

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan visi-misinya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Jika semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi, maka tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Begitu pula sebaliknya, jika sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi buruk maka tujuan dari organisasi tersebut tidak dapat tercapai. Maka sumber daya manusia yang baik merupakan *asset* dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan tindakan agar pegawai mencapai tujuan tersebut. Salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah bagaimana cara seorang individu menghasilkan atau bahkan meningkatkan hasil kerjanya (barang atau jasa) setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas pegawai menjadi peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan. Organisasi perlu memperhatikan produktivitas kerja pegawainya dengan sangat baik. Banyak hal yang

mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah kualitas kerja.

Kualitas kerja dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Kualitas kerja yang buruk akan membuat produktifitas kerja menurun, sebaliknya jika kualitas kerja semakin baik maka produktifitas kerja pun meningkat. Untuk itu, pegawai harus mendapat perhatian, sebab menurunnya produktifitas pegawai memiliki arti bahwa kualitas kerja para pegawai juga ikut menurun. Kualitas kerja dapat diukur dengan ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan para pegawai dan atasan yang digunakan untuk mencari nilai tambah dari sebuah organisasi.

Permasalahan kualitas kerja yang terdapat pada BPKP adalah dampak dari pandemi *Covid-19* yang menyebabkan pegawai harus bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Hal tersebut mengakibatkan pegawai BPKP susah melakukan pengawasan atau pemantauan terhadap keuangan negara dan juga daerah, hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai.

Selain kualitas kerja, usaha untuk meningkatkan produktivitas pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasinya. Lingkungan kerja merupakan keadaan lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan karakter dan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada pada seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila menunjang berjalannya pekerjaan dari karyawan. Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja dari pegawai, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang saling berkaitan. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk akan menyebabkan pegawai kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun. Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas. Sesuai yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan kompensasi, segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik fisik maupun non fisik yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pemberian kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak positif bagi sebuah organisasi. Terlebih kompensasi yang didapat sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan, maka pegawai akan melakukan yang terbaik untuk organisasi tersebut. Yang mana pegawai akan berusaha mempertahankan dan juga meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Permasalahan lingkungan kerja dan kompensasi yang terdapat pada BPKP Provinsi Bali adalah permasalahan sirkulasi udara didalam ruangan yang kurang baik. Hal tersebut berkaitan dengan suhu ruangan. Suhu dengan ruangan yang panas

dan fasilitas kurang memadai akan membuat pekerjaan sehari-hari terganggu dengan badan yang akan selalu berkeringat dan diri merasa tidak nyaman. Suhu panas dapat menurunkan kemampuan kerja berfikir. Fasilitas kerja juga termasuk kompensasi yang diterima pegawai untuk meningkatkan produktivitas. Fasilitas kerja juga diberikan agar pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan lancar dan aman.

Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing pegawai untuk bekerja dengan produktif. Karena, keberhasilan pencapaian kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh salah satu faktor yang sudah dijelaskan yaitu faktor lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik, sehingga mampu mempengaruhi sikap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan menuangkan segenap kemampuan dan kecekapan kerja yang dimiliki. Jika kondisi demikian sudah terbentuk dengan baik maka diyakini produktivitas pegawai juga akan meningkat. Mengingat produktivitas pegawai yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan dalam rangka mendukung mencapai tujuan organisasi semaksimal mungkin.

Produktivitas pegawai bagi suatu perusahaan sangat penting disebabkan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Yangmana semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan, berarti tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pemberian kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Terlebih kompensasi yang didapat sesuai dengan apa yang telah dilakukan pegawai untuk perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk sebuah organisasi. Yang mana pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan

kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Penelitian terkait pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas pegawai telah dilakukan oleh Penelitian terkait pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai telah dilakukan oleh Suryadi, dkk (2018) dan Suryadi, dkk (2022) menemukan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Selain kualitas kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins dalam Manik & Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Adapun penelitian sebelumnya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang telah dilakukan Handaru, dkk (2019), Andriansyah (2019) yang menemukan hasil bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Tetapi, Rampisela, dkk (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Sedangkan penelitian Parashakti, dkk (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, kompensasi juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Agustini, dkk. (2019), Handaru (2019), Dinantara,

dkk. (2019), Tarigan, dkk. (2020) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Namun, menurut Abdussamad (2014) Dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengangkat judul :
“Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka pokok permasalahan peneliti adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali ?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali ?
- 1.2.3 Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan :

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali.
- 1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian di atas maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kualitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Bali. Dan diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dari bangku perkuliahan dengan realita yang ada bagi peneliti.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya kualitas kerja, lingkungan kerja dan kompesasi terhadap

prduktivitas pegawai, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*, Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi produktivitasnya.

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting-Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan produktivitas yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. *Goal-Setting-Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi produktivitasnya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang

sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.1.2 Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa: Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut (Ramadon, dkk., 2017) Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. Sedangkan menurut Handoko (2012), Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik,. Dapat disimpulkan bahwa, produktivitas merupakan ukuran tentang

apa yang dari apa yang dibutuhkan, produktivitas kerja juga membandingkan hasil akhir pegawai dalam jangka waktu tertentu, dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

2) Faktor - Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasardasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan Hubungan atasan dan bawahan

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

3) Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

- a. Perbaikan Terus Menerus Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
- c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karna itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi

4) Tujuan Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

5) **Indikator Produktivitas Produktivitas Kerja**

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan.

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

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil 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.

c. Semangat kerja.

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

d. 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.

e. 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.

f. Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2.1.3 Kualitas Kerja

1) Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Martoyo (2009:65) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerjatersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Sedangkan, Menurut Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Bisa disimpulkan bahwa, kualitas kerja merupakan kegiatan mengevaluasi pekerjaan agar dapat meningkatkan efektifitas maupun efisiensi.

2) Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut (Dessler, 2018:78), kualitas kerja mampu dilihat melalui aspek kemampuan pegawai yang bisa dibuktikan, seperti:

- a. Merampungkan tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu, sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Memberikan perhatian kepada tujuan dan kebutuhan departement bergantung atas pelayanan dan hasil kerja.
- c. Memanfaatkan jam kerja secara produktif.

3) Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2008:78) indikator dari kualitas kerja pegawai adalah :

a) Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

b) Hasil Kerja

Optimal Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus biasa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

c) Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

d) Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Manik & Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Sedangkan, menurut (Handaru, 2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Bisa disimpulkan bahwa, lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dihadapi seseorang yang dapat berakibat pada kinerja seseorang. Jika lingkungan kerja sekitar buruk produktivitas cenderung menurun, begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja baik maka produktivitas pun cenderung naik

2) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Pratiwi & Wahyuningtyas:2016) secara garis besar, dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi (2) yakni :

- a) Lingkungan Kerja Fisik, Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b) Lingkungan Kerja Non – Fisik, Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non – fisik juga termasuk metode kerjanya, serta pengaturkerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang didalamnya terdapat indikator jumlah jam istirahat, efektivitas jam kerja, dan keamanan.

3) Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015), Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu fakta yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu :

- a. Hubungan Karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan – rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara Amereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak adanya motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan baik dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini terdapat beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu :

- Kepimimpinan yang baik
- Distribusi informasi yang baik

- Kondisi kerja yang baik
- Sistem pengupahan yang jelas

b. Tingkat kebisingan lingkungan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaannya ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu

tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

e. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukanyakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan–ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaranudaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturansuhu udara. Menurut Ahyari dalam Sunyoto (2015), Cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut:

- a) Ventilasi yang cukup
- b) Pemasangan kipas angin atau AC
- c) Pemasangan humidifier

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Sedangkan menurut, Sutrisno (2009) faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja antara lain:

- a. Pencahayaan dan penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja bagi karyawan. Sebaliknya tempat kerja yang tidak cukup penerangan dapat berakibat menurunkan kesebatan karyawan, terutama kelelahan mata dan kelelahan mental, lebih-lebih apabila karyawan yang bersangkutan berhubungan dengan tulisan atau huruf

(membaca atau menulis),

- b. Kebisingan, bunyi adalah sesuatu yang tidak dapat kita hindari dalam kehidupan sehari-hari, termasuk ditempat kerja. Bagi karyawan yang bekerja di pabrik yang menggunakan mesin, maka peralatan tersebut akan menimbulkan kebisingan dan dapat mengakibatkan gangguan pendengaran bagi karyawan,
- c. Penyejuk tempat kerja, lingkungan kerja yang panas akan mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan akan cepat kelelahan. Akibat lanjut dari kelelahan ini akan menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu perusahaan atau instansi kerja hendaknya mengusahakan lingkungan kerja yang lebih dingin dan sejuk dengan melengkapinya penyejuk udara/ air condition, atau mengusahakan adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang tidak memungkinkan dipasang AC,
- d. Bebas serangga, banyaknya binatang serangga di lingkungan tempat kerja merupakan suatu indikator jeleknya kebersihan tempat kerja. Serangga yang sering mengganggu lingkungan tempat kerja antara lain : nyamuk, lalat. dan kecoa,
- e. Bau-bauan, bau tidak enak di sekeliling tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Bau tidak sedap dari sampah dan pembuangan air limbah (got), bau dari pembuangan air kecil atau air besar (WC) yang tidak bersih, akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan tentunya mengganggu produktivitas kerja karyawan.

- f. Peralatan kerja (ergonomic), misalnya meja komputer, kursi dan meja kerja harus sesuai dengan ukuran tubuh pengguna atau karyawan bersangkutan (disebut peralatan kerja yang ergonomic). Peralatan kerja yang tidak ergonomic disamping menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang dapat menimbulkan kecelakaan atau cedera bagi karyawan yang bersangkutan,
- g. Alat-alat pelindung diri, bagi karyawan yang bekerja di tempat yang menggunakan peralatan mesin atau yang beresiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi harus menggunakan alat-alat pelindung diri (APD). Misalnya dengan penutup telinga, masker, helm, kacamata. Apabila karyawan yang bekerja ditempat beresiko tidak menggunakan APD dapat berakibat cedera atau cacat, atau terjadi gangguan kesehatan bagi karyawan yang bersangkutan,
- h. Faktor sosio-psikologis, merupakan akibat yang timbul dari suasana yang tidak harmonis di dalam perusahaan, misalnya ada konflik-konflik, ada kelompokkelompok penggosip, adanya kecemburuan satu sama lain dan sebagainya.

4) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2011: 27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat darimeningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial

5) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut (Sudaryo, Y, Aribowo A, Sofiati, 2018) Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atau output dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa barang langsung atau tidak langsung atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi.

2) Tujuan Kompensasi

Menurut Sutrisno (2011:188) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu

penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Mempunyai Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

3) Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (output) dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

a. Sistem Waktu Dalam Sistem Waktu,

kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodic setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil (output)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi

baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

4) **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2010:191), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Perbedaan tingkat KFM (kebutuhan fisik minimum) selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda pula. Bila perusahaan tidak tanggap mengikuti fluktuasi biaya hidup untuk dapat menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, yaitu dapat terjadi pergolakan di perusahaan, tumbuhnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah seperti peraturan pemerintah atau harapan semua karyawan.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Saat ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Dalam hal ini termasuk informasi mengenai kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama. Bila tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka hal ini akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan dan dapat terjadi perputaran karyawan di perusahaan tersebut.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Dalam hal ini, perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu, tentunya tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diharapkan para karyawan.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Dalam hal ini jenis pekerjaan biasanya akan dapat menentukan besar kecilnya tanggung jawab karyawan. Karyawan yang mempunyai pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar sudah seharusnya diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula dan pantas.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya perusahaan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik tingkat pusat

maupun daerah. termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah disahkan dan ditetapkan oleh pemerintah pusat.

f. Peranan serikat buruh

Dalam hal ini, keberadaan serikat pekerja yang ada di perusahaan dirasa penting. Serikat pekerja akan dapat menjadi mediasi atau perantara untuk kepentingan para karyawan dengan perusahaan untuk dapat mencari solusi yang efektif dan efisien sehingga tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan di masa mendatang. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan sistem dan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan pada karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan cenderung dapat berubah dari waktu ke waktu baik terjadi kenaikan ataupun penurunan yang pada akhirnya berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan kinerja kerja yang dibenkan kepada perusahaan

5) Indikator - Indikator Kompensasi

Secara umum ada beberapa indikator kompensasi (Hasibuan, 2012:86), yaitu:

a. Gaji.

Gaji adalah bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja

b. Upah.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya

c. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya

d. Asuransi

Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premia asuransi untuk memberikan penggantian kepada pihak tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan

e. Fasilitas kantor

Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

f. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawannya yang umumnya terkait 9

dengan upaya perusahaan/organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman

2.1.6 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Menurut (Wilson dan Heyel:1987) Pengertian kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan / pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Ketepatan yang dimaksud di sini adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya

Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat.

2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan ataupun pegawai yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan

bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi. Jadi bisa disimpulkan, bahwa : Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena disana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan.

2.1.8 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Motivasi seseorang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhannya. Karyawan memberikan tenaga kerja dan fikiran untuk kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu sebagai imbalannya karyawan diberikan balas jasa berupa kompensasi yang akan mendorong prestasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja meningkat. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kegiatan dengan pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya relatif kecil.

2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) Suryadi, dkk. (2018) Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel Kualitas kerja dan efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Bintara TNI-AD di makorem 032/Wirabraja.

- 2) Suryadi (2022) Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Rampisela, dkk. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pada PT Dayana Cipta
- 4) Agustini, dkk. (2019) Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali.

- 5) Handaru, dkk. (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). Hasil penelitian 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, dan model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerjakaryawan PT Artolite Indah Mediatama.
- 6) Parashakti, dkk. (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Motivasi terdapat pengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 7) Andriansyah, dkk. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan, Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri.
- 8) Dinantara, dkk. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

- 9) Tarigan, dkk. (2020) Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa. hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara serempak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Inti Perkasa.
- 10) Abdussamad (2014) Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo.

