

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money, Methode, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. (Suwanto, 2016:16)

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:16) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-Fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Fungsi-Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, komseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014:20), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan Organisasional

Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.4 Peran Manajemen SDM dalam Organisasi

Setidaknya terdapat tiga peran utama dari peran Manajemen SDM dalam organisasi. Peran manajemen SDM telah melebar dan lebih strategis dari hanya sekedar administrasi dan operasi. Tiga peran Manajemen SDM sebagai berikut: (Suwanto, 2016:18-20).

1. Peran Administrasi MSDM

Peran administrasi sumber daya manusia banyak ditekankan pada memproses dan menyimpan catatan. Menyimpan arsip tenaga kerja dan *database* yang terkait, memproses klaim keuntungan, menjawab pertanyaan mengenai pembayaran uang sekolah, kebijakan perusahaan tentang cuti dan mengumpulkan dan menyerahkan dokumen yang diperlukan oleh pemerintah setempat. Semua aktivitas ini harus dilakukan dengan efisien dan tepat waktu. Di beberapa organisasi fungsi administrasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar perusahaan daripada dilakukan sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Peran Operasional MSDM

Aktivitas operasional sifatnya adalah taktis. Kepatuhan terhadap kesetaraan kesempatan bekerja dan hukum lainnya harus selalu dilakukan. Singkatnya, banyak aktivitas yang harus dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan berkoordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua bagian perusahaan. Penekanan pada operasional masih terdapat di beberapa organisasi, sebagian disebabkan oleh keterbatasan kemampuan individu staf SDM dan sebagian karena penolakan manajemen puncak terhadap peran SDM yang lebih banyak.

3. Peran Strategis MSDM

Peran organisasi SDM telah tumbuh dan lebih strategis disebabkan penggunaan orang dalam sebuah organisasi dapat menyediakan keunggulan kompetitif, baik domestik maupun internasional. Peran strategis SDM menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi perusahaan yang besar. Supaya SDM dapat memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang. Bagaimana perubahan kedudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi perusahaan dan sara apa yang digunakan untuk menyasati masalah kekurangan ini, adalah sebuah ilustrasi peran strategis SDM. Pentingnya peran ini telah menjadi bahan diskusi yang hangat dan diskusi ini menitikberatkan pada manajemen SDM untuk lebih memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakintinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Kamulidalam jurnal wahyu bachtiar (2015:192) mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih banyak atau lebih baik dari diperoleh hari ini. Secara umum produktivitas mengandung pengertian-pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”

Menurut Sutrisno dalam jurnal Muslimah(2014:13) Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya dengan efisien dan efektif. Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas (Sulistiani,2003:32). Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*), Tohardidalam jurnal Naibaho (2005:448).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

International labour organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibu dalam Hartatik (2014:207) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat; serta tenaga kerja.

Menurut Kusnedi dalam Hartatik (2014:207) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sinungan dalam Hartatik (2014:207), juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; serta kesehatan, kemampuan fisik, dan mental. Sedangkan, kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas; keanekaragaman tugas; system insentif (system upah dan bonus), serta kepuasan kerja.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari

berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. (dalam skripsi Nur'aini,2012:11).

1. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi,
2. kepuasan kerja,
3. tingkat stress,
4. kondisi fisik pekerjaan,
5. system kompensasi, desain pekerjaan,
6. dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta perlakuan lainnya.

2.2.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Hartatik (2014:218), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau pemberian kompensasi lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
4. Untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembang karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisnodalam jurnal Muslimah, (2014:13), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu:

1. Kemampuan
Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (dalam jurnal tesis Naibaho, 2005:13).

Menurut Hasibuan (2008:70), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Martoyo (2004:68), kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sebenarnya, kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya.

Menurut Tiffin dalam Moch. As`addalam Hartatik, (2014:224), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan dengan pekerjaannya, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Dari batasan-batasan kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Menurut Luthans (2006:243), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

1. Pekerjaan itu sendiri : pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggungjawab.
2. Gaji atau pendapatan : persepsi karyawan bahwa besarnya gaji yang mereka terima bersifat adil, memenuhi kebutuhan hidup, dan segaris dengan pengharapan mereka. Adil yang didasarkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas.
3. Promosi : promosi akan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, tanggungjawab yang lebih besar, status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil dan sesuai yang diharapkan para karyawan.
4. Supervisi atau pengawasan : tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi melalui pemberian masukan, kepedulian, motivasi, serta pemberian kepercayaan dalam pengambilan keputusan, dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin kepada bawahan yang diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik.

5. Rekan kerja : menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, saling bekerjasama antara rekan kerja atau kelompok adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Hubungan yang terjalin dengan baik dalam kelompok kerja dapat dilihat dalam pemberian dukungan, nasehat atau saran, sikap saling tolong menolong antara sesama rekan kerja sehingga membuat suasana dalam bekerja lebih nyaman.

Menurut Robbin (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2001:365) dalam jurnal muharsih, (2018:30) menyatakan bahwa ketidakpuasan pada karyawan dapat diungkap dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, atau menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Adapun cara-cara dalam mengungkapkan ketidak puasan tersebut yaitu :

- 1) Keluar

Keluar (*Exit*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan., termasuk mencari pekerjaan lain.

- 2) Menyuarakan

Menyuarakan (*Voice*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Mengabaikan

Mengabaikan (*Neglect*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4) Kesetiaan

Kesetiaan (*Loyalty*) adalah ketidakpuasan kerja yang diungkap dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luardan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

2.3.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu : (Hartatik, 2014:226-227)

a. Teori Ketidaksesuaian (Disprepancy Theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antarasesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga, apabila kepuasan diperoleh melebihi apa yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terjadi ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil maka karyawan tersebut akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak.

c. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Menurut teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada kesempatan untuk berprestasi, serta ada kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Sementara, *dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/ upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis sertakebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Karyawan memerlukan interaksi dengan teman kerjanya dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal. Hal ini berarti bahwa penilaian karyawan tentang kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks.

Menurut Wibowo (2007:309), menyatakan bahwa terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

1. *Single global rating*

Yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti dengan memepertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan anda? Responden menjawab antara ”Highly satisfied’ (sangat puas) dan ”Highly Dissatisfied” (sangat tidak puas).

2. *Summation score*

Yaitu mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing – masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan teman sekerja. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan job satisfaction score secara menyeluruh.

Greebberg yang dikutip oleh Wibowo (2007:310), menyatakan bahwa :

Ada tiga cara untuk mengukur Kepuasan Kerja, yaitu :

1. *Rating scales* dan Kuesioner

Merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan.

2. *Critical Incident*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas

sensitivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3. Interviews

Merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah fenomena yang subjektif dan individual, mungkin kuesioner merupakan ukuran yang paling sesuai. Meskipun demikian penting sekali menyadari adanya keterbatasan tertentu dari cara ini dalam mendapatkan data tentang kepuasan kerja. Sejumlah masalah yang timbul oleh pengukuran melalui kuesioner tersebut berkaitan dengan ketepatan tanggapan. Walaupun karyawan tidak memberikan jawaban yang menyesatkan secara sengaja, sejumlah variabel situasional dapat mempengaruhi, baik sejauh mana karyawan mau memahami pertanyaan tersebut maupun sejauh mana karyawan mau benar – benar berterus terang dalam menjawab.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

3. Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku dari nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian diatas kepuasan kerja dapat tercipta jika atasan dan karyawan saling mendukung dan adanya kerja sama yang baik sehingga akan tercipta suatu tujuan yang baik yang telah disepakati bersama. Hal ini akan nampak pada sikap kerja karyawan(dalam skripsi Ahmad Safitra,2017:12).

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean dalam jurnal Dito (2010:13), Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Menurut Sulistianidalam jurnal tesis Naibaho(2005:20).Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Dessler dalamSamsudin (2006:241-242), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik(2014:240), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sikula dalam Mangkunegara (2005:242), kompensasi sebagai sesuatu yang dipertimbangkan dan sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan dari pelayanan karyawan.

Berdasarkan dari beberapa definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Reksohadiprodjodalam jurnal tesis Naibaho(2005:16)Masalah

kompensasi/imbalan bukanlah masalah yang sederhana, tetapi suatu masalah yang cukup kompleks, sehingga setiap perusahaan pada dasarnya diharapkan mempunyai pedoman tentang bagaimana imbalan tersebut, tetapi masih banyak faktor lainnya yang merupakan cakupan kompensasi atau imbalan atau balas jasa.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Suwanto, 2016:225-226) :

1. Produktivitas

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja keuntungan yang optimal. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material ataupun keuntungan non material. Untuk itu setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawan melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika perusahaan memberikan kompensasi diatas kemampuan perusahaan, maka perusahaan itu akan terancam bangkrut.

3. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuan dan keterampilannya tinggi.

5. Serikat pekerja

Serikat pekrja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada perusahaan yang dianggap tidak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- memberikan kompensasi yang sesuai, maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan tersebut.
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku
- Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU tenaga kerja dan peraturan UMR.

2.4.3 Fungsi Dan Tujuan Sistem Kompensasi

Pada umumnya, program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Program kompensasi harus menjawab pertanyaan yang mendorong seseorang bekerja atau mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja.

1. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Salidin dalam Hartatik (2014:243), pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka bekerja lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Berikut ini tujuan pemberian kompensasi menurut Abdus Salam dalam Hartatik (2014:244) :

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c) Memajukan organisasi atau perusahaan. Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Menciptkan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti, pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

2.4.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Ada banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Berikut ini penjelasannya (Hartatik, 2014: 248-251):

1. Menurut Riva'i

Menurut Riva'i kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu :

- a) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karir, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karyawan, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, besahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2. Menurut Mondy dan Noe

Menurut Mondy dan Noe dalam panggabeian mengemukakan bahwa jenis kompensasi adalah :

a) Kompensasi Langsung

a. Gaji, yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah, yaitu imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan untuk bekerja lebih giat, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya yang dibayarkan berdasarkan hasil kerjanya. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai, namun juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan, yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

b) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai contoh, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

3. Menurut Dessler

Menurut Dessler menilai bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran nonfinansial (*non finansial reward*), seperti jam kerja yang fleksibel dan kantor yang bergengsi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam jurnal Ernawati (2013:15), menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

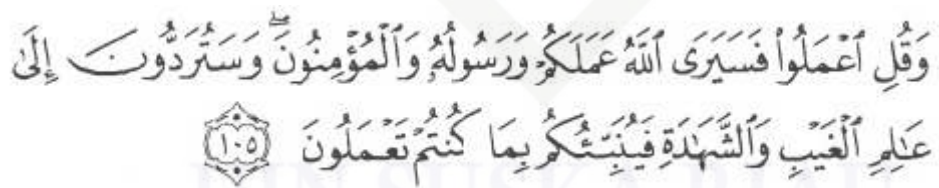
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi.

2.5.1 Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam

Pandangan islam tentang pekerjaan perlu kiranya diperjelas dengan usaha sedalam-dalamnya. Sabda Nabi SAW yang amat terkenal bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadist diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa "sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan". (HR, Bukhari dan Muslim).

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat. Niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Nilai suatu pekerjaan tergantung pada niat pelakunya yang tergambarkan pada firman Allah SWT agar kita tidak membatalkan sedekah (kebajikan) dan menyebut-nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya. Allah SWT berfirman dalam surah At-taubah ayat 105 yaitu:



Artinya : “ Dan Katakanlah.” Bekerjalah Kamu! Maka Allah dan Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan hasil pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukanNya kepadamu apa-apa yang telah kamu kerjakan”.

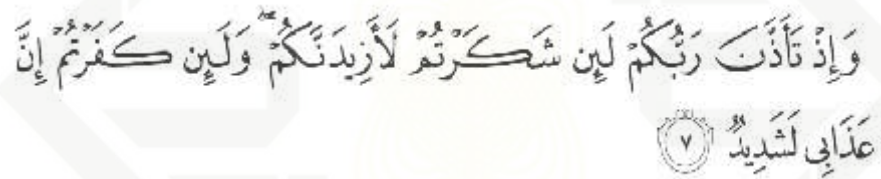
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam kepuasan kerja dikaitkan dalam tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat (QS Ibrahim ayat 7):



Artinya : “ *Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azab-ku sangat pedih*”

Dari ayat diatas bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambah nikmat hambanya. Namun, jika kita selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah akan memberikan rasa kekurangan atas nikmat kepada kita. Oleh karena itu, kita harus bersyukur dan melihat golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik. Allah dan RasulNya memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

2.5.3 Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik apabila kebutuhannya terpenuhi dengan baik, dimana karyawan yang digunakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang tinggi. dengan adanya pemberian upah yang tepat pada waktunya akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan merasakan akan merasakan kegelisahan dalam menjalankan tugasnya.

Allah berfirman dalam surat Ar-rahman ayat 60 yaitu:



Artinya : *Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).*

Menurut surat diatas ialah perbuatan yang baik dibalas dengan yang baik pula jadi dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam islam, kita menanamkan kabaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapatkan kebaikan terhadap orang lain.

2.6 Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian terdahulu yang meneliti berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya tertera pada tabel berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Alat Analisis	Hasil
1.	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (studi empiris pada karyawan PT. Marihat tambusai) Rina manalu (2007)	Variabel Bebas (X): Kompensasi (X ₁) Variabel Terikat (Y): Produktivitas kerja (Y)	Perbedaan terdapat pada objek penelitian (PT.Maruhah Tambusai) dan juga objek yang di teliti berbeda dimana objek penelitian saat ini berada di PTPN V kecamatan Lubuk Dalam.	Analisis Regresi Berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikan yang tinggi.
2.	Pengaruh kepuasan kerja dan rotasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu) Markahasa Timbul (2015)	Variabel Bebas (X): Kepuasan kerja (X ₁) Rotasi (X ₂) Variabel Terikat (Y): Produktivitas Kerja (Y)	Perbedaan terdapat pada objek penelitian (PTPN IV Persero Kebun Pabatu) dan juga objek yang di teliti berbeda dimana objek penelitian saat ini berada di PTPN V kecamatan Lubuk Dalam.	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja dan rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 1,667 dengan signifikan 0,000 dan hasil uji T hitung sebesar 3,802 > 1,667 dengan signifikan 0,000.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Alat Analisis	Hasil
3.	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Roti Pemuda Di Parepare) H. Abd. Azis Sangkala (2009)	Variabel Bebas (X): Pengaruh kompensasi (X ₁) Variabel Terikat (Y): produktivitas kerja (Y)	Perbedaan terdapat pada objek penelitian(Pabrik Roti Pemuda di Parepare) dan juga objek yang di teliti berbeda dimana objek penelitian saat ini berada di PTPN V kecamatan Lubuk Dalam.	Analisis Regresi Berganda	Terdapat hubungan yang sangat erat dan positif dengan korelasi diperoleh data yang sempurna yaitu 0,99.
4.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi empiris pada karyawan di PT. Astra international Daihatsu – Dso malalayang) Cafry geraldly (2007)	Variabel Bebas (X): Pengaruh kepuasan (X ₁) Variabel Terikat (Y) : Produktivitas kerja (Y)	Perbedaan terdapat pada objek penelitian(PT. Astra Internasional Daihatsu) dan juga objek yang di teliti berbeda dimana objek penelitian saat ini berada di PTPN V kecamatan Lubuk Dalam.	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 25,091

No.	Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Alat Analisis	Hasil
5.	Pengaruh kompensasi dan sikap kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. deltomed laboratories wonogiri) (Oey Ananda Ayu Tresnawati. 2010)	Variabel Bebas (X): Kompensasi (X1) Sikap kerja (X2) Variabel terikat (Y): Produktivitas karyawan (Y)	Perbedaan terdapat pada objek penelitian (PT. Deltomed Laboratories Wonogiri) dan juga objek yang di teliti berbeda dimana objek penelitian saat ini berada di PTPN V kecamatan Lubuk Dalam	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 12,179 dengan signifikan 0,000 dan hasil uji T hitung sebesar 6,749 > 1,998 dengan signifikan 0,025 < 0,05

2.7 Kerangka Penelitian

2.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah), yaitu adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain, performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan (Hartatik, 2014:234).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas merupakan salah satu variabel yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut yang dirasakan oleh karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas kerjanya. Semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Akibat dari kompensasi ini bisa memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja (Hartatik, 2014:234).

Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena kompensasi oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materinya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Kompensasi yang baik mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi. Pemberian kompensasi pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi yaitu produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

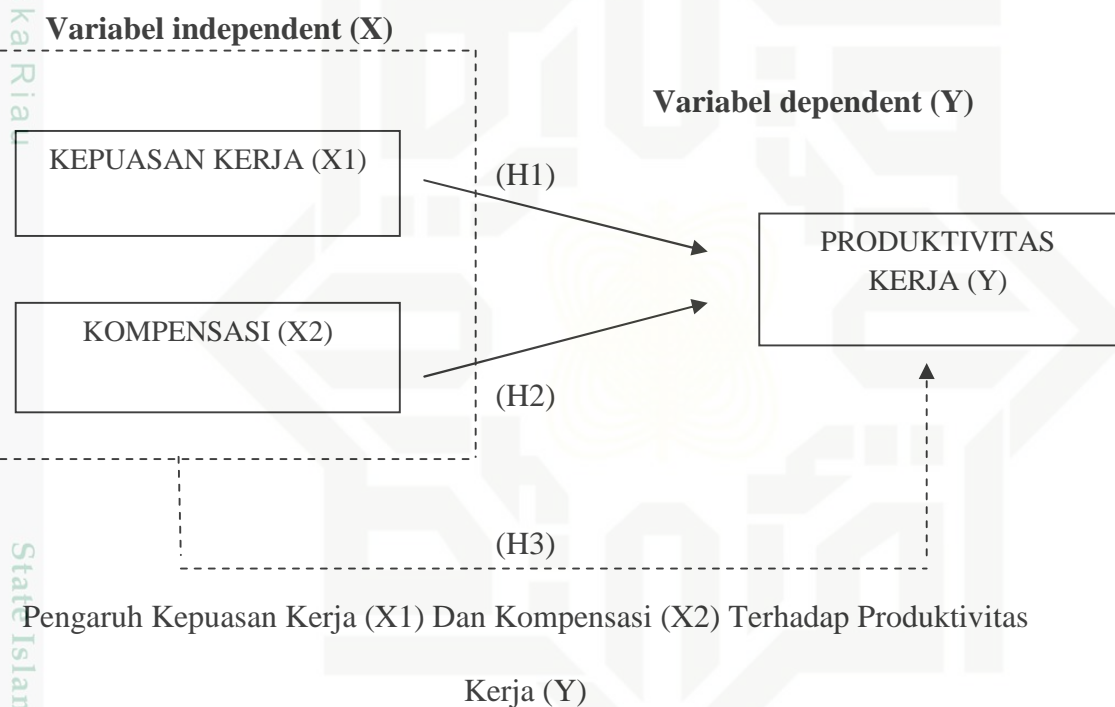
Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Variabel bebas (Independent)
 - Kepuasan kerja (X1)
 - Kompensasi (X2)
2. Variabel terikat (Dependen)
 - Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : dalam skripsi Nur'aini (2012:11)

Keterangan :



: Variabel Berpengaruh



: Variabel Berpengaruh Simultan



: Variabel Diteliti

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh PT. Perkebunan nusantara V lubuk dalam kabupaten siak, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

H2 = Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen PT. perkebunan nusantara v di lubuk dalam kabupaten siak

H3 = Diduga bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemanen PT. perkebunan nusantara v di lubuk dalam kabupaten siak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Konsep Operasional

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas karyawan (Y)	Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih banyak atau lebih baik dari diperoleh hari ini. Kamuli(2012:2)	1.kemampuan 2.meningkatkan hasil yang dicapai 3. semangat kerja 4. pengembangan diri 5. mutu 6. efisien Sutrisno (2010:99)	likert
2.	Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah sikapemosional menyenangkan mencintaipekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan,luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2008:70)	1.Menyenangi pekerjaannya 2.Mencintai pekerjaannya 3.Moral kerja 4.Kedisiplinan 5.Prestasi kerja Hasibuan (2008 : 202)	Likert
3.	Kompensasi karyawan (X2)	Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Panggabean (2002),	1. upah dan gaji 2. insentif 3. tunjangan 4. fasilitas Simamora (2004:11)	Likert