

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian dan urainnya yang berkaitan dengan kompensasi finansial, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2.1.1 Kompensasi Finansial

Kompensasi bukan hanya penting, melainkan sebagai pendorong utama seorang karyawan untuk bekerja. Secara umum seseorang bekerja mempunyai tujuan untuk mencari pendapatan dan memenuhi setiap kebutuhannya, seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Pemberian kompensasi finansial seperti gaji, upah, insentif, bonus dan tunjangan merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan salah satu bentuk dari kompensasi. Berikut pengertian kompensasi finansial menurut para ahli:

Menurut Gary Dessler dalam Subekhi & Jauhar (2016: 175) menyatakan, “Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan”.

Sedarmayanti (2017: 173) menyatakan, “Kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi”.

Menurut Bangun (2012: 255) menyatakan, “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Menurut Rivai (2011: 359) menyatakan, “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarkannya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang berupa uang baik secara langsung dan tidak langsung, yang dibayarkan kepada para karyawan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kompensasi finansial dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk kompensasi finansial antara sebagai berikut:

1. Gaji

Menurut Hasibuan (2016: 118) menyatakan, “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

2. Upah

Menurut Pasal 1 UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh

yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

3. Insentif

Menurut Hasibuan (2016: 117) menyatakan, “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.

4. Bonus

Menurut Kasmir (2016: 241) menyatakan, “Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan”.

5. Tunjangan

Menurut Hasibuan (2016: 118) menyatakan, “Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan di perusahaannya”.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi. Menurut Mangkunegara (2014: 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain yaitu:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dari dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan, akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

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

5. Permintaan dan persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.1.4 Tujuan Kompensasi

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan memiliki sebuah tujuan yang positif. Berikut tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2017: 121) :

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan terjalin ikatan kerjasama formal antara pemimpin dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha harus membayar kompensasi.

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 diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya untuk lebih maju dan berkembang. Maka

karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi, agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan.

5. Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, begitupun sebaliknya maka kedisiplinan karyawan sangat diperlukan.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.1.5 Asas Kompensasi

Asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perubahan yang berlaku. Berikut asas kompensasi menurut Hasibuan (2017) :

1. Asas adil

Besar pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas layak

Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakan. Standar kelayakan dalam pemberian kompensasi sangat relatif, namun untuk mengukur seberapa layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dapat disesuaikan dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lainnya secara konsisten.

2.1.1.6 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012: 255-257) kompensasi dapat diterima dengan sistem pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung dengan kata lain bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran secara langsung berupa:

- a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan.

- b. Kompensasi Variabel

Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi

variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif.

2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, dan darmawisata.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, karena telah menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai dan mempercepat waktu yang dibutuhkan untuk mencapainya. Sebaliknya apabila disiplin menurun maka tujuan perusahaan akan lambat tercapai. Hal serupa juga di kemukakan oleh Sutrisno (2019: 86) menyatakan, “Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus dimiliki semua karyawan, karena akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas dan kewajibannya. Disiplin juga erat kaitannya dengan perilaku, karakter dan kepribadiannya. Terdapat beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Sinambela (2019: 335) menyatakan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sutrisno (2019: 87) menyatakan, “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Hasibuan (2017: 115) menyatakan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sementara Mangkunegara (2015: 55) menyatakan, “Disiplin kerja adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekiratnya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, hormat, kemauan dan kesediaan seseorang karyawan untuk menaati peraturan, norma-norma dan ketetapan perusahaan yang berlaku tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Seorang pemimpin perusahaan harus mampu melihat dan mempelajari perilaku, karakter dan sifat karyawannya. Dengan itu perilaku, karakter dan sifat karyawan berpengaruh terhadap pemilihan bentuk disiplin kerja terhadap karyawan. Terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019: 336) sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pemimpin organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2021: 195) menyatakan, beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja suatu organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 89) menyebutkan faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

2.1.2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja dibagi menjadi dua tujuan yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus. Siswanto dalam Sinambella (2019: 340) menyatakan beberapa tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari besok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan adanya tujuan disiplin kerja diharapkan karyawan dapat bersedia untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.6 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Rivai dalam Sinambella (2019: 353) menyatakan, “Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin organisasi”. Selanjutnya, dikemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, seperti: teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Sanksi pelanggaran sedang, seperti: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, seperti: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Pada sebuah perusahaan pada setiap kegiatan sesungguhnya mengharapkan produktivitas kerja terbaik dari karyawannya. Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Sebuah perusahaan tidak akan mengalami perkembangan apabila produktivitas kerja karyawannya tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Terdapat beberapa pengertian produktivitas kerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Sedarmayanti (2017: 341) menyatakan, “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”.

Sutrisno (2019: 102) menyatakan, “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 101) menyatakan, “Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.

Kussrianto dalam Sutrisno (2019: 102) menyatakan, “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya efisien dan efektif”.

Dari beberapa definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan hasil yang dicapai dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk/jasa dari seorang tenaga kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan ingin semua karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Simanjuntak dalam Sutrisno (2019: 103) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para

karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produksi kerja.

2.1.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Dalam suatu perusahaan diperlukan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja sebagai capaian tujuan yang sudah dicapai dan ingin berupaya meningkatkan produktivitas kerja dengan lebih baik dari sebelumnya. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja menurut Siagian dalam Sutrisno (2019: 105) sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memperdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia,perkayaan mutu karyawan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga diperlukan untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan

suatu indikator. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019: 104) yaitu:

1. Kemampuan

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

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 pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. 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.

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 lalu. 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.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian, mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi dapat dijadikan referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun /Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016)	Variabel kompensasi dan disiplin	Vol 13 No 2 (2016):	Tidak terdapat variabel	Terdapat variabel disiplin kerja

	"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama"	kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja	BIJAK: Majalah Ilmiah Administrasi ISSN: 1411-0830	kompensasi finansial	dan produktivitas kerja
2.	Lulut Widhayani, Erwin Syahputra & Anita Sumelvia Dewi (2022) "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri"	Variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Vol 4 No 3 (2022): Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa		Terdapat variabel kompensasi finansial, disiplin kerja dan produktivitas kerja
3.	Putu Irawati, I Wayan Suwendra dan Ni Nyoman Yulianthini (2014) "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"	Variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Vol 2 No 1 (2014): Jurnal Manajemen Indonesia	Tidak terdapat variabel disiplin kerja	Terdapat variabel kompensasi finansial dan produktivitas kerja
4.	Ricky Reydonizar,	Terdapat pengaruh	Vol 2 No 4	Tidak terdapat	Terdapat variabel

	Sudharto dan Agung Budiarmo (2013) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pismatex Pekalongan)"	yang positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Pismatex Pekalongan	(2013): Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis	variabel kompensasi finansial	disiplin kerja dan produktivitas kerja
5.	Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi (2019) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus"	Variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Vol 11 No 1 September (2019): Jurnal STIE SEMARANG (ISSN: 2085-5656, e-ISSN:2232-7826)	Tidak terdapat kompensasi finansial dan produktivitas kerja	Terdapat variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja
6.	Ardiansyah, Syahrumsyah dan M Aziz Firdaus (2020) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"	Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja	Vol 3 No 4 November (2020): Jurnal Ilmu Manajemen (p-ISSN: 2654-8623, e-ISSN: 2655-0008)	Tidak terdapat kompensasi finansial	Terdapat variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja

7.	Ismanto, Andi Agustang dan Andi Muhammad Idkhan (2021) "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat"	Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Vol 1 No 2 (2021): Journal Governance and Politics (JGP) (e-ISSN 2776-3471)	Tidak terdapat variabel disiplin kerja	Terdapat variabel kompensasi finansial dan produktivitas kerja
8.	Nurul F P, Sandi Supaya dan Suwardi (2016) "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sidomuncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang"	Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Vol 17 No 1 (2016): Admisi dan Bisnis ISSN 1411-4321	Tidak terdapat variabel disiplin kerja	Terdapat variabel kompensasi finansial dan produktivitas kerja
9.	Resti Ainun R dan Syarifuddin (2021) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Vol 8 No 4 (2021): e-Procceding of Management ISSN:	Tidak terdapat variabel kompensasi finansial dan produktivitas kerja	Terdapat variabel disiplin kerja

	Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung"		2355-9357		
10.	Anindita Kusmawardani, Febri Yuliani dan Adianto Adianto (2020) "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai"	Terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompensasi finansial dan kinerja pegawai	Vol 11 No 1 (2020): Jurnal Kebijakan Publik ISSN: 1978-0680	Tidak terdapat variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja	Terdapat variabel kompensasi finansial

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan didirikan dengan maksud dan tujuan tertentu guna mencapai apa yang diinginkan sebuah perusahaan. Untuk mencapai sebuah tujuan maka perusahaan memerlukan karyawan yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Begitu pula dengan perusahaan yang bergerak dibidang cash dan kredit alat rumah tangga yaitu CV. Cahaya Simpati. Guna mencapai hasil optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

Bagi seorang karyawan tujuan utama bekerja untuk mendapatkan uang guna mencukupi kebutuhan sehari-hari. Menurut Gary Dessler dalam Subekhi & Jauhar (2016: 175) menyatakan, "Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan.

Kemudian, Menurut Bangun (2012: 255) menyatakan, “Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya”. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun Indikator kompensasi finansial sebagai berikut: 1. Pembayaran secara langsung berupa: a. Gaji Pokok dan b. Kompensasi Variabel (bonus dan insentif) 2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu menurut Nurul F P, Sandi Supaya dan Suwardi (2016) variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta diperkuat oleh penelitian dari Ismanto, Andi Agustang dan Andi Muhammad Idkhan (2021) yaitu variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan produktivitas kerja yang ditetapkan perusahaan maka karyawan juga harus memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja harus dimiliki semua karyawan, karena akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas dan kewajibannya. Menurut Hasibuan (2017: 115) “Mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019: 336) Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Kemudian dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja suatu organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 89) menyebutkan faktor yang memengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Menurut Sutrisno (2019: 95) menyatakan, “Disiplin pegawai memainkan peranan dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai”. Menurut penelitian terdahulu Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai sesuatu yang sangat penting yang ada dalam sebuah perusahaan untuk mengukur seberapa jauh tujuan perusahaan tercapai. Produktivitas kerja yang baik merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan manapun, agar dapat memenuhi tujuan visi misi perusahaan. Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019: 102) menyatakan, “Produktivitas kerja

adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Produktivitas kerja juga merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia menekankan pada keterampilan dan keahlian dalam pengelolaan tugas perusahaan untuk menghasilkan produktivitas secara menyeluruh dengan baik. Selain itu kompensasi finansial dan disiplin kerja yang baik dapat mengoptimalkan suatu pekerjaan secara fokus dengan baik dan mampu menghasilkan produktivitas kerja dengan *output* tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Maka dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi finansial yang baik dan pengoptimalan disiplin kerja sehingga dapat memberikan dampak yang besar dan meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu **“Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sales CV. Cahaya Simpati”**