

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Untuk itu definisi dari motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut.¹

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperthankan kehidupan. Menurut liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki orang-orang tersebut.²

¹ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit Mandar Maju, 2002), hlm. 334

²Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka setia), hlm 281-282

إِذَا سَبَّبَ اللَّهُ لِأَحَدِكُمْ رِزْقًا مِنْ وَجْهِ فَلَا يَدَعُهُ حَتَّى يَتَّعِيرَ لَهُ أَوْ
يَتَنَكَّرَ لَهُ

“Jika Allah memberikan jalan bagi seseorang di antara kamu untuk memperoleh rezeki dari suatu arah, maka janganlah dia meninggalkannya sampai dia berubah atau hilang darinya.” (HR. Ibnu Majah). Maksud hadis diatas yaitu untuk memotivasi (dorongan) dalam memperoleh rezeki di jalan allah dan janganlah berputus asa dalam memperoleh rezeki tersebut.

motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda pula.³

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

³ Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), hlm 141

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai hubungan kerja yang baik.

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.

f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.⁴

⁴ Ibid. hlm. 146

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses-proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk memperthankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu jelek atau buruk, apakah halal atau haram dan sebagainya.

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dapat kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja

keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk mau bekerja. Kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk cara bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam hal positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan

pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik.

3) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini

saja tetapi mereka berharap bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.⁵

d. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi yang di adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Sef Afif Setiawan (2018) adalah sebagai berikut⁶ :

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut (KBBI) Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, kepada para tenaga kerja kerana tenaga kerja

⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009), hlm 116-120

⁶Sef Afif Setiawan, Skripsi. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Tabungan Negara (Persero), Tbk Syariah Semarang*, IAIN Salatiga. 2018

tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Menurut Marihot Tua E.H, Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.⁸

b. Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan kedalam dua jenis yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan, adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.⁹

c. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

⁷ Sastrohadiwiryo B, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan Ketiga*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 181

⁸ Yusuf, Burhanurddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok : PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 236

⁹ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009), hlm.187

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan yang mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.¹⁰

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

- a. Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawan.

- b. Memberikan rasa keadilan

¹⁰ Sadilii Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia), hlm. 188

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada rasa diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

c. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

d. Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

e. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

f. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan.

g. Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai sanksi yang mungkin terjadi.

h. Menghindari konflik

Artinya dengan pemberian kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.¹¹

Tujuan pemberian kompensasi juga telah tercantum dalam hadis yaitu sebagaimana hadis mengenai upah sebagai berikut.

¹¹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pres, 2016), hlm. 236-238

أَجْرَهُمَا لِأَجِيرٍ أَعْطُوا قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Tohardi dalam Edy Sutrisno mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.¹²

f. Indikator kompensasi

adapun indikator kompensasi yang diadopsi dari penelitian Arif Muzakkir (2017), indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian upah dan gaji, upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan, mingguan, atau tahunan.
- b. Pemberian insentif yaitu tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Pemberian tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, liburan dan yang lainnya yang berkaitan dengan karyawan

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009), hlm.194

- d. Pemberian fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dan kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.¹³

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.¹⁴ Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَزِفَ

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah

mencintai orang yang beriman yang berkarya produktif menghasilkan berbagai kebaikan (H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi)

¹³ Arif Muzakkir, skripsi. *Pengaruh Pelatihan, kompensasi, dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sinjai*, UIN Alauddin Makassar.2017

¹⁴ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta : CAPS, 2012),hlm.41

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiiki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain menurut Siagian yaitu, pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, motivasi, sistem imbalan atau pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja.¹⁵

c. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm 208

2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya. Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsi mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yang antara lain :

- a. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.

- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- f. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- h. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.¹⁶

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Adapun indikator dalam produktivitas kerja yang diadopsi dari penelitian Rismalasari (2014), sebagai berikut :

¹⁶ Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, (Bandung : Alfabeta,2009), hlm 164

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan bekerja.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan.¹⁷

B. Penelitian Terdahulu

Rismalasari dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel, berdasarkan penelitiannya adalah variabel bebas yaitu motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja.¹⁸

Selanjutnya Zeki kurniawan menunjukkan bahwa penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Home Industri Kasur Lantai Jelita Bojonegoro. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat dan hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Home Industri Kasur Lantai Jelita Bojonegoro.¹⁹

Senada dengan penelitian sebelumnya Zuchri Abdussamad meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Berdasarkan penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo.²⁰

Begitu juga dengan Evi Liana Sari dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan

¹⁷ Rismalasari, Skripsi. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*, UIN Alauddin Makassar. 2014

¹⁸ Rismalasari, Skripsi. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*, UIN Alauddin Makassar. 2014

¹⁹ Zeki Kurniawan, Skripsi. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Home Industri Kasur Lantai Jelita Bojonegoro*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhamadiyah Malang. 2014

²⁰ Zuchri Abdussamad, Skripsi. *Pengaruh kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo. 2014

Jaya Persada. Berdasarkan penelitiannya adalah pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada.²¹

Budiono juga telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. Berdasarkan penelitiannya kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikan yang tinggi, sedangkan kompensasi nonfinansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo.²²

Agus Budi Purwanto juga telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pelangi Demak. Berdasarkan penelitiannya motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.²³

²¹ Evi Liana Sari, Skripsi. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ryan Jaya Persada*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 2015

²² Budiono, Skripsi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo*, Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP-UPNV Jawa Timur. 2015

²³ Agus Budi Purwanto, Skripsi. *Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelangi Demak*. 2016

Tabel 2.1**Penelitian terdahulu**

No.	Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Rismalasari (2014)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sermani Steel Makassar	Variabel bebas yaitu motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan	Sama pada variabel bebas yaitu Motivasi (X_1)	Tidak ada variabel bebas Kompensasi (X_2)
2.	Zeki kurniawan (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Home Industri Kasur Lantai Jelita Bojonegoro	Variabel bebas yaitu motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan	Sama pada variabel bebasnya dan sama-sama memiliki pengaruh	Bedanya hanya memiliki satu variabel bebas
3.	Zuchri Abdussamad (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Asuransi Jiwasraya Gorontalo	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan	Sama pada variabel terikatnya produktivitas kerja karyawan	Hanya satu memiliki variabel bebas (X_1)
4.	Evi Liana Sari (2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap produktivitas kerja	Pemberian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap	Sama-sama meneliti pemberian kompensasi terhadap produktivitas	Hanya meneliti pemberian kompensasi

		karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada	produktivitas kerja karyawan	kerja karyawan	
5.	Budiono (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Sidoarjo	Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Sama pada memiliki pengaruh yang signifikan	Bedanya hanya satu variabel bebas yang akan diteliti
6.	Agus Budi Purwanto (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Pelangi Demak	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Sama memiliki variabel bebas Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan variabel terikat produktivitas kerja (Y)	Bedanya memiliki tiga variabel bebas yang akan diteliti

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

C. Pengembangan Hipotesis

- 1) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin

Motivasi merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan produktivitas kerja karyawan. Bagi karyawan, motivasi sangat penting dalam pencapaian produktivitas kerja PT. Tunas Baru Lampung (TBL). Motivasi sendiri tidak hanya berupa materi, tetapi bisa juga berupa afeksi, seperti rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki, semangat kerja demi keluarga dan sebagainya. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil produktivitas pun akan

meningkat. Pemberian motivasi di PT. Tunas Baru Lampung yang dirasa kurang, dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hasil Rismalasari (2014), menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin

- 2) Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Maka, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan di PT. Tunas Baru Lampung (TBL) yang kurang baik, dirasa bisa menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Evi Liana Sari (2015) menunjukkan pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin

- 3) Pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin

Perkembangan perusahaan diindikasikan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi yang tinggi diindikasikan akan menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan begitu hasil produk yang dihasilkan juga semakin baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Pemberian motivasi dan disertai dengan pemberian kompensasi penting bagi produktivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik dan kompensasi yang adil untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik untuk bekerja dan diberi kompensasi yang

menjadi haknya akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan produktivitas kerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Agus Budi Purwanto (2016), menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin