

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas**

###### **a. Pengertian Produktivitas**

Menurut Lestari(17) Produktivitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan perbandingan antara hasil (output) yang diperoleh dengan sumber daya (input) yang digunakan dalam proses produksi. Produktivitas tidak hanya mengukur efisiensi penggunaan sumber daya, tetapi juga efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas mencerminkan seberapa baik sumber daya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Dalam konteks tenaga kerja, produktivitas sering dikaitkan dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang optimal dengan kualitas yang baik dalam waktu tertentu. Menurut Sugiyono (18), Produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan disiplin, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem kompensasi.

Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas menitikberatkan pada penggunaan sumber daya secara optimal untuk mendukung proses produksi barang dan jasa. Dan menurut Cholís (19), produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai rasio antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang dimanfaatkan selama berlangsungnya suatu kegiatan.

Dari sudut pandang teknis, produktivitas diartikan sebagai upaya mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Sementara itu, dari perspektif psikologis, produktivitas merujuk pada sikap mental yang patriotik dan optimis terhadap masa depan, di mana seorang tenaga kerja memiliki dorongan untuk terus bersikap dinamis dan kreatif.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan:

- 1) Suatu ukuran yang mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan output yang optimal.
- 2) Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi, keterampilan, dan disiplin karyawan, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan sistem kompensasi.
- 3) Produktivitas juga mencakup aspek teknis dalam penggunaan sumber daya dan aspek psikologis yang berkaitan dengan sikap mental yang optimis, dinamis, serta kreatif dalam bekerja.

**b. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas (20).**

1) Kompensasi

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar pasar merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan akan merasa termotivasi jika mereka merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka. Selain itu, pemberian insentif dan penghargaan yang terkait dengan kinerja

juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan.

## 2) Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti memberikan tujuan yang jelas, memberikan pengakuan dan apresiasi atas kinerja yang baik, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.

## 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat akan menciptakan suasana yang positif dan mendukung produktivitas. Selain itu, hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan, ketersediaan fasilitas dan peralatan yang memadai, serta budaya perusahaan yang positif juga akan mempengaruhi produktivitas kerja.

### **c. Indikator Produktivitas**

Indikator produktivitas kerja Menurut Sutrisno (21) dibutuhkan suatu indikator yaitu menjadi berikut:

#### 1) Kemampuan

Kemampuan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan. Faktor ini

memengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan baik.

## 2) Peningkatan Output Yang Di Capai

Upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai merupakan salah satu bentuk optimalisasi produktivitas. Hasil kerja yang maksimal tidak hanya dirasakan oleh individu yang mengerjakannya tetapi juga oleh pihak yang menikmati output tersebut. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi penting bagi semua pihak yang terlibat.

## 3) Semangat Kerja

Semangat kerja berperan penting dalam pencapaian hasil yang lebih baik dibandingkan dengan hasil sebelumnya. Semangat ini mencakup motivasi dan energi positif yang mendukung kinerja karyawan.

## 4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya untuk menjadi lebih baik dibandingkan dengan hari sebelumnya. Indikator ini mencakup etos kerja dan hasil kerja yang telah dicapai. Pengembangan diri dilakukan dengan memahami tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Semakin besar tantangannya, semakin penting pengembangan diri untuk dilakukan. Selain itu, harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak positif pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

## 5) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 6) Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil kerja (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan secara keseluruhan. Indikator ini menunjukkan sejauh mana sumber daya dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Salah satu tugas utama manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah menetapkan kompensasi yang sesuai, adil, dan layak. Kompensasi merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja, karena dapat memengaruhi produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menentukan kompensasi yang memadai bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. Jika kompensasi diberikan secara tepat, karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan dengan optimal. Selain itu, kompensasi juga bermanfaat bagi individu karyawan karena besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan

penghargaan terhadap kontribusi mereka di perusahaan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi adalah salah satu strategi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan berbagai bentuk penghargaan individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas di perusahaan. Menurut Simamora (22), kompensasi didefinisikan sebagai "segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan." Kompensasi mencakup imbalan materi, layanan nyata, dan berbagai tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja dengan perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang dianggap sebanding dalam hubungan kepegawaian, berupa penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pelayanan mereka. Pemberian upah dan gaji merupakan bentuk pengaturan finansial antara atasan dan karyawan.

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, pendapatan, atau bentuk lainnya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kepastian penerimaan kompensasi secara berkala memberikan jaminan keamanan ekonomi (economic security) bagi karyawan beserta keluarganya yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang lebih baik berperan sebagai stimulus bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara signifikan.

3) Mendorong kemajuan organisasi atau perusahaan.

Pemberian kompensasi yang tinggi mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan keseriusan perusahaan dalam mengapresiasi kontribusi karyawan, sekaligus mencerminkan kekuatan finansial dan keberlanjutan usaha yang solid.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Pemberian kompensasi harus didasarkan pada kriteria yang relevan dengan tanggung jawab dan persyaratan pekerjaan karyawan. Dengan demikian, tercipta keseimbangan antara "input" berupa kompetensi dan kinerja karyawan dengan "output" berupa kompensasi yang diberikan.

**b. Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi menurut Simamora (22) adalah sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan kompensasi atau imbalan yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap dengan jaminan yang pasti. Upah mengacu pada kompensasi yang diberikan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya, biasanya kepada karyawan harian.

## 2) Insentif

Insentif adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tetap sebagai penghargaan atas pencapaian kerja atau kinerja yang luar biasa.

## 3) Tunjangan

Tunjangan mencakup berbagai bentuk manfaat tambahan yang diberikan oleh perusahaan, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, biaya liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, serta tunjangan lain yang terkait dengan hubungan kerja.

## 4) Fasilitas

Fasilitas meliputi berbagai layanan atau sarana yang disediakan perusahaan untuk karyawannya, seperti area parkir khusus, penggunaan mobil perusahaan, dan fasilitas lainnya yang mendukung karyawan dalam bekerja.

## 3. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam bisnis, guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi terdiri dari serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal khusus sesuai dengan tujuan mereka. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak tampak, namun memiliki kekuatan untuk mendorong individu bertindak guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan serangkaian kekuatan yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan individu dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Hasibuan (23), motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan yang memulai dan mempertahankan seseorang untuk bekerja dalam sebuah organisasi, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berupaya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, menurut Mangkunegara, motivasi kerja adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan pegawai agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan mereka, dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari ciri-ciri individu, yang terdiri dari lima faktor menurut Siagian dalam Rahmawati (13), sebagai berikut:

##### 1) Karakteristik Biografi

###### a) Usia

Usia sangat penting karena berkaitan erat dengan berbagai aspek kehidupan organisasi, seperti kedewasaan teknis dan keterampilan dalam melaksanakan tugas.

###### b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin perlu mendapatkan perhatian yang wajar, sehingga perlakuan terhadap karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan

mereka sebagai anggota organisasi yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

c) Status Perkawinan

Status perkawinan dapat memberikan petunjuk tentang pendekatan motivasi yang tepat, di mana karyawan yang sudah menikah mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan yang belum menikah.

d) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merujuk pada orang-orang yang bergantung pada pencari nafkah utama dalam keluarga, tidak hanya terbatas pada pasangan dan anak-anak.

e) Masa Kerja

Masa kerja seseorang di organisasi dapat menjadi indikator kecenderungan karyawan terhadap berbagai aspek organisasi, seperti produktivitas kerja dan absensi. Semakin lama seseorang bekerja, ada kemungkinan mereka mengalami kejenuhan yang menyebabkan absensi.

2) Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja karena kepribadian menentukan kebiasaan dan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan orang lain.

### 3) Persepsi

Persepsi seseorang terhadap lingkungan sekitar, berdasarkan kesan sensorinya, menjadi faktor organisasi yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja.

### 4) Kemampuan Belajar

Proses belajar, yang berlangsung sepanjang hayat dan tidak terbatas pada pendidikan formal, sangat berpengaruh pada perilaku seseorang dan menentukan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

## c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sagir (24), terdapat beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

#### 1) Dorongan untuk Mencapai Produktivitas

Ini adalah hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan untuk bekerja keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### 2) Penghargaan

Pengakuan atas produktivitas yang telah dicapai oleh seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

#### 3) Tantangan dan Tanggung Jawab

Tantangan yang dihadapi menjadi pendorong yang kuat bagi individu untuk mengatasinya. Setiap tantangan yang muncul biasanya akan menumbuhkan semangat untuk menghadapinya. Adanya rasa kepemilikan

terhadap pekerjaan akan memotivasi individu untuk bertanggung jawab dalam segala aspek pekerjaan mereka.

#### 4) Pengembangan

Pengembangan, terutama dalam hal kemampuan, baik melalui pengalaman kerja maupun kesempatan untuk maju, dapat menjadi pendorong yang kuat bagi pegawai untuk terus berkembang.

#### 5) Keterlibatan dan Kesempatan

Rasa keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi. Keterlibatan ini tidak hanya menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Kesempatan untuk berkembang, seperti jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah hingga tingkat puncak, menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka.

### **4. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Warongan et al (25), lingkungan kerja mencakup seluruh alat, perkakas, dan bahan yang digunakan, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Selanjutnya, (25) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat terlihat dari hasil jangka panjang. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja

yang kurang baik dapat mengharuskan penggunaan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta menghambat tercapainya sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus dan dirasakan oleh anggotanya. Sementara itu lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban(26)

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan tempat dia bekerja, maka mereka akan merasa nyaman dan betah, sehingga dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan optimis. Hal ini akan berdampak pada tingginya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup hubungan antarpegawai, hubungan antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja(26)

Menurut Warongan et al (25), lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan. Sementara itu, (26)mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "seluruh aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta pencapaian produktivitas."

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:**

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi pembentukan lingkungan kerja, khususnya dalam kaitannya dengan kemampuan karyawan(27). Faktor-faktor tersebut meliputi:

1) Pencahayaan di Tempat Kerja

Pencahayaan yang baik sangat penting untuk mendukung keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan harus memadai namun tidak menyilaukan. Pencahayaan yang buruk dapat memperlambat pekerjaan, meningkatkan potensi kesalahan, dan mengurangi efisiensi kerja, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Suhu udara berperan penting dalam menjaga kenyamanan kerja. Tubuh manusia memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan suhu lingkungan, namun batas toleransi tersebut hanya berkisar 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari suhu tubuh normal. Suhu yang tidak sesuai dapat mengganggu keseimbangan tubuh dan menurunkan produktivitas.

3) Kelembapan Udara di Tempat Kerja

Kelembapan udara, yang dinyatakan dalam bentuk persentase, dipengaruhi oleh suhu dan pergerakan udara. Kombinasi antara kelembapan, suhu, kecepatan pergerakan udara, dan radiasi panas akan memengaruhi kemampuan tubuh untuk mengatur suhu. Kondisi kelembapan yang tidak ideal dapat memengaruhi kenyamanan kerja.

#### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sirkulasi udara yang baik diperlukan untuk memastikan ketersediaan oksigen yang cukup bagi proses metabolisme tubuh. Udara yang terkontaminasi oleh gas berbahaya atau bau tidak sedap dapat mengganggu kesehatan dan produktivitas karyawan. Tanaman di sekitar tempat kerja dapat menjadi sumber udara segar yang membantu memperbaiki kualitas udara.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bentuk polusi yang dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan kesalahan komunikasi, merusak pendengaran, dan dalam kasus ekstrem, dapat berdampak serius terhadap kesehatan, termasuk risiko kematian. Lingkungan kerja yang bising perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kenyamanan kerja.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis yang dihasilkan oleh peralatan kerja dapat memengaruhi tubuh karyawan dan berpotensi menimbulkan efek negatif, seperti gangguan kesehatan atau penurunan efisiensi kerja.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau tidak sedap di lingkungan kerja dapat menjadi bentuk polusi yang mengganggu konsentrasi karyawan. Jika terjadi secara berkelanjutan, hal ini dapat memengaruhi sensitivitas penciuman dan produktivitas kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Pemilihan warna yang tepat di tempat kerja harus dirancang dengan cermat untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Tata warna yang efektif dapat meningkatkan kenyamanan visual dan psikologis karyawan.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi di lingkungan kerja melibatkan pengaturan tata ruang, tata warna, dan perlengkapan yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan fungsional. Dekorasi yang baik dapat mendukung efisiensi dan estetika lingkungan kerja.

#### 10) Musik di Tempat Kerja

Musik dengan nada lembut dan sesuai dengan suasana dapat memberikan efek positif terhadap semangat dan produktivitas karyawan. Penyesuaian jenis musik dengan kondisi kerja menjadi penting untuk menciptakan suasana yang kondusif.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberadaan sistem keamanan yang baik, termasuk melibatkan satuan pengamanan (SATPAM), dapat memberikan perlindungan dan rasa aman bagi karyawan serta aset perusahaan.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (28), beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Hubungan Antar Karyawan

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perlu dibangun hubungan antar karyawan yang dapat bekerja sama dengan harmonis. Hubungan yang harmonis ini akan saling membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

#### 2) Temperatur

Temperatur dapat mempengaruhi semangat kerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berdampak pada kondisi fisik dan emosi karyawan.

#### 3) Kondisi Suara

Kondisi suara, baik di dalam maupun di luar kantor, dapat mempengaruhi konsentrasi kerja. Suara yang terlalu bising atau mengganggu dapat menghambat fokus karyawan.

#### 4) Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau yang ada di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Bau yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman karyawan.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Terdahulu adalah kajian atau studi yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian ilmiah, penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan teoritis dan empiris untuk memperkuat argumen penelitian baru.

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis teliti:

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu*

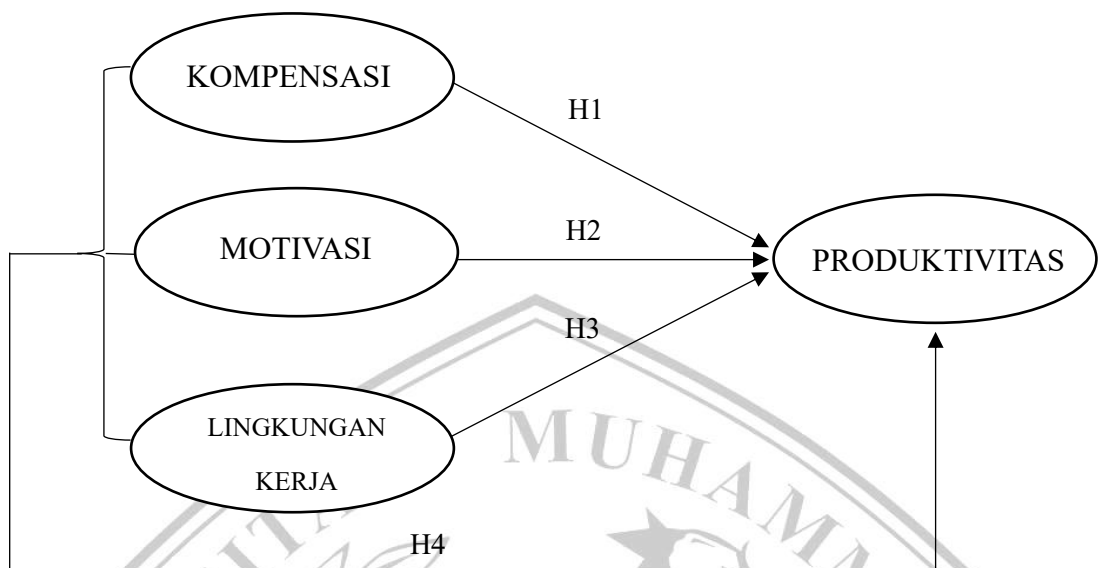
<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Dan Peneliti</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Pembahasan</b>
(29)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional	<b>Kuantitatif</b> Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
(30)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	<b>Kuantitatif</b> Analisis regresi linier berganda	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
(31)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	<b>Deskriptif Kuantitatif</b> Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(32)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung	<b>Kuantitatif</b> Analisis regresi linier berganda	lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
(33)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)	<b>Kuantitatif</b> Analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
(34)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan	<b>Kuantitatif</b> Analisis regresi linier berganda	Pelatihan Dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Dan Peneliti</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Pembahasan</b>
	Stit Rakeyan Santang Karawang		
(35)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	<b>Kuantitatif</b> Analisis regresi linier berganda	Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas
(36)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Kris Cargo Bahtera	<b>Kuantitatif</b> Angket, Pengamatan (Observasi), Dan Dokumentasi	Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

### C. Kerangka Pikir

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas hasil kerja mereka untuk perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia. Kompensasi meliputi berbagai bentuk penggantian materi, manfaat yang terwujud, serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan landasan teori diatas maka untuk lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka pikir pada gambar dibawah ini:



#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti sebagai jawaban atas masalah penelitian yang belum terbukti kebenarannya. Hipotesis ini berfungsi sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna menguji kebenarannya. Menurut Kerlinger, hipotesis adalah pernyataan yang dilandaskan pada hubungan antara dua variabel atau lebih yang belum terbukti kebenarannya (30). Sementara itu, Suryabrata menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif, hipotesis menggunakan pendekatan deduksi, sementara dalam penelitian kualitatif, hipotesis dapat dianggap sebagai kesimpulan sementara yang diperoleh dari hasil observasi untuk menghasilkan teori baru (25). Dantes juga menambahkan bahwa hipotesis merupakan asumsi yang perlu diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian (37). Dengan demikian, hipotesis

memainkan peran penting dalam penelitian sebagai panduan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan kerangka teori di atas, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- **H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di UD. Jaya Abadi Solution.**

Kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas didorong oleh kompensasi yang baik, sebagaimana (36) menyatakan kompensasi pada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada survey yang dilakukan pada tahun 2007 menunjukkan karyawan menerima kompensasi yang semakin baik dengan pencapaian produktivitas yang juga tinggi. Pendapat (14) yang menyatakan bayar lebih banyak, dan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas, lebih termotivasi dan bekerja dalam organisasi lebih lama.

- **H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di UD. Jaya Abadi Solution.**

Penelitian yang dilakukan oleh (36) menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. (31) mendapatkan hasil dari penelitiannya yaitu, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain

yang dilakukan (29) mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Pengaruh yang positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi kerja karyawan telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin baik motivasi yang diberikan pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik juga.

- **H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di UD. Jaya Abadi Solution.**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (21). Produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing, pada tingkat individu maupun perusahaan. Produktivitas adalah ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (20). Lingkungan kerja pada perusahaan memberikan dampak pada produktivitas kerja pegawai. Peralatan kerja, rekan kerja yang mampu berkerja sama dalam kerja, hubungan harmonis dan perlengkapan kerja yang memadai untuk operasional pegawai. Maka akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai.

- **H4: Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di UD. Jaya Abadi Solution.**

Beberapa teori manajemen sumber daya manusia. Teori Dua Faktor (38) menjelaskan bahwa kompensasi (seperti gaji dan tunjangan) serta motivasi (seperti pencapaian dan pengakuan) berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sementara faktor lingkungan kerja yang kondusif turut mendukungnya. Selain itu, Teori X dan Teori Y yang dikemukakan oleh McGregor menyatakan bahwa pengelolaan kompensasi dan motivasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas mereka. Teori Keputusan dan Keadilan (Equity Theory) juga menyebutkan bahwa ketidakadilan dalam kompensasi atau lingkungan kerja dapat mengurangi motivasi dan produktivitas, sedangkan keadilan dapat meningkatkannya. Penelitian empiris sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompensasi yang adil, motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis ini berakar pada pemahaman bahwa faktor-faktor tersebut bekerja secara simultan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.