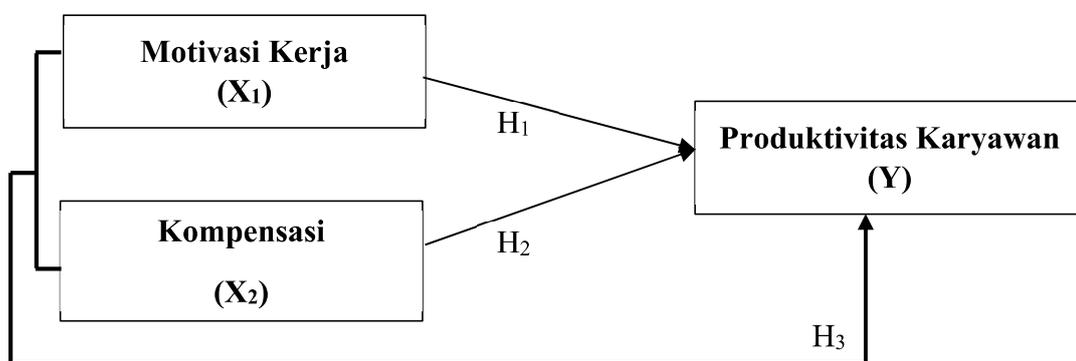
Hasil penelitian menurut (Lestari et al., 2021; Rusni, 2020; Suryadewi et al., 2020; Suryantika & Wibawa, 2020; Yuliannisa et al., 2018) ditemukannya bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kompensasi tinggi yang diberikan perusahaan ke karyawan maka karyawan akan lebih semangat dan produktif dalam bekerja. Jika rendahnya kompensasi yang berikan kepada karyawan, dapat mengakibatkan pekerjaan yang sedang dikerjakan tidak produktif dan menghambat serta mempengaruhi produktivitas karyawan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya karyawan yang bekerja didalamnya dituntut untuk memiliki produktivitas yang baik. Produktivitas kerja yang produktif dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Jika semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar. Karyawan yang bekerja dengan produktif dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dapat membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya (Fitrianti & Prasetyo, 2018).

Produktivitas karyawan dapat ditentukan dari motivasi kerja dan kompensasi. Produktivitas pada umumnya merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan kesepakatan. Seorang karyawan yang dapat

menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat dikatakan bekerja dengan produktif. Karyawan pada dasarnya harus mempunyai sikap yang optimis dan memiliki keyakinan pada diri sendiri yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta perlu dukungan disiplin kerja yang tinggi (Suryantika & Wibawa, 2020).



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis, 2021

Pada skema di atas, H1 dan H2 dilakukan uji parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dan H3 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

2.4. Hipotesis

Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H2 : Diduga kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Diduga motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.