

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga setiap perusahaan akan selalu berupaya agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya mampu mengembangkan diri untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Purnama,2016). Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan perusahaan (Anggreani,2015). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan *responsive* terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing (Edy,2015).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka peluang keberhasilan organisasi maupun perusahaan akan semakin besar. Produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume

tertentu dalam batas waktu tertentu dalam kondisi standard dan diukur dalam satuan volume/hari-orang (Sulistiyani, 2017).

Ardana (2015) mengungkapkan bahwa Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap karyawan dengan waktu yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan produk tersebut. Menurut Soeprihanto (2015) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Manulan (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembang tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk tujuan dalam bidang tertentu. (Sastrohadiwiryono, 2016).

Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik (Rofi, 2017). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya

efesiensinya yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Romalio dan Maudoma (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya pengalaman kerja yang dimiliki, teknis kualitas dan keterampilan karyawan meningkat, maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya yang dilakukan secara efektif dan efisien. Penelitian Putri (2016) menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya pengalaman kerja akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan Adolfini., *et al* (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah karakteristik pekerjaan. Wilson (2016) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, orang-orang yang ada dalam pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Karyawan akan

mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik dan hasil pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peran penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi/dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas Nabilla (2015). Menurut (Robbins dan Judge, 2015) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keaneka ragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas otonomi dan umpan balik.

Supriyadi (2015) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu kondisi pekerjaan yang dapat menentukan kesesuaian seseorang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan, wewenang dan tanggung jawab setra umpan balik dari tugas yang dilaksanakan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hotlan dan Purba (2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa karyawan yang puas akan dapat bekerja lebih produktif. Penelitian Islamiyah (2019) menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan Selvia., *et al* (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya ketika karakteristik pekerjaan yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan maka produktivitas kerja meningkat.

Selain karakteristik pekerjaan, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah Kompensasi. Sulistiani (2019) Menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja / karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hampir di setiap perusahaan

pemberian kompensasi, tunjangan atau pun intensif kepada karyawan sangat penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan mempertahankan tenaga kerja, karyawan bertanggung jawab Karlina (2019).

Menurut Molan (2017) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian kompensasi bermaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan (Muflih, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinantara & Oktaviani (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Penelitian Natsir (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa semakin baik sistem kompensasi akan diikuti dengan semakin tinggi pua produktivitas kerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Handaru., *et al* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan, artinya pemberian kompensasi yang tepat maka akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

PT. Cannoya Karya Kasvarna merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti seperti tanah, perumahan, villa dan pertokoan, perusahaan ini beralamat di Jalan WR. Supratman No. 275 Denpasar Timur. PT. Cannoya Karya Kasvarna berdiri pada tahun 2005 perusahaan ini membantu melayani masyarakat dalam pembelian tanah, pembuatan perumahan, villa dan pertokoan.

Berdasarkan hasil Observasi dan wawancara pada manajer oprasional dan manajer marketing PT. Cannoya Karya Kasvarna bahwa selama ini mengalami permasalahan penurunan penjualan akibat turunnya produktivitas kerja karyawan sehingga tidak dapat mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan. Data penjualan properti dapat disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

**Data penjualan properti PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar
Tahun 2017 - 2020**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
1	2017	10	6	60%
2	2018	10	4	40%
3	2019	10	5	50%
4	2020	10	3	30%

Sumber : PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar 2021

Tabel 1.1 mencerminkan menurunnya penjualan properti PT. Cannoya Karya Kasvarna. Pada tahun 2017 menunjukkan presentase tertinggi pada penjualan properti yaitu sebesar 60% sedangkan pada tahun

2018 mengalami penurunan penjualan sebesar 40%, pada tahun 2019 kembali mengalami kenaikan pada penjualan properti sebesar 50% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan penjualan sebesar 30% sehingga tidak dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa menurunnya penjualan properti disebabkan karena berkurangnya produktivitas kerja karyawan pada PT.Cannoya Karya Kasvarna.

Berdasarkan hasil wawancara pada 5 orang karyawan di PT. Cannoya Karya Kasvarna beberapa karyawan masih kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaan hal ini dapat dilihat dari penurunan penjualan properti yang cukup tinggi, menurunnya penjualan properti disebabkan oleh Beberapa karyawan marketing masih belum mahir dalam kemampuan verbal sehingga hal tersebut dapat menghambat penjualan properti, selain faktor pengalaman kerja terdapat juga masalah yang terjadi pada karakteristik pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya tingkat variasi keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi target yang ingin dicapai, selain kedua faktor tersebut terdapat juga permasalahan pada kompensasi yang diakibatkan oleh minimnya bonus yang diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi target penjualan sehingga hal tersebut menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh pengalaman kerja, Karakteristik pekerjaan dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

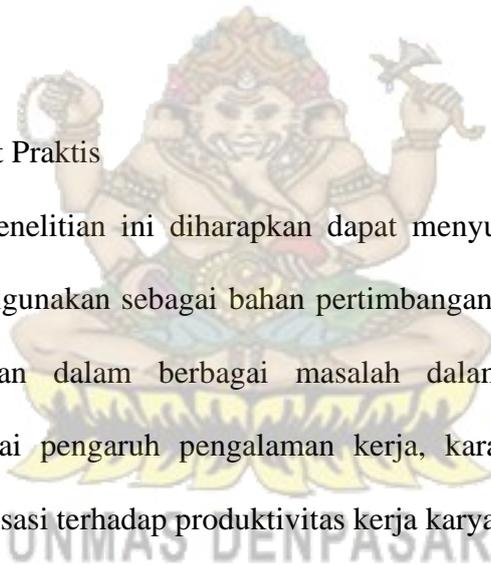
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah dalam perusahaan terutama mengenai pengaruh pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) merupakan grand theory dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intention* (tujuan). Umumnya, manajer menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja. Melalui penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiridan kemudian menentukan dimana posisi saat itu.

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya Marwansyah (2015). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada Sastrohadiwiryono (2016). Hasibuan (2016) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

Jika seseorang memiliki pengalaman maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (2015) yaitu:

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

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan Elbadiansyah (2019). Karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan Agung (2015). Menurut Robbins dan Judge (2015) karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan juga merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda.

Bedasarkan kesimpulan para ahli bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut Farida (2017:48) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

1. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.
2. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahan-kesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.
3. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
4. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

2.1.3.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan terdapat lima dimensi karakteristik pekerjaan, yang dalam penelitian ini digunakan sebagai indikator-indikator karakteristik pekerjaan, yaitu:

1. Variasi keterampilan (*skill variety*) merupakan tingkat variasi kegiatan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, maka tingkat kebosanan pekerjaan tersebut pun berkurang. Pekerjaan dengan

variasi yang minim akan mengakibatkan kebosanan, semakin tinggi tingkat kebosanan akan mengakibatkan kelelahan yang berujung pada kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

2. Identitas tugas (*task identity*) merupakan sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Melalui identitas tugas, memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan utuh. Produktivitas dan kepuasan karyawan akan meningkat saat karyawan merasa bertanggung jawab untuk tugas-tugas yang teridentifikasi dan masuk akal.
3. Signifikansi tugas (*task significance*) merupakan tingkatan sejauh mana sebuah pekerjaan memiliki dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar.
4. Otonomi (*autonomy*) merupakan tingkat kebebasan karyawan atau pemegang kerja, yang memiliki pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan serta memutuskan prosedur seperti apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Umpan balik (*feedback from job*) merupakan tingkat aktivitas kerja yang memberikan informasi kepada individu tentang bagaimana efektivitas dari kinerja individu tersebut dalam melakukan pekerjaan. Saat karyawan mendapatkan umpan balik atas seberapa berhasil dirinya mengerjakan

pekerjaan, maka akan merasa mendapat bimbingan dan memotivasi untuk berkinerja lebih baik.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2015)

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya apabila mencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang Kepresidenan

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepresidenan menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting upaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasinya akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi

full employment, sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Dengan pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja untuk pemenuhan kebutuhan dari setiap karyawan/individu tersebut, menurut Badriyah (2015:153) indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam berkerja.

2.1.5 Produktivitas

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas

Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya Hasibuan (2018). Menurut Kussrianto (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

2.1.5.3 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2016) indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

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 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.
5. Mutu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan studi literatur mengenai pengaruh pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu ternyata mempunyai perbedaan satu sama lain. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu berikut ini masing – masing ringkasan dari berbagai penelitian terdahulu.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Adolfina *et al.*, (2018) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Telkom Indonesia cabang manado metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji hipotesis menunjukan bahwa pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana Adolfina menempatkan penelitian pada PT. Telkom Indonesia cabang manado sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Halimatussakdiah *et al.*, (2019) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa sukarara metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan art shop di desa Sukarara, dan objek dalam penelitian ini adalah pengalaman, kepuasan, dan produktivitas. Seluruh karyawan yang bekerja di art shop desa Sukarara adalah sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan art shop di desa Sukarara pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja art shop di desa Sukarara pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana Adolfina menempatkan penelitian pada PT. Telkom Indonesia cabang manado sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nusran *et al.*, (2018) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di sma 27 bone metode penelitian yang digunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 52 responden pada SMAN 27 Kabupaten Bone. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T. Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaannya adalah jumlah

responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 52 responden dan sekarang menggunakan 35 responden.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Romalio dan Maudoma (2017) dengan judul pengaruh pengalaman kerja pengembangan kerja dan pemerdayaan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (persero) manado. metode analisis yang digunakan teknik Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana Romalio dan Maudoma menempatkan penelitian pada PT. PLN (persero) manado sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) dengan judul penelitian pengaruh pendidikan pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan produksi CV Karunia abadi wonosobo Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana Putri menempatkan penelitian pada CV Karunia abadi wonosobo sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sumanjo *et al.*, (2018) dengan judul penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan daerah sulawesi metode Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner. Populasi yang ada sebanyak 268 orang dan sampel yang diambil sebanyak 160 orang dengan teknik pengambilan sampel propotional random sampling. Analisa data dilakukan dengan teknik statistik: uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisa regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 160 responden dan sekarang menggunakan 35 responden.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani *et al.*, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ibu Sri “Tilung” Boyolali Pengambilan sampel menggunakan teknik convinience-

purposive sampling. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel yang mempengaruhi karakteristik tenaga kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana oktaviani menempatkan penelitian pada CV. Ibu Sri “Tilung” Boyolali sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Selvia *et al.*, (2018) dengan judul penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu terhadap produktivitas kerja PT. Petrokimia gersik Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisisioner dan dokumentasi. kesimpulan dari penelitian menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana selfia menempatkan penelitian pada PT. Petrokimia gersik sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Hotlan dan Purba (2015) dengan judul penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Camat Doloksanggul. Metode penelitian menggunakan pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana Hotlan dan Purba menempatkan penelitian pada Kantor Camat Doloksanggul sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Islamiyah (2019) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja RSUD Mutilang. Metode penelitian menggunakan Metode analisis yang digunakan adalah analisis path. Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana Islamiyah menempatkan penelitian pada RSUD Mutilang sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Dinantara dan Oktaviani (2019) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 60 responden dan sekarang menggunakan 35 responden.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Handaru *et al.*, (2019) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Artoline indah mediatama Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 22. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian

dimana hendaru menempatkan penelitian pada PT. Artoline indah mediatama sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Natsir (2018) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada C.V. Mote Water Filterindodi Kota Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, peneliti serta bagi peneliti berikutnya. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 32 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerjaan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 32 responden dan sekarang menggunakan 35 responden.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2017) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT Perternunan arta darma metode penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan data kuesioner dan pencatatan dokumen, serta dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas. Perbedaannya adalah objek penelitian dimana suryani menempatkan penelitian pada PT Perternunan arta darma

sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada PT. Cannoya Karya Kasvarna.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Mogot *et al.*, (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pada Perusahaan PT Mandala Multi Finance Tbk di Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 dan sampel penelitian 32. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 32 responden dan sekarang menggunakan 35 responden.

