

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas Kerja

Setiap perusahaan berusaha agar karyawan dapat mencapai prestasi dengan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka laba dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

Menurut Busro (2018:344), produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan ini, menurut peneliti, dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau yang sering disebut juga sebagai keterampilan.

Menurut Edy Sutrisno (2017:98), produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang terus-menerus berusaha untuk memperbaiki apa yang telah ada. Ini mencakup keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan hari esok akan lebih baik daripada hari ini.

Menurut Afandi (2018:91), Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan matematis antara jumlah hasil yang diperoleh dengan jumlah setiap sumber daya yang digunakan selama proses produksi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa teori yang akan dipilih untuk sebagai operasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori menurut Afandi, bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan matematis antara jumlah hasil yang diperoleh dengan jumlah setiap sumber daya yang digunakan selama proses produksi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2018:93); Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik,
- b. Upah yang baik,
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- d. Etos kerja,
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- f. Promosi dan perkembangan diri yang sejalan dengan kemajuan perusahaan,

- g. Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi,
- h. Pengertian dan simpati terhadap masalah pribadi,
- i. Kesetiaan pimpinan terhadap karyawan,
- j. Disiplin kerja yang ketat.

Faktor kelompok yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Faktor yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan, yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan.
- b. Faktor sarana pendukung, yang meliputi:
 - 1) Lingkungan kerja, termasuk fasilitas produksi, peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - 2) Kesejahteraan karyawan, yang meliputi manajemen dan hubungan industri.

Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh karyawan, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dilihat dari koordinasi dengan hasil *output* serta pengoptimalan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Ketepatan waktu diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang dimulai pada waktu yang telah ditentukan hingga menjadi *output* yang dihasilkan

3. Indikator produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018:96), indikator produktivitas kerja meliputi:

a. Kuantitas Kerja

Total pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kualitas Kerja

Derajat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.

c. Ketepatan Waktu

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan atau lebih cepat dari tenggat waktu yang ditetapkan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya, manusia bekerja untuk memperoleh uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja kerasnya dan menunjukkan loyalitas yang lebih

tinggi terhadap perusahaan. Sebagai penghargaan atas prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

Menurut Afandi (2018:191), Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk membangun hubungan kerja yang saling menguntungkan, meningkatkan kepuasan kerja, efektivitas pengadaan tenaga kerja, motivasi, stabilitas karyawan, serta mempengaruhi serikat buruh dan kebijakan pemerintah. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji, uang transportasi, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sementara kompensasi tidak langsung meliputi promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang baik langsung maupun tidak langsung, memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi juga sering disebut sebagai penghargaan, yang dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang jelas dan sesuai dengan harapan mereka.

Jika pembayaran dirasa adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, maka kepuasan karyawan akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan, baik berupa barang maupun uang, yang diberikan langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Sutrisno (2015:187) menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan, baik yang berupa uang maupun non-uang, yang diberikan kepada karyawan secara wajar dan adil sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa teori yang akan dipilih untuk sebagai operasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori menurut Afandi, bahwa kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2019:194), indikator-indikator kompensasi meliputi:

- a. Upah dan gaji

Upah biasanya berkaitan dengan tarif pembayaran per jam dan sering diterapkan pada pekerja produksi dan pemeliharaan. Sementara itu, gaji umumnya berlaku untuk tarif pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

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

c. Tunjangan

Contoh tunjangan termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan status kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh fasilitas meliputi keuntungan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diterima oleh karyawan. Fasilitas ini bisa menjadi bagian signifikan dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang mendapatkan bayaran tinggi.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada serangkaian aturan atau peraturan yang ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi, yang disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya, anggota organisasi

diharapkan untuk mengikuti aturan tersebut dengan penuh kesadaran dan keinginan, sehingga terbentuklah perilaku yang mencerminkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, keteraturan, dan ketertiban. Karena nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian dari diri individu, tindakan yang dilakukannya tidak lagi dianggap sebagai beban, melainkan sebaliknya, ia merasa terbebani jika tidak mengikuti aturan yang telah ada.

Nilai kepatuhan ini berkembang melalui proses pembelajaran dalam keluarga, pendidikan, serta pengaruh dari lingkungan dan teladan yang ada. Disiplin akan membantu individu untuk membedakan mana yang wajib dilakukan, mana yang boleh dilakukan, dan mana yang harus dihindari karena dilarang.

Menurut Afandi (2018:12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019:97), disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan cara meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam mematuhi semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa teori yang akan dipilih untuk sebagai operasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori menurut Afandi, bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21), dimensi dan indikator disiplin kerja yang dapat diterapkan oleh semua anggota atau pegawai dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

a. Masuk kerja tepat waktu.

Karyawan selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan tanpa keterlambatan. Hal ini mencerminkan komitmen dan disiplin pribadi yang tinggi terhadap aturan waktu yang berlaku di perusahaan.

b. Penggunaan waktu secara efektif.

Pada kemampuan karyawan untuk menggunakan jam kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tanpa membuang waktu. Contohnya termasuk tidak menghabiskan waktu terlalu lama untuk

istirahat, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan menghindari percakapan yang tidak relevan dengan pekerjaan.

c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja.

Karyawan tidak pernah bolos atau tidak hadir tanpa alasan yang sah. Karyawan dianggap disiplin jika selalu hadir sesuai jadwal dan dapat diandalkan setiap hari kerja.

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.

Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku, tidak melanggar kebijakan, dan menjaga integritas dalam pekerjaan. Ini termasuk hal-hal kecil seperti tidak membuka data rahasia tanpa izin dan tidak menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.

b. Mencapai target pekerjaan.

Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan. Target ini bisa berupa jumlah *output*, kualitas kerja, atau bahkan KPI (*Key Performance Indicators*) yang berlaku di perusahaan.

c. Membuat laporan kerja harian.

Kebiasaan atau tanggung jawab karyawan untuk mencatat hasil kerja harian secara teratur, sebagai bentuk pertanggungjawaban dan transparansi terhadap aktivitas kerja yang dilakukan.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung terlibat dalam proses produksi, namun lingkungan tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan betah bekerja dan menggunakan waktu kerja dengan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut kamus filsafat dalam Dimas Ari Damantyo (2021), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar area kerja yang bisa memberikan dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik merujuk pada aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:9), lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok.

Menurut Sutrisno (2016:118), lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa teori yang akan dipilih untuk sebagai operasional variabel dalam penelitian ini adalah kajian teori menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45), dimensi dan indikator lingkungan kerja terdiri dari hal-hal berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Pencahayaan, yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja, karena dapat membantu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.
- 2) Sirkulasi Ruang Kerja, oksigen adalah gas vital bagi makhluk hidup untuk mendukung metabolisme. Udara yang tercemar dan kekurangan oksigen dapat berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 3) Tata Letak Ruang, penataan ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.

- 4) Dekorasi, yang melibatkan penggunaan warna yang tepat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Hal ini mencakup pengaturan tata letak, pemilihan warna, dan perlengkapan kerja yang sesuai.
- 5) Kebisingan, untuk menjaga konsentrasi dalam bekerja, kebisingan harus dihindari, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan meningkatkan produktivitas.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

- 1) Hubungan dengan Pimpinan, hubungan antara atasan dan bawahan perlu dijaga dengan baik dan saling menghormati. Dengan saling menghargai, akan tercipta rasa hormat di antara keduanya.
- 2) Hubungan Sesama Rekan Kerja, hubungan antar rekan kerja harus terjalin secara harmonis tanpa adanya intrik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi adalah terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan di antara sesama rekan kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka dari penelitian sebelumnya bertujuan untuk memahami hubungan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah tabel penelitian

terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan referensi dalam penelitian ini:

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Reza Kresna Perdana, Dwi Eko Waluyo (Jurnal EMT KITA Vol.8, No.3, 2024) e-ISSN : 2579-7972 DOI : https://doi.org/10.35870/emt.v8i3.2618	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sarana Bangun Pusaka	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini ialah Produktivitas karyawan mendapatkan pengaruh signifikan secara parsial dari kompensasi Nilai produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, tetapi hanya sebagian kecil dari produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2	Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, Anita Sumelvia (Jurnal mahasiswa Vol.4, No.3, 2022) e-ISSN : 2962-2891 DOI : https://doi.org/10.51903/j	Pengaruh Kompensasi Financial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Inti Sempurna (HIS) Kediri	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y), dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja

No .	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	urnalmahasiswa.v4i3.388			(Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Inti sumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri.
3	Diana Santi Putri Mariani, Vera Firdaus (<i>Methodical Research Journal</i> Vol.3, No.1, 2024) e-ISSN : 2776-0987 DOI : https://doi.org/10.47134/inovative.v3i1.12	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Katokichi.
4	H. Nuridin (Jurnal Ekonomi dan Industri Vol.23, No.2, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK area Cileungsi	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

No .	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	e-ISSN : 2656-3169 DOI : http://dx.doi.org/1035137/jei.v23i2.728			
5	Bayu Setiawan (Jurnal Manajemen Bisnis Krinadwipayana Vol.9, No.1, 2021) e-ISSN : 2579-7476 DOI : http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1520	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Seksi Operator SPBU PT. Pertamina Retail Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan.
6	Irham Natsir Kelana (<i>Journal of Social Science Research</i> Vol.4, No.1, 2024) e-ISSN : 2807-4238 DOI : https://doi.org/10.31004/inovative.v4i1.8117	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS PT. Utama Agrindo Mas Pondidaha.

No .	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Monika Erlina Dakhi, Yahya Tanjung (Jurnal Widya Vol.5, No.1, 2024) e-ISSN : 2807-5528 DOI : https://doi.org/10.54593/wl.v5i1.226	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja	Regresi linear berganda	Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kemudian variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan pada variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
8	Ika Fitriani, Amin Fujianti, Wijang Sakitri (<i>Economic Education Analysis Journal</i> Vol.8, No.2, 2019) e-ISSN : 2502-356X DOI : https://doi.org/10.15294/eaj.v8i2.31505	Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wasabhi Inti Sukses.	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
9	Muhamad Akbar, M. Azis Firdaus, Anuraga Kusumah	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, lingkungan kerja dan disiplin

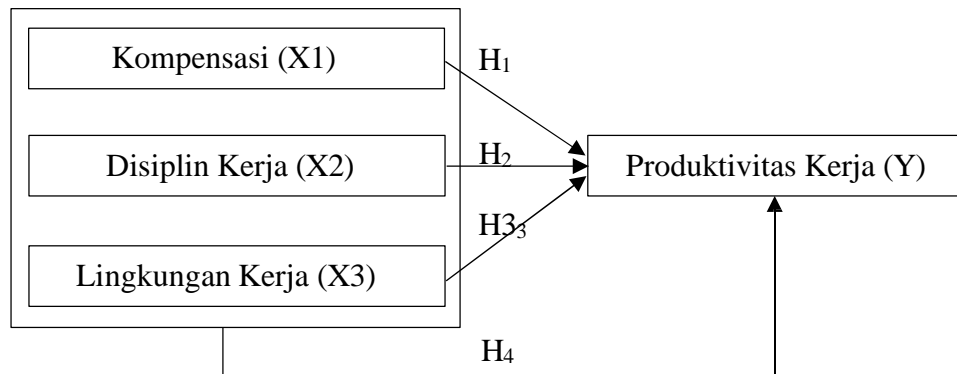
No .	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(Jurnal Ekonomis dan Bisnis Vol.3, No.2, 2023) e-ISSN : 2807-8438 DOI : https://doi.org/10.47233/jebis.v3i2.895	terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sari Asri Tani		kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sari Asri Tani.
10	Desvi Emti, Elvi Julia, Ainun Mardiah (Jurnal Embisntek Vol.2, No.3, 2023) e-ISSN : 2963-8984 DOI : https://doi.org/10.62833/embisntek.v2i3.73	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru	Regresi linear berganda	Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa secara simultan variable lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
11	Yohanes B Windo Thalibana (Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Vol.1, No.4 2022) e-ISSN : 2962-0813 DOI : https://doi.org/10.30640/insiatif.v1i4.344	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. ATA International Industri.	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan variable lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kayawan PT. ATA International Industri.

No .	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
12	Ardiansyah, Syahrumsyah, Agung, M Azis Firduas (Jurnal Ilmu Manajemen Vol.3, No.4 2020) e-ISSN : 2655-0008 DOI : https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3925	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Indocement Tunggal Prakarsa, TBK.	Regresi linear berganda	Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama- sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.
13	Agung Wahyu Handaru, Miftachuljan, Dewi Susita (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol.10, No.2, 2019) e-ISSN : 2301-8313 DOI : doi.org/10.21009/JRMSI.010.2.08	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Artolite Indah Mediatama.	Regresi linear berganda	Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
14	Burhanudin, Risman Hariwibowo, Muhammad Miftahuddin (International Journal of Accounting, Management, Economics and Social	The Effect of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Employee Work Productivity PT. Titipan Ilahi.	Multiple linear regression	(1) compensation significantly influences employee work productivity; (2) work discipline does not significantly affect employee work productivity; and (3) motivation significantly affects

No .	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Sciens, Vol.1, No. 5, 2023) e-ISSN : 2986-8645 DOI : https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i5.58			employee work productivity.
15	Suharno Pawirosumarto, Dini Iriani (International Journal of Economics and Business Administration Vol.6, No.4, 2018) e-ISSN : 2241- 4754	The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee Productivity	Multiple Linear Regression	Compensation affects employee productivity with p-value 0,000

F. Kerangka pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori terhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran melibatkan Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel Independent Kompensasi (X1)
2. Variabel Independent Disiplin Kerja (X2)
3. Variabel Independent Lingkungan Kerja (X3)
4. Variabel Dependent Produktivitas Kerja (Y)

G. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:63) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah penelitian. Istilah "sementara" digunakan karena jawaban tersebut masih didasarkan pada teori. Hipotesis disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada kerangka pemikiran di atas, dan untuk menjawab permasalahan yang diidentifikasi, penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Medan Baru, yang dijelaskan oleh Cindy Claudia, Nur Aisyah, 2025, dalam hasil pengujiannya, menunjukan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN ULP Medan Baru.
Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN ULP Medan Baru.
H1 : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asri Tani, yang dijelaskan oleh Muhamad Akbar, M. Azis Firdaus, Anuraga Kusumah, 2023, dalam hasil pengujiannya, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asri Tani.
H2 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail, yang dijelaskan oleh Bayu Setiawan, 2021, dalam hasil pengujiannya, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun

simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail.

H3 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Bangun Pusaka, yang dijelaskan oleh Reza Kresna Perdana, Dwi Eko Waluyo, 2024, dalam hasil pengujiannya, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sarana Bangun Pustaka.

H4 : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan