

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan. Manajemen sumber manusia merupakan bagian yang memperhatikan manusia dalam perusahaan. Jadi sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi yang sangat penting dalam perusahaan yang sekaligus faktor pendukung penentu keberhasilan suatu perusahaan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan, (2016:10).

Menurut Flippo, (2018:11) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana

kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi.

Sedangkan menurut Dessler, (2019:4) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan organisasi sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi : perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengembalian, penilaian kinerja dari karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan yang dibutuhkan manager dalam mengatur hubungan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan meliputi beberapa kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan karyawan.

3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) adalah, sebagai berikut :

a) Perencanaan

Perencanaan ialah merencanakan tenaga kerja yang secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c) Pengarahan

Pengarahan ialah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

e) Pengadaan

Pengadaan ialah proses menyeleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi

Kompensasi ialah pemberian balas jasa berupa uang atau barang secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai upah yang diberikan oleh perusahaan.

h) Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah kegiatan menyatukan kepentingan perusahaan dengan karyawan, agar saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah kegiatan memelihara kondisi baik fisik maupun mental karyawan, agar tetap mau bekerja sampai pensiun.

j) Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena tanpa perilaku disiplin maka tujuan perusahaan tidak akan terwujud.

k) Pemberhentian

Pemberhentian ialah putusnya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan dan kontrak kerja yang telah berakhir.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:14) adalah, sebagai berikut :

- a) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment* dan *job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right and the man in the right job*.
- c) Menetapkan program pengembangan dan promosi jabatan.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian untuk perkembangan perusahaan.
- f) Memantau kebijakan undang-undang perburuhan dan pemberian balas jasa.
- g) Memonitor kemajuan perkembangan serikat kerja.
- h) Melaksanakan pelatihan dan penilaian karyawan.
- i) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

5. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan suatu aspek paling penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Jika produktivitas karyawan karyawan mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan ialah hasil pengeluaran yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang dan jasa, berdasarkan waktu dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukkan (input). Jika produktivitas kerja naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan) dan sistem kerja, serta adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya Hasibuan dalam Busro, (2018:340).

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan mendapatkan manfaat yang besar dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal Simamora, H, (2016:20).

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Riyanto dalam Elbansyah (2019:250), Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil dan masukkan tenaga kerja dalam kesatuan waktu yang dapat menghasilkan input dan output yang optimal.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Setiap perusahaan pasti mempunyai keinginan agar semua karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Anoraga, P (2018:240) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, sebagai berikut :

a) Pendidikan.

Seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b) Sikap dan Etika kerja

Sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi di dalam sebuah kelompok kerja sangat penting, hal ini berarti hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

c) Tanggung jawab terhadap Pekerjaan.

Kesadaran karyawan mengenai tanggungjawabnya dalam bekerja akan membuat karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya.

d) Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan bagi karyawan agar semangat dalam bekerja.

e) Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka kualitas karyawan juga akan baik. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan maksimum.

8. Indikator Produktivitas Karyawan

Beberapa para ahli mengemukakan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, salah satunya menurut Simamora, H (2016:20), indikator dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu, sebagai berikut :

a) Kualitas kerja. Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.

- b) Kuantitas Kerja. Hasil yang dicapai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang ada atau telah ditetapkan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu. Suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu tertentu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Pendapat lain mengemukakan tentang indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:104), terdapat enam indikator yang dapat digunakan sebagai berikut :

- a) Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki mereka dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada mereka.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan oleh karyawan dalam menikmati hasil pekerjaannya.
- c) Semangat kerja. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang telah dicapai sebelumnya.
- d) Pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

- e) Mutu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
- f) Efisiensi. Perbandingan hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis memilih untuk menggunakan indikator yang telah disampaikan Simamora, H (2016:20) yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja. Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja. Hasil yang dicapai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang ada atau telah ditetapkan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu. Suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu tertentu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

9. Efikasi Diri

10. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah hasil proses kognitif dari keputusan keyakinan atau harapan tentang sejauh mana individu dapat memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam mencapai hasil yang diinginkan Bandura, (2016:75).

Menurut Lunenburg dalam Sebayang (2017:338), menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi masalah dan mampu menyelesaikan masalah tersebut, sehingga individu dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Woolfolk dalam Amalia dan Framsinto (2020:87), efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kompetensi yang dimilikinya dalam bidang tertentu untuk dapat meningkatkan minat atau kemampuan diri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seorang individu dalam memperkirakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

11. Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura (2016:94), Sumber yang paling utama dalam menciptakan keberhasilan adalah sebagai berikut :

a) Pengalaman performasi (*master experiences*)

Prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Prestasi masa lalu yang baik akan meningkatkan ekspektasi diri, sedangkan prestasi yang buruk akan menurunkan efikasi.

b) Pengalaman Vikarius (*vikarius experiences*)

Efikasi akan meningkat ketika individu mengamati kemampuan orang lain yang lebih dengan dirinya, sebaliknya efikasi akan menurun ketika individu mengamati kemampuan orang lain yang sama dengan dirinya.

c) Persuasi sosial (*social persuasion*)

Efikasi diri juga dapat diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, pada kondisi persuasi orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri.

d) Keadaan emosi dan fisik (*physiological and emotional states*).

Keadaan emosi suatu perilaku akan mempengaruhi efikasi kegiatan itu. Emosi negatif yang kuat dapat mengurangi efikasi diri. Sedangkan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.

12. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (2016:80), efikasi diri memiliki tiga indikator yaitu, sebagai berikut :

a) Kesulitan (*Magnitude/level*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Seseorang akan mencoba apabila dirasa mampu dilakukan dan seseorang akan menghindar apabila dirasa tidak mampu dilakukan.

b) Kekuatan (*Stenght*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan seseorang mengenai kemampuannya. Keyakinan yang lemah mudah mengoyahkan pengalaman individu yang tidak mendukung. Sedangkan keyakinan yang tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya.

c) Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkah laku mana yang membuat individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas atau situasi yang bervariasi.

Pendapat lain mengemukakan tentang indikator yang dapat digunakan untuk menumbuhkan efikasi diri, menurut Lunnenburg dalam Sebayang (2017:338) terdapat empat indikator sebagai berikut :

a) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*).

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri karena didasarkan pada

pengalaman otentik. Pengalaman kesuksesan menyebabkan efikasi diri meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri.

b) Pengalaman Individu (*vicarious experience*)

Kegagalan dan kesuksesan efikasi individu tidak bergantung pada dirinya sendiri, tetapi dipengaruhi oleh pengalaman individu lainnya.

c) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan untuk meraih apa yang diinginkan.

d) Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian individu atas kemampuan dalam mengerjakan tugas dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan isyarat untuk menghindari situasi yang tidak diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis memilih untuk menggunakan indikator yang telah disampaikan Bandura (2016:94), yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur efikasi diri, sebagai berikut:

a) Kesulitan (*magnitude*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Seseorang akan

mencoba apabila dirasa mampu dilakukan dan seseorang akan menghindar apabila dirasa tidak mampu dilakukan.

- b) Kekuatan (*strength*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan seseorang mengenai kemampuannya. Keyakinan yang lemah mudah mengoyahkan pengalaman individu yang tidak mendukung. Sedangkan keyakinan yang tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya.
- c) Generalisasi (*generality*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkah laku mana yang membuat individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas atau situasi yang bervariasi.

13. Kompensasi

14. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pendapatan berupa uang atau barang secara langsung ataupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan Afandi, (2018:191).

Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2017:119). Menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Enny (2019:37), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan terhadap kontribusi mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan karyawan baik berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan atas balas jasa mereka terhadap perusahaan.

15. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Afandi (2018:192) adalah sebagai berikut :

a) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi mengikat kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan membayar kompensasi.

b) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan diberikannya kompensasi.

c) Pengadaan efektif

Ketika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

d) Motivasi

Ketika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka perusahaan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan adanya program kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan terjamin karena *turnover* menjadi lebih kecil.

f) Disiplin

Ketika balas jasa yang diberikan cukup besar maka disiplin karyawan menjadi semakin baik.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan adanya program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh menjadi terhindari dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

16. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194), mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, sedangkan gaji berlaku untuk bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

b) Intensif

Intensif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c) Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan, liburan ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

d) Fasilitas

Contoh fasilitas adalah mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus dan akses ke pesawat yang diperoleh karyawan.

Pendapat ahli mengemukakan tentang indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi, menurut Umar dalam Rahayuningsih, S (2016:234) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Gaji

Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara rutin setiap bulan yang diberikan secara penuh.

b) Intensif

Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

c) Bonus

Pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena memenuhi sasaran kerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Premi

Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara ekstra sebagai pendorong atau pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa kepada karyawan dalam menanggulangi resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul pada peristiwa yang tidak pasti.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis memilih untuk menggunakan indikator yang telah disampaikan Afandi (2018:194), yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi adalah, sebagai berikut :

- a) Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, sedangkan gaji berlaku untuk bayaran mingguan, bulanan dan tahunan.
- b) Intensif. Intensif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- c) Tunjangan. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan, liburan ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- d) Fasilitas. Contoh fasilitas adalah mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus dan akses ke pesawat yang diperoleh karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, bertujuan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dari dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil dari penelitian terdahulu, sebagai berikut :

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Variabel/indikator	Hasil Penelitian
1	Amalia Riski.	Pengaruh kompensasi, loyalitas dan	Kompensasi (X1), loyalitas	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap

No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Variabel/indikator	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal UMG, Vol. 1, No.2, 2018.</p> <p>ISSN : 2655-5034 DOI : https://doi.org/10.18860/psi.v13i2.6437</p>	<p>lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Relso nasional Mc Donald Gresik.</p>	<p>(X2), lingkungan kerja (X3), Produktivitas karyawan (Y).</p>	<p>produktivitas karyawan.</p> <p>2. Loyalitas berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.</p>
2	<p>A.A Gede Krisna Pramana Putra.</p> <p>Jurnal Manajemen UNUD, Vol. 7, No.9, 2018, Hal 4971-4997.</p> <p>ISSN : 2302-8912 DOI : https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i09.p13</p>	<p>Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan Maya Ubud Resort.</p>	<p>Pelatihan (X1), kompensasi (X2), produktivitas karyawan (Y).</p>	<p>1. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.</p>
3	<p>Anugerah Iroth.</p> <p>Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 4, 2018.</p> <p>ISSN : 2303-1174 DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20939</p>	<p>Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan Restoran Manado.</p>	<p>Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3), Produktivitas kerja (Y).</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja berpengaruh</p>

No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Variabel/indikator	Hasil Penelitian
				terhadap produktivitas karyawan.
4	<p>Ni kadek Ira Agustini.</p> <p>Jurnal UNUD, Vol. 8, No.1, 2019, hal 7191-7218.</p> <p>ISSN : 2302-8912 DOI : https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.v9.il.p9</p>	<p>Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Single fin restaurant & bar.</p>	<p>Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), produktivitas karyawan (Y).</p>	<p>1. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
5	<p>Made Dani Suryadewi.</p> <p>Jurnal Manajemen UNUD, vol.9, No.9, 2020. Hal 3383-3402.</p> <p>ISSN : 2302-8912 DOI : https://DOI.ORG/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04</p>	<p><i>The effect of motivation, compensation and work discipline on employee work productivity PT. Lila Buana Wisata.</i></p>	<p><i>Motivation (X1), compensation (X2), work discipline (X3), work productivity (Y).</i></p>	<p>1. <i>Compensation affects the work productivity of employees.</i></p> <p>2. <i>Motivation affects the work productivity of employees. Work discipline affects the work productivity of employees.</i></p>
6	<p>Vicka I.R Tumengkol.</p> <p>Jurnal EMBA, Vol. 8, No.4, 2020.</p> <p>ISSN : 2303-1174</p>	<p>Pengaruh efikasi diri, locus kendali internal dan eksternal terhadap produktivitas karyawan Mercure</p>	<p>Efikasi diri (X1), Locus kendali (X2), Produktivitas karyawan (Y).</p>	<p>1. Efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>2. Locus kendali berpengaruh terhadap</p>

No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Variabel/indikator	Hasil Penelitian
	DOI : https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31166	Manado Tateli Beach Resort.		produktivitas kerja karyawan. 3. Efikasi diri dan lokus kendali berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan.
7	Wendy Souisa. Movere Journal, Vol.4, No.1, Januari 2022, Hal. 60-66. ISSN : 2656-2790 DOI : https://doi.org/10.53654/mv.v4i1.233	Pengaruh manajemen kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada restoran makasar..	Manajemen kompensasi (X1), Produktivitas kerja karyawan (Y).	1. Manajemen kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
8	Primaraga Sumantri Indra Wicaksana. Mamen (Jurnal Manajemen), Vol.1, No.2, April 2022, Hal 188-197. ISSN : 2809-8099 DOI : https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.221	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KFC Mall Metropolitan .	Motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), produktivitas kerja karyawan (Y).	1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Kompensasi berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
9	Desriyani Auna. Jambura, Vol.5, No.3, Januari 2023. Hal 1064-1071.	Pengaruh Efikasi Diri dan Kolaborasi terhadap Produktivitas	Efikasi diri (X1), Kolaborasi (X2), produktivitas kerja	1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

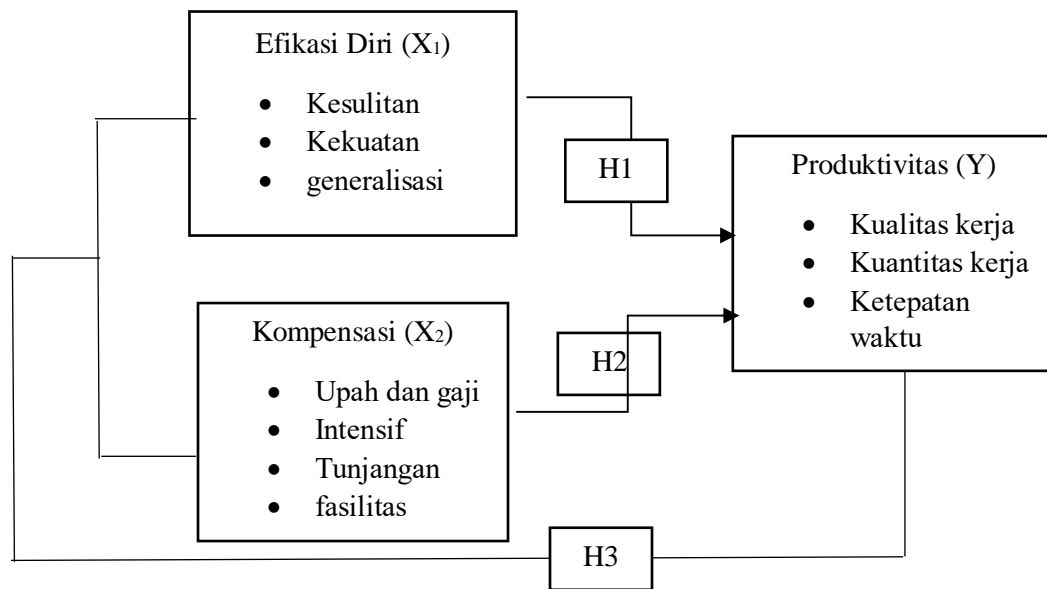
No	Nama Peneliti/Sumber Jurnal	Judul	Variabel/indikator	Hasil Penelitian
	ISSN : 2620-9551 DOI : https://doi.org/10.37479/jimb.v5i3.18135	Kerja Karyawan Gorontalo.	karyawan (Y).	2. Kolaborasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Efikasi diri dan kolaborasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
10	Nunuk Indarti. Mamen (Jurnal Manajemen), Vol.2, No.2, 2023. ISSN : 2808-8099 DOI : https://doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1411	Pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood CBP Divisi Noodle Pabrik surabaya.	Kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), Produktivitas kerja karyawan (Y).	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah efikasi diri (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dan Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan adanya efikasi diri perusahaan dapat melihat kelebihan dan kekurangan dari masing-masing karyawan. Terdapat karyawan yang merasa mampu mengatasi permasalahannya sendiri dan ada juga karyawan yang merasa kurang mampu mengatasi permasalahannya. Hal ini menjadi tolak ukur efikasi diri yang dimilikinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Adapula kompensasi yang merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kompensasi ini diberikan untuk mendorong gairah dan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.



Gambar 4
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X_1 : Efikasi Diri

X_2 : Kompensasi

Y : Produktivitas karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono, (2017:69). Hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka, Menurut Martono (2019:1) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah keyakinan dan kemampuan. Faktor ini meliputi keyakinan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri termasuk salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Bandura, (2016:75) Efikasi diri adalah hasil proses kognitif dari keputusan keyakinan atau harapan tentang sejauh mana individu dapat memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Simamora, H (2016:20) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan mendapatkan manfaat yang besar dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Dari definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atas kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hakim, L (2016) yang memperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis pertama dalam penelitian yaitu, sebagai berikut :

H₁ : Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tinjauan pustaka, Menurut Martono (2019:1) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah kompensasi. Faktor ini meliputi sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Fasilitas yang diberikan perusahaan berupa gaji, tunjangan dan fasilitas penunjang kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi termasuk salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Afandi, (2018:191) Kompensasi adalah suatu pendapatan berupa uang atau barang secara langsung ataupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Menurut Simamora, H (2016:20) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan mendapatkan manfaat yang besar dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Pemberian kompensasi kepada karyawan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Agustini, N.K.I (2019) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis kedua dalam penelitian yaitu, sebagai berikut :

H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka, Menurut Martono (2019:1) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu keyakinan atas kemampuan dan kompensasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada penelitian ini adalah efikasi diri dan kompensasi.

Semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Dengan demikian, keyakinan atas kemampuan diri mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Hal ini dilihat dari hasil penelitian

terdahulu Hakim, L (2016) yang memperoleh hasil bahwa efikasi diri dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat hipotesis ketiga dalam penelitian yaitu, sebagai berikut :

H₃ : Efikasi Diri dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.