

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Tingkat produktivitas karyawan diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Schermerharn (2018:340) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Tohardi dalam Sutrisno 2019:100).

Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya

diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal (Handoko 2018).

Produktivitas kerja karyawan menurut Dewan Produktivitas Nasional (2019) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya produktivitas. Berdasarkan evaluasi ekonomi terhadap kinerja yang dicapai dalam proses produksi, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas merupakan kriteria yang paling sering dipakai dalam bidang ekonomi (Kusriyanto2019).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu (Simanjuntak dalam Sutrisno 2019:103):

1. Pelatihan

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

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

2. Mental dan kemampuan mental fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

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

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Berkaitan dengan indikator pembentuk dari produktivitas kerja karyawan sebagai berikut (Menurut Sutrisno 2019).

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengejarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada

gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Efisiensi Waktu

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

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati 2019:40).

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Mardiana 2019:15).

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2019:21):

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja

tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu menurut Sedarmayanti (2019):

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan

tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat bekerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Hal hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah indikator dari lingkungan kerja seperti menurut Nitisemito (2019) diantaranya:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi tersebut terdiri atas dua komponen utama yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), serta pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibiayai oleh perusahaan) (Dessler 2019:46).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas

(Nurjaman, 2019:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Sihotang 2019:220). Menurut Rivai (2019:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan, pegawai, pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Menurut Priansa (2018), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan 2019:121-122).

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut (Hasibuan 2019:127-129).

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

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

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

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

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. indikator kompensasi adalah (Simamora 2020) sebagai berikut.

1. Gaji

Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dalam hal ini menjadi acuan bagi peneliti dalam mengerjakan skripsi ini:

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal,	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Kadek Yulindari dkk (2019). P-ISSN: 2476-8782.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara (1) simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan (3) parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2	Maryam Dunggio dkk (2021). Vol. 4 No. 1 – Desember 2021.	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Inte R Nasional Industri	Hasil penelitian Membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah Disepakati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3	Tiara Damayanti dkk (2020) e-ISSN 2614-0349.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pemberian Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Perusahaan
Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)			
		Perusahaan Rokok Hendra Jaya Kudus	
4	Muflihul Sukma Suhairi dkk (2021). JOM FEB, Volume 8 Edisi 1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Indragiri Hilir	Hasil perhitungan koefisiendeterminasi (R^2) untuk struktur kedua adalah 0,734. Artinya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 73,4%. Sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
5	Nida Abriana Mutiadi (2021) ISSN terkait - 2252-5262	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H_1 ditolak. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H_2 diterima.
6.	Yanuar Yulianto dkk. e-ISSN: 2963-9697; p-ISSN: 2963-9859, Hal 268-279.	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah.	Hasil penelitian menunjukan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7	Ahmad Syukri dkk. P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686. Vol.4,No.3,Oktober 2021, Hal (1-13).	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pada koefisien determinasi terdapat pengaruh yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, dan , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis

			regresi ini/
8.	Ika Fitriani dkk. 2019.	Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sumber dari penelitian adalah perusahaan
Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)			
9.	Suci Utami Wikaningtyas dkk. ISSN 2808-1617. Vol.3, No.1, Maret 2023.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ukhuwah Berkah Semesta	Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ukhuwah Berkah Semesta.
10.	Agnesia Nanda dkk. Volume 5, Nomor 2, Desember 2022. p-ISSN 2622-4291e-ISSN 2622-4305.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun.	Hasil dari riset ini juga memperlihatkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun dengan nilai f hitung $76.904 > f$ tabel 3.09.

Sumber: Data Diolah (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

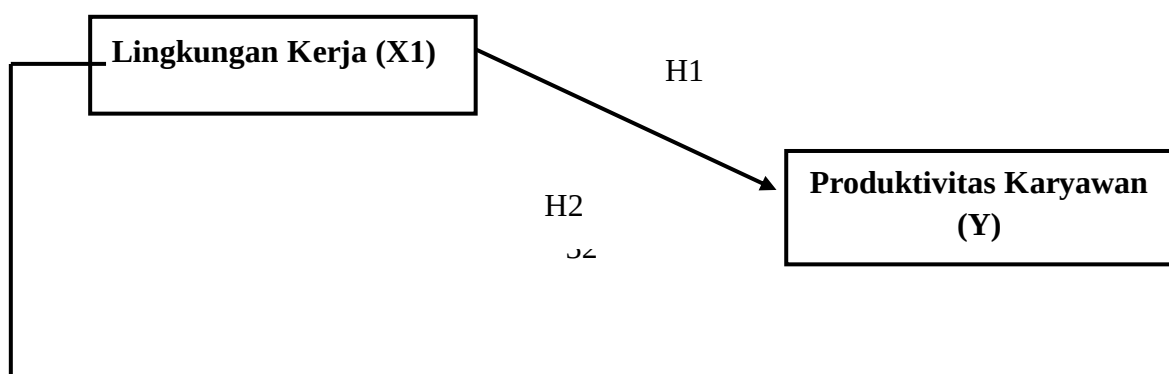
Area pekerjaan merupakan aktivitas kemasyarakatan, kognitif dan materi didalam industri dengan mengakibatkan produktivitas karyawan untuk mendukung peningkatan produksi perusahaan tersebut. Dampak area kerja terhadap produktivitas mempunyai wujud bahwa pekerja akan menemui rasa nyaman beserta situasi area kerja yang tersedia, jika situasi area terkandung kecocokan dengan dirinya dan tak merasa terganggu disaat mereka

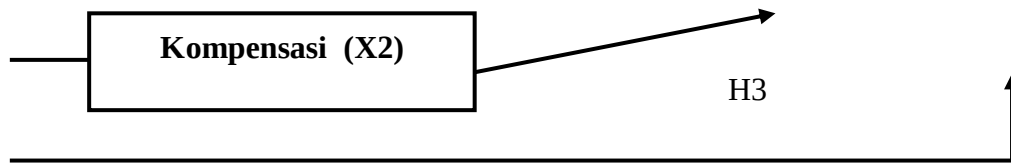
beroperasi. Sehingga atas kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam beraktivitas, hal ini mengakibatkan banyak kewajiban dapat selesai dengan bagus sehingga produktivitas mereka pun dapat dikatakan bagus. (Wahyuningsih, 2019) Menyatakan bahwa pada area kerja memiliki akibat yang aktual dan penting terhadap produktivitas kerja, maksudnya bilamana dilakukan tingkatan area kerja yang kian bagus mampu meningkatkan kreativitas kerja.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi seseorang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhannya. Karyawan memberikan tenaga kerja dan fikiran untuk kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu sebagai imbalannya karyawan diberikan balas jasa berupa kompensasi yang akan mendorong prestasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja meningkat.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan dengan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil.





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dan Produktivitas (Y). Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

- H1 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan.
- H2 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan.