# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

# HIPOTESIS

## Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

### Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning)*, pengorganisasian (*organizing),* penyusunan personalia dan kepegawaian (*staffing)*, pengarahan dan kepemimpinan (*leading)*, dan pengawasan (*controlling).*

Menurut Gesi dkk., (2019), Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Boris & Grundei (2019:7) mengemukakan: *Management is the art of getting things done through and with people in formally organized groups, the art of creating and environment in such an organized group when people can perform as individuals and yet cooperate toward attainment of group goals, the art of removing blocks to such performance, the art of optimizing efficiency in effectively reaching goals”.* Artinya Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui dan dengan orang-orang dalam kelompok yang terorganisir secara formal, seni menciptakan lingkungan dalam kelompok yang teroganisir sedemikian rupa dimana orang dapat bekerja sebagai individu dan bekerja sama menuju pencapaian tujuan kelompok, seni menghilangkan hambatan untuk tujuan tersebut. Kinerja, seni mengoptimalkan efisiensi dalam mencapai tujuan secara efktif.

#### Fungsi Manajemen

Secara sederhana fungsi manajemen adalah proses dinamis yang meliputi banyak elemen dan kegiatan. Fungsi manajemen menurut para ahli sebenarnya memiliki kesamaan namun, terdapat perbedaan istilah didalamnya diantaranya yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

Menurut George R. Tery dalam Hasibuan (2019:130) menyatakan ada 4 (empat) elemen dari sebuah manajemen, diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning)*

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

1. Pengorganisasian (*Organizing)*

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan menyusun atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan ntujuan perusahaan yang tertuang didalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

1. Pengarahan *(Actuating)*

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah di tuangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

1. Kontrol (*Controlling)*

Kontrol adalah bentuk pengawasan atau penegendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yaitu suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset berharga (kekayaan paling utama) sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam SDM ialah manusianya itu sendiri.

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarkat.”

Menurut Susan (2019), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu cara dalam mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakan orang lain dengan melalui beberapa langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik selain itu, juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

#### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020:21) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human reources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi alam bagan organisasi *(organization chart).*

1. Pengarahan

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

1. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

1. Fungsi Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karvawan vang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Fungsi Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan mora karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Fungsi Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tapa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

1. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari penjelasan fungsi-fungsi tersebut dapat diketahui bahwa fungsi manajemen memiliki keterkaitan satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi lainnya. Fungsi-fungsi yang ada bertujuan untuk mengelola potensi diri setiap individu didalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar bisa mencapai target serta rencana yang sudah ditetapkan.

#### Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Budiharjo (2019:6) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

1. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

1. Tujuan Fungsional

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

1. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan.

Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Semua karyawan disini adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah di dalam hubungan kerja dengan perusahaan dengan sumber daya manusia sebagai aset utama maka semua insan berusaha memiliki tanggung jawab dalam pencapaian pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang setiap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

#### Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2020:119), menyatakan bahwa:

*“Compenzation is what employee receive in exchange of their work. Wether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compenzation”.*

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam maupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Elmi (2018:83) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

#### Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Ricardianto (2018) adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan

Sistem balas jasa yang baik merupakan factor penarik masuknya karyawan *qualified* dan sebaliknya, system jasa yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified.*

1. Menjamin keadilan.

Perusahaan yang memberikan balas jasa yang sesuai ntuk hasil karya atau prestasi yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan merasakan keadilan dalam bekerja.

1. Menghargai perilaku yang diinginkan.

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Damanik (2018), sebagai berikut:

1. Produktivitas

Perusahaan pada hakikatnya bertujuan untuk memperoleh keuntungan, baik berupa material, maupun non material. Dengan demikian, perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

1. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan untuk membayar (*ability to pay).*

1. Kesediaan Untuk Membayar

Kesediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan.

1. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

1. Organisasi Karyawan

Keberadaan organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

1. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Sistem pemerintahan yang baik diharapkan dapat memperbaiki sistem perundang-undangan di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

#### Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2017:175), *compensation is divided into two* *dimensions, namely:*

1. *Direct Compenzation*

*Direct compenzation is a form of appreciation or wages that are pai regulary based on contributions for employee serviced performed. As for direct compenzation inicators, namely: the suitability of salary with work, suitability of incentives with the results reveived and bonuses received in accordance with the work.*

1. *Indirect Compenzation*

*Indirect compenzation is the provision of compenzation for the company’s profits for workers in addition to salary or fixed wages, which can be in the form of money or goods. As for the indicators of indirect compenzation, namely: the suitability of the provision of benefits as expected, the suiability of insurance with the necessities of life, the suitability of the facilities with the needs of the work and the suitability of the awards given to the work result.*

Artinya:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima, bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

1. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bag para pekerja diluar gaji/upah tetap, yang dapat berupa barang atau uang. Adapun indikator Kompensasi tidak langsung yattu kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan, kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup, kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekeriaan, kesesuaian dengan penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa dimensi dan indikator kompensasi merupakan suatu cara mengetahui seberapa jauh karyawan merasa puas terhadap perusahaan dan dapat diukur dengan cara beracuan terhadap indikator-indikator menurut ahli diatas.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:88) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, fentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut Robbins P. Stephen & Coulter, Mary (2018:38), menyatakan bahwa:

*“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropiate of humans can carry out activies effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievment of company goals”.*

Artinya: Lingkungan kerja adalah lingkungan yang merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kusumastuti dkk., (2019) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan.”

Menurut Siagian (2019:56) menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang menyangkut fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suroso (2018), bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain–lain. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :
3. Penerangan/Cahaya
4. Suhu Udara
5. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

1. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal in berpengaruhbesar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesai dangat memengaruhi kondisi seseoranng dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan ascoutical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempt kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasaaan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
5. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat akan kurang maksimal.
2. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
3. Frustasi, frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang teriadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekeria, misalnya perubahan lingkungan keria seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal in terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

#### Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator :
2. Lampu penerang tempat kerja
3. Jendela tempat kerja.
4. Dimensi warna, dengan indikator :
5. Tata warna
6. Dekorasi
7. Dimensi suara, dengan indikator :
8. Bunyi musik
9. Bunyi mesin pabrik, bengkel
10. Dimensi udara, dengan indikator :
11. Suhu udara
12. Kelembaban udara

### Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

#### Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2017:610) mengemukakan produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Menurut Sutrisno (2023:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Triyadin & Yusuf (2021), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai antara output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan input.

Menurut Solehuddin (2022:58) produktivitas kerja adalah sesuatu yang dapat diukur atau dihitung dengan menggunakan berbagai indikator yang diperlukan. Hasil perhitungan ini umumnya mencakup ukuran kerja seseorang dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan pula pengeluaran yang dilakukan oleh orang tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Permatasari, dkk (2022) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut :

1. Pengaruh terhadap Umur

Karyawan yang berusia produktif mungkin secara fisik lebih kuat daripada mereka yang berusia tidak produktif, dan ini mungkin berdampak signifikan pada *output* tenaga kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan usia produktif tenaga kerja (17-60 tahun).

1. Pengaruh terhadap Pendidikan

Sebagai hasil dari tingkat pendidikan yang lebih tinggi, seseorang dapat memperoleh lebih banyak uang. Perihal ini membuktikan kalau semakin tinggi pendidikan seorang, terus menjadi produktif seseorang dalam bekerja.

1. Pengalaman Kerja

Secara umum, bakat seseorang meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja. Ketika seseorang memperoleh kemahiran dalam suatu profesi, mereka mungkin menyebut diri mereka ahli dalam bidang itu karena pengalaman kerja mereka.

1. Tingkat Upah

Akibatnya, pekerja akan lebih produktif jika mereka dibayar dengan gaji yang lebih besar, karena penghasilan mungkin diperoleh setelah seseorang bekerja.

#### Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas tersebut. Sebagaimana menurut Sutrisno (2023:104) indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan

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

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hail yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

1. Semangat kerja

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

1. 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 karyawan.

1. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

1. Efisiensi

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

### Penelitian Terdahulu

Studi pendahuluan dilakukan untuk mempertajam arah studi utama. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan stres kerja, beban kerja dan produktivitas kerja dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian.

Penelitian terdahulu digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian :

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Rangga Aditya Widodo, Haryani.  2021. | 1. Menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi. | 1. Variabel Motivasi  2. Variabel Kepuasan Kerja. |

| **Lanjutan Tabel 2.1** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
|  | Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Ngobo Ungaran).  Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol.27 No.2 - Oktober | terhadap produktivitas kerja karyawan. | 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. |  |
| 2. | Deo Haganta Semibring, Widhiantini, I dewa Ayu Sri Yudhari, 2023.  Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sejahtera Mandiri Sawita. Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.  Jurnal Agribisnis dan Agrowisata, Vol.12 No.1 – Juli | 1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.  3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.  3. Disiplin Kerja tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. | 1. Variabel Disiplin kerja dan Motivasi. |
| 3. | Herispon, Noni Indira Oktavia Daulay. 2021.  Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kampar, Riau.  Jurnal Daya Saing, Vol 7, No. 3 – Oktober | 1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  2. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. | 1. Lokasi dan Waktu Penelitian. |
| 4. | Rizky Tri Setya, 2018.  Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bunga Matahri Medan.  JurnalIlmiah Simantek, Vol.2 No.3, Juli. | 1. Variabel kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. | 1. Lokasi dan Waktu Penelitian. |
| 5. | Rizky Harnita, Sri Rachmadhani, 2022.  Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Aek Loba.  Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan akuntansi (EBMA), Vol.3 No.2 – Desember | 1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. | 1. Lokasi dan waktu penelitian. |
| 6. | Nuraini, Sri Indiarti, Marzolina, 2015.  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Jati Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.  JOM FEKOM, Vol.2 No.1 – Februari. | 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan.  2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.  3. Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya  kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. | 1. Lokasi dan waktu penelitian. |
| 7. | Muhammad Rizky Nur Hanif, Budi Wahano, M. Khoirul, 2023.  Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Perkebunan Sawit Kalimantan Barat).  e-Jurnal Riset Manajemen, Vol.12 No.01. | 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.  2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.  3. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. | Lokasi dan Waktu Penelitian. |
| 8. | Nanda Amelia Agustina, Elmira Siska, Natal Indra, 2023.  Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI.  CiDEA *Journal* Vol.2, No.1 Juni 2023 | 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.  2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  3. Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. |  |
| 9. | Eko Dwi Pramono, Activa, 2021.  Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Departemen Produksi PT. Pratama Abadi Industri.  Jurnal Ekonomak Vol.8 No.2 Agustus. | 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  3. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. |  |
| 10. | Nengah Subawa Kardika Putra and Ni Wayan Mujiati, 2022.  *The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity*.  *European Journal of Business and Management Research.* | 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  4. Variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja. |  |
| 11. | Ni Kadek Ari Novi, Made Surya Putra, 2020.  *The Effect Of Work Environment, Compenzation, And Motivation Employee Work Productivity.*  *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), Volume-4, Issue-8, pp-316-324.* | 1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  4. Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. | Lokasi dan waktu penelitian. |
| 12. | Eli Delvi Yanti, Maya Macia Sari, 2022.  *Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity PT Jia Lin Wood.*  *International Journal of Research and Review Vol. 9; Issue: 9; September.* | 1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.  4. Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. | Lokasi dan waktu penelitian. |
| 13. | Suharno Pawirosumarto, Dini Iriani, 2018.  *The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee’ Productivity.*  *International Journal of Economics and Business Administration Volume VI, Issue 4.* | 1. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.  2. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.  3. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas.  4. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. |  |
| 14. | Andi Haslindah, Rizal Syarifuddin, Alkarniyadi, Alimuddin, 2019.  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pasca Panen Padi Di Desa Lara.  Jurnal ILTEK. Volume 14, No.01 – April. | 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. | Lokasi dan Waktu Penelitian. |
| 15. | N. P. Suwandewi, K.K. Heryanda, 2022.  Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Petani Sayur di Daerah Tegallalang.  Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.4 No.1 – April | 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan  terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. | Lokasi dan Waktu Penelitian. |
| 16. | Adelia Indah Pramiswari, Wahyu Eko Setianingsih, Yohanes Gunawan Wibowo, 2022.  Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan  Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  PT. Industri Gula  Glenmore Banyuwangi.  Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.1 No.2 | 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap  produktivitas kerja.  2. Motivasi  berpengaruh  positif dan  signifikan  terhadap  produktivitas kerja.  3. Lingkungan kerja  berpengaruh positif dan  signifikan terhadap  produktivitas kerja. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  3. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. | Lokasi dan Waktu Penelitian. |
| 17. | Yuni Siska Rini, Krisna Heryanda, 2022.  Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Petani Porang Di Wilayah Kabupaten Buleleng.  Jurnal Manajemen, Vol.8 No.3 – Desember. | 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas petani porang di wilayah kabupaten Buleleng.  2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas petani porang di wilayah kabupaten Buleleng.  3. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas petani porang di wilayah kabupaten Buleleng. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. | Lokasi dan waktu penelitian. |
| 18. | Maludin Panjaitan, 2017.  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.  Jurnal Manajemen, Vol.2 No.3 | 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | 1. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja.  2. Adanya kesamaan meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan. |  |

Sumber**:** Hasil Olah Data Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek produktivitas kerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang merujuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan tempat penelitian yang berbeda.

1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Akan tetapi dalam memberikan kompensasi, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Nanda Amelia Agustina, Elmira Siska dan Natal Indra (2023) penelitian ini dilakukan di Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementrian Pertanian RI. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementrian Pertanian RI

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Muhammad Rizky Nur Hanif, Budi Wahano dan M. Khoirul (2023) penelitian ini dilakukan di Perkebunan Sawit Kalimantan Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perkebunan Sawit Kalimantan Barat.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari N. P. Suwandewi dan K. K. Heryanda (2022) penelitian ini dilakukan pada Petani Sayur Di Daerah Tegallalang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang, metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif kasual, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Yuni Siska Rini dan Krisna Heryanda (2022), penelitian ini dilakukan pada petani porang di wilayah kabupaten Buleleng. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 orang, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Perusahaan maupun organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya produktivitas kerja karyawan, kompensasi menunjukan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik yang ada dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Adelia Indah Pramiswari, Wahyu Eko Setyaningsih dan Yohanes Gunawan Wibowo (2022), penelitian ini dilakukan di PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang, metode penelitian yang digunakan metode kausalitas, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Eko Dwi Pramono dan Activa (2021), penelitian ini dilakukan di Departemen Produksi PT. Pratama Abadi Industri. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan argumen diatas, peneliti menduga adanya keterkaitan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut

**Kompensasi**

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

**Gary Dessler (2017:175)**

Agustina dkk., (2023)

Hanif dkk., (2023)

**Produktivitas**

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

**Sutrisno (2023:104)**

Pramiswari dkk., (2022)

Pramono dan Activa (2021)

**Lingkungan Kerja**

1. Dimensi pencahayaan
2. Dimensi warna
3. Dimensi suara
4. Dimensi udara.

**Afandi (2018:71)**

Suwandewi dan Heryanda (2022)

Rini dan Heryanda (2022)

**Gambar 2.1**

**Paradigma penelitian**

## Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Hipotesis Parsial
2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.