

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Didalam manajemen produksi kita sering mendengar istilah produktivitas untuk mengukur efisiensi seseorang, mesin, pabrik ataupun sistem dalam mengubah input (masukan) menjadi output (keluaran) yang diinginkan. Yang dimaksud dengan input dalam produktivitas ini dapat berupa sumber daya yang digunakan berupa modal, tenaga kerja, bahan dan energi. Sedangkan output dapat berupa jumlah unit produk ataupun pendapatan yang dihasilkan. Ukuran produktivitas biasanya dinyatakan dengan rasio yang membandingkan antara input terhadap output yang digunakan dalam proses produksi. Dapat dikatakan bahwa produktivitas yang tinggi adalah melakukan pekerjaan dalam waktu sesingkat mungkin dengan penggunaan sumber daya yang sesedikit mungkin tanpa mengorbankan kualitas yang digunakan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya.

Menurut Revianto Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.<sup>1</sup> Pengertian tersebut selaras dengan

---

<sup>1</sup> “ *Pengertian Produktivitas dan Faktor-Faktor yang mempengaruhi*

Wibowo yang mengungkapkan bahwa secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.<sup>2</sup> Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menurut Bechler, Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.<sup>3</sup> Dari beberapa definisi diatas dapat kita simpulkan bahwa rumus yang dapat kita gunakan untuk mengukur tingkat produktivitas adalah dengan membandingkan rasio antara input dan output yang dihasilkan oleh perusahaan Tujuan awal suatu perusahaan adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Salah satu yang bisa diperjuangkan oleh perusahaan adalah dengan mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan. Sikap dan mental pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan tolak ukur tercapainya produktivitas organisasi karena pegawai dalam organisasi merupakan faktor penggerak utama bagi sumber daya yang lainnya dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno, sumber daya manusia merupakan faktor

---

*Produktivitas*” <http://ilmumanajemenindustri.com/> diakses pada 25 November, 2019 pukul 00.03 WIB

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 93

<sup>3</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...* h. 3

penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan ini akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama.<sup>4</sup>

Begitupun dengan PT Budi Texindo Prakarsa yang selalu mengharapkan tingkat produktivitas karyawannya selalu meningkat setiap waktunya. PT Budi Texindo Prakarsa memiliki masalah pada tingkat hasil produksi yang selalu berubah setiap bulannya, hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1 1 Hasil Produksi PT Budi Texindo Prakarsa Tahun 2019**

No	Bulan	Tahun	Qty (Bal)
1	Januari	2019	3.450
2	Februari	2 019	3.450
3	Maret	2019	3.450
4	April	2019	3.453
5	Mei	2019	3.450

---

<sup>4</sup> Nasron Tri Bodro Astuti, "Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produksi Kerja studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo" dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.

6	Juni	2019	3.402
7	Juli	2019	3.450
8	Agustus	2019	3.450
9	September	2019	3.450
10	Oktober	2019	3.450
11	November	2019	3.430
12	Desember	2019	3.455

Sumber: Personalia PT Budi Texindo Prakarsa

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa hasil produksi banyak mengalami fluktuasi terutama terlihat pada bulan Juni sebesar 3.405 dan bulan November sebesar 3.430 hal ini tentu tidak sesuai target maksimal produksi yaitu 3.450 bal/bulan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), p.56

Dari definisi diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat melakukan aktivitas kerjanya, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh terhadap dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Maka dari itu penting sekali lingkungan kerja yang baik dihadirkan oleh sebuah perusahaan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam suatu perusahaan. Budaya membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal<sup>6</sup>. Budaya organisasi adalah suatu sistem dari makna bersama (shared meaning) yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya<sup>7</sup>. Sistem makna

---

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2011), p.13

<sup>7</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), p. 207

bersama ini bila diamati secara seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, faktor pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Pemberian balas jasa/kompensasi selalu berkaitan dengan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan yang erat antara pemberian balas jasa dengan manajemen suatu organisasi.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja atau jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.<sup>8</sup> Dari definisi diatas jelas bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan sangatlah penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, tanpa kompensasi seorang karyawan tidak akan memberikan kontribusi dalam hal mengembangkan atau meningkatkan produktivitas kerjanya untuk perusahaan.

Berkaitan dengan objek penelitian, PT Budi Texindo Prakarsa yang bergerak dalam bidang industri pemintalan benang, beralamat di Jl. Raya Rangkas Bitung Km.3, Junti, Kecamatan Jawilan tepatnya di Kabupaten Serang Provinsi Banten. Produk berasal dari 100% kapas benang tekstil kualitas ekspor. Fitur signifikan dari benang katun yang di produksi adalah *strenth*

---

<sup>8</sup> Wibowo, *Manajemen...* h 289

*tensile* tinggi dan kualitas superiornya. Produk-produk yang ditawarkan meliputi *Combed Yarn* dan *Carded Yarn*.

Karyawan PT Budi Texindo Prakarsa terdiri dari karyawan dan karyawan dengan minimal tingkat pendidikan SLTP untuk karyawan bagian produksi. Dan untuk di bagian staf mayoritas berpendidikan Strata satu dari perguruan tinggi negeri atau swasta. Hal ini tentu telah disesuaikan oleh perusahaan guna menempatkan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikannya.

Lingkungan kerja di PT Budi Texindo Prakarsa terbilang sudah baik, bisa dilihat dari kebersihan lingkungan tempat kerja, penataan ruang kerja yang rapi, tempat parkir kendaraan yang luas, keamanan yang baik dengan penjagaan *security* di perusahaan serta tersedianya masjid untuk umat muslim melaksanakan ibadah.

Budaya organisasi di perusahaan ini pun sudah sangat terasa ketika penulis pertama kali datang ke perusahaan untuk melaksanakan penelitian tugas akhir ini. Senyum ramah dari para pegawai bisa ditemui setiap harinya, atasan yang selalu rutin mengajak diskusi bawahannya dalam hal perbaikan kinerja serta *breafing* yang rutin dilakukan setiap paginya sebelum pegawai mulai bekerja, tentu akan bisa menambah keharmonisan yang akan terbangun antar pegawai yang tidak lain tujuannya adalah untuk menyatukan visi dan misi agar perusahaan bisa berkembang lebih baik lagi.

Dalam hal pemberian kompensasi yang akan diteliti, terdapat tiga indikator kompensasi yaitu: gaji atau upah, insentif dan tunjangan. PT Budi Texindo Prakarsa sudah menerapkan UMK (Upah Minimum Kabupaten) untuk setiap karyawannya, kemudian terdapat insentif yaitu uang makan untuk karyawan yang masuk kerja, hal ini terlihat dengan disediakannya kantin untuk pembagian jatah makan bagi setiap karyawan yang masuk kerja yang apabila dinominalkan seharga lebih kurang Rp. 20.000,00,-. kemudian terdapat tunjangan untuk karyawan yaitu tunjangan ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut sering berasal dari dalam maupun luar perusahaan. Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu. Setiap perusahaan menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.



Demikian halnya dengan PT Budi Texindo Prakarsa juga mengharapkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki semangat kerja yang berbeda-beda begitu pula dengan karyawan, mereka harus mempunyai semangat kerja yang tinggi agar mencapai efisiensi dan efektivitas kerja.

Dengan alasan ini penulis memutuskan melakukan tugas akhir penelitian di perusahaan yang bersangkutan dengan judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Perusahaan Pekerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Budi Texindo Prakarsa(Menurut Perspektif Ekonomi Syariah)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam rangka merealisasikan tujuan tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah faktor lingkungan kerja internal perusahaan pekerja, budaya organisasi dan kompensasi yang disediakan oleh suatu perusahaan. Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja internal perusahaan pekerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi emosional karyawan, sehingga membuat karyawan lebih giat dan fokus dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada perusahaan.
2. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi sebuah nilai baik yang akan dianut oleh karyawan sehingga karyawan merasa lebih terarah dan mempunyai pedoman untuk melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan.
3. Kompensasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih giat dengan adanya imbalan balas jasa.
4. Produktivitas kerja didapatkan ketika karyawan bekerja secara produktif. Akan mencapai efisiensi kerja dan efektivitas kerja bagi perusahaan.
5. Produktivitas Kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kemajuan pada sebuah perusahaan

### **C. Batasan Masalah**

1. Mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan dengan beberapa faktornya yang tidak mungkin terungkap secara keseluruhan maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja internal perusahaan pekerja, budaya organisasi dan kompensasi serta produktivitas kerja pada karyawan PT Budi Texindo Prakarsa.
2. Obyek penelitian adalah PT Budi Texindo Prakarsa.
3. Data yang digunakan adalah data primer, dimana penulis

akan memberikan angket atau kuesioner kepada karyawan bagian produksi di perusahaan tersebut.

#### **D. Perumusan Masalah**

Dari masalah yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja internal perusahaan pekerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Budi Texindo Prakarsa?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Budi Texindo Prakarsa?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Budi Texindo Prakarsa?
4. Apakah lingkungan kerja internal perusahaan pekerja, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Budi Texindo Prakarsa?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan yang dihadapi maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja internal perusahaan pekerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Budi Texindo Prakarsa

2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Budi Texindo Prakarsa
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Budi Texindo Prakarsa
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja internal perusahaan pekerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Budi Texindo Prakarsa

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja internal perusahaan pekerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam upaya pemecahan masalah yang serupa.

## 2. Manfaat Praktis

### 1) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dianggap perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mengembangkan pemahaman dan menjadi praktik nyata untuk mengaplikasikan konsep lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan.

### 2) Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah kerja yang diterima.

### 3) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan kontribusi secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku perkuliahan untuk diaplikasikan pada dunia kerja nyata.

## **G. Kerangka Pemikiran**

Lingkungan kerja internal perusahaan pekerja berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja internal perusahaan pekerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>9</sup> Sudah selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam menciptakan lingkungan kerja internal perusahaan pekerja yang baik organisasi atau instansi hendaknya menyediakan fasilitas kepada pegawai diantaranya adalah kondisi kerja yang baik dan sehat, hubungan kerjasama yang baik antar pegawai, penyediaan fasilitas kesehatan, tempat ibadah dan sebagainya.<sup>10</sup> Dengan demikian maka akan tercipta semangat kerja karyawan dan

---

<sup>9</sup> Mahmuddin Yasin, *Membangun Organisasi Berbudaya Studi BUMN*, (Jakarta: PT Mizan Publika, 2012), h. 79

<sup>10</sup> Mahmuddin Yasin, *Membangun Organisasi...* h. 79

karyawan dapat bekerja lebih produktif, efektif dan efisien maka bukan tidak mungkin perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yaitu suatu asumsi yang mendasar dikembangkan dan ditemukan pada suatu kelompok untuk keperluan menguasai dan mempelajari masalah adaptasi internal dan eksternal perusahaan. Karyawan akan turut serta menunjang nilai budaya yang ada pada perusahaan tempatnya bekerja. Kunda dalam Jaffee menyatakan bahwa budaya organisasi adalah *the shared meanings, assumptions, norms and values refer to a common way of thinking that can shape organizational behavior independent of external sanction*.<sup>11</sup> Pengertian tersebut selaras dengan pandangan Mathis dan Jakson yang menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati (*the shared values and beliefs*) dan memberi makna serta pedoman bagi anggota organisasi untuk bersikap.<sup>12</sup> Sedangkan Wellman menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan esensi dari tradisi sosial organisasi dan norma-norma tingkah laku<sup>13</sup> Sebagaimana

---

<sup>11</sup> Mahmuddin Yasin, *Membangun Organisasi...* h. 79

<sup>12</sup> Mahmuddin Yasin, *Membangun Organisasi...* h. 80

<sup>13</sup> Stephen P Robbins, Mary Coulter (alih bahasa, Hermaya),

dikutip oleh Mahmuddin Yasin. Riset mengemukakan bahwa ada tujuh dimensi yang secara keseluruhan menangkap hakikat budaya sebuah organisasi. Dimensi-dimensi ini telah digambarkan sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Inovasi dan mengambil risiko. Tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian kepada detail. Tingkat dimana para karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Tingkat dimana para manajer memusatkan perhatian pada hasil-hasil bukannya pada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil itu.
4. Orientasi manusia. Tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Tingkat dimana kegiatan-kegiatan kerja disusun sekitar tim-tim bukan individu-individu
6. Agresivitas. Tingkat dimana orang bersifat agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama.
7. Stabilitas. Tingkat dimana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo bukan pertumbuhan.

---

*Manajemen Sixth Edition*, (Jakarta: PT Prenhalindo, 1999), h. 76-77

<sup>14</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber...* h. 208



Ketujuh karakteristik ini ada disepanjang kutub ekstrem rendah vs tinggi yang kemudian membedakan budaya organisasi yang satu dengan yang lainnya.<sup>15</sup> Dengan mengedepankan ketujuh dimensi tersebut diharapkan karyawan akan mampu menunjukkan skill dan kemampuannya untuk bekerja dengan baik sehingga karyawan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.<sup>16</sup> Selain itu juga, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut oleh karena itu dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga ditunjukkan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana- rencana perusahaan pada waktu yang akan datang. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan, dalam hal tertentu pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat

---

<sup>15</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber...* h. 208

<sup>16</sup> Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 219

kebijakan/regulasi di bidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan

Menurut Thomas H Stone dalam bukunya *Understanding Personal Management*, “ *Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah sebuah pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan

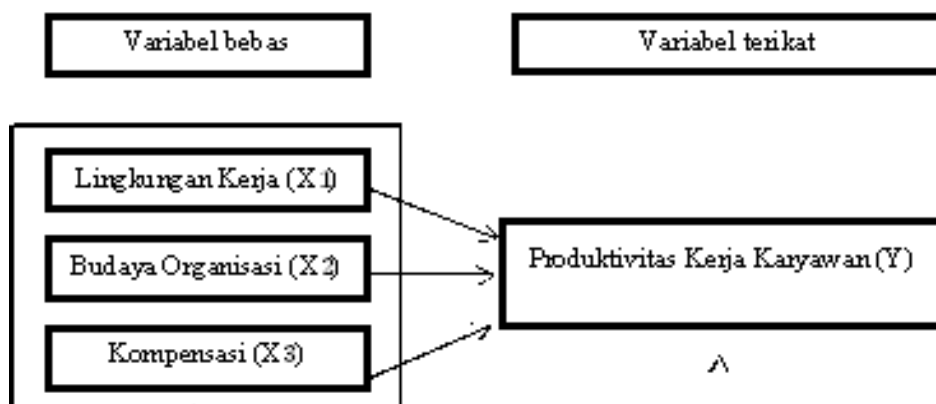
Sedangkan menurut Edwin B Plippo dalam bukunya *Principles Of Personal Management*, “ *Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objektivis*”. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Teori ini pun dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa.<sup>17</sup> Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

---

<sup>17</sup> Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM...* h. 220

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>18</sup> Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan variabel devenden. Dari beberapa uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

## H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan laporan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut:

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), p.60

BAB Ke-satu PENDAHULUAN: Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB Ke-dua TINJAUAN PUSTAKA: Bab ini menguraikan kajian teoritis yang berisi paparan teori, penelitian terdahulu yang relevan, hubungan antar variabel dan hipotesa.

BAB Ke-tiga METODOLOGI PENELITIAN: Bab ini menguraikan secara rinci mengenai waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel yang akan digunakan, variabel penelitian, jenis metode penelitian, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB Ke-empat HASIL DAN PEMBAHASAN: Dalam Bab ini dijelaskan tentang hasil analisis data yang diperoleh dari obyek penelitian (sampel) serta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada telaah pustaka yang telah dijabarkan pada Bab II dan penelaahan mendalam sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian.

BAB Ke-lima PENUTUP: Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Dalam Bab ini, juga akan disampaikan keterbatasan penelitian serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat