

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi atau keadaan Indonesia tidak lepas dari dunia globalisasi yang telah merambat atau melanda dunia akhir-akhir ini saat adanya wabah virus *Covid-19* yang memperburuk kegiatan masyarakat pandemi *covid-19* ini telah membawa efek domino yang cukup luas, termasuk sampai juga terjadi pada Lembaga Perkreditan Desa yang selanjutnya disebut LPD. Dihadapkan oleh sejumlah tantangan yang semakin kompleks. Pandemi *covid-19* ini telah membawa persoalan-persoalan yang berkembang di masyarakat bukan lagi murni bersifat adat, tetapi bersinggungan pula dengan hukum formal / nasional. LPD sebagai Lembaga yang diharapkan mampu menjadi garda terdepan menjaga ketahanan perekonomian masyarakat desa adat, ternyata dihadapkan dengan permasalahan kredit bermasalah bahkan hingga kredit macet. (Sujana, dkk. 2020). Virus ini terus menyebar ke berbagai belahan dunia termasuk Indonesia yang mengakibatkan banyak kerugian dan korban jiwa dari penderita pandemi tersebut.

Hal yang paling berdampak di Indonesia yaitu perekonomian yang tidak stabil yang diakibatkan segala kegiatan dibatasi dengan bepergian serta mengenakan masker adalah kewajiban, menjaga jarak, tidak boleh berkerumun dan sebagainya. Menurunnya pendapatan, prospek kerja dan aktifitas kerja karyawan yang dialami dari Lembaga Bank maupun non Bank, seperti halnya pada Lembaga Perkreditan desa ini merupakan salah satu wadah kekayaan desa yang dimana fungsinya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat desa. Sumber Daya

Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan kesehatan suatu organisasi.

Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Arifudin (2020) bahwa organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. (Tanjung, dkk. 2020). Sumber daya manusia adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, sumber daya manusia inilah yang menjadi pelaku utama dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan unsur terpenting, karena unsur lain yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, modal kerja, waktu, dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan perusak bagi organisasi. (Dinantara, Dkk 2019).

Pentingnya kualitas SDM yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangatlah penting yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Bahkan ketersediaan SDM yang berkualitas diyakini sebagai kunci yang utama keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perlunya peran serta yang optimal dari pihak perusahaan sendiri sebagai wadah pengembangan SDM itu sendiri (investasi SDM). (Sunarsi. 2018).

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut oleh manajer perusahaan juga akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. (Ganie, dkk. 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah program bisnis yang dilakukan untuk memperoleh, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan bisnis untuk mencapai visi dan misi perusahaan. (Putra, 2022). Edison, dkk (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Khair, 2019). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. (Husni, dkk. 2018).

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. (Laksmiari, 2019). Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan

barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. (Sinaga, 2020). Menurut (Arifudin, dkk. 2020) setiap organisasi menghadapi berbagai tantangan internal yang tidak kalah pentingnya dengan berbagai tantangan yang sifatnya eksternal. Oleh karena itu sebuah perusahaan yang berjalan sukses dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya harus dapat mengakomodir faktor-faktor yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan. (Tanjung, dkk. 2020). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja. (Rumahlaiselan, dkk. 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat.

Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Adat Ubung berlokasi di jalan Cokroaminoto No.239 A, Ubung, Kecamatan Denpasar Utara. Dalam menjalankan kegiatan banyak menunjang pembangunan desa kegiatan yang dilakukan LPD dalam menjalankan fungsinya yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana,

kegiatan LPD dalam hal ini menghimpun dana bentuknya itu tabungan dan deposito, menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit adalah penyediaan uang atau tagihan berdasarkan kesepakatan pinjaman antara kedua belah pihak. Dibawah pimpinan I Putu Jendra, S.E dengan 35 orang karyawan bertunjangan berupa gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, transport, THR, insentif dan anggaran pesangon.

Adapun visi LPD Desa Adat Ubung yakni “menjadi LPD yang sehat dan berdaya guna bagi masyarakat melalui Pelayanan prima”. Jika dicermati, visi LPD Desa Adat Ubung ini berpijak pada tiga kata kunci, yakni sehat, berdaya guna dan pelayanan prima. Sehat dalam konteks ini, LPD Desa Adat Ubung diharapkan bisa memenuhi bahkan melampaui syarat-syarat pengelolaan sebuah lembaga keuangan yang baik, modern dan berkelanjutan. Berdaya guna mengandung pengertian, LPD Desa Adat Ubung berupaya secara maksimal bisa memberikan manfaat yang positif untuk pembangunan masyarakat Desa Adat Ubung baik di masa kini maupun di masa depan. Semua hal itu hanya bisa dicapai melalui suatu pelayanan prima yakni pelayanan kepada masyarakat yang mudah, murah, mengarah serta cepat dan tepat.

Visi ini menunjukkan LPD Desa Adat Ubung memang tidak semata-mata mencapai tujuan-tujuan ekonomi atau pun berorientasi bisnis. Tapi, sasaran utama yang ingin dicapai, yakni LPD Ubung benar-benar bisa memberi manfaat bagi krama dan Desa Adat Pecatu, terutama dalam aspek penguatan adat dan budaya Bali. Visi LPD Desa Adat Ubung itu diterjemahkan ke dalam tujuh misi utama. Adapun ketujuh misi LPD Desa Adat Ubung :

- 1) Meningkatkan dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan di Desa Adat Ubung serta sebagai sumber pendapatan desa
- 2) Meningkatkan kinerja LPD melalui pertumbuhan operasional, pelayanan prima, pemberdayaan organisasi dan sumber daya manusia;
- 3) Meningkatkan daya saing melalui inovasi produk dan peningkatan efisiensi untuk dapat menyediakan jasa pelayanan yang berkualitas dan harga yang kompetitif.
- 4) Memberdayakan ekonomi masyarakat desa, khususnya usaha mikro, kecil dan menengah agar menjadi tangguh dan mandiri, sekaligus meningkatkan pendapatan masyarakat desa;
- 5) Meningkatkan kepedulian LPD Desa Adat Ubung terhadap lingkungan desa terutama untuk kepentingan sosial, budaya dan agama;
- 6) Mewujudkan pemerataan kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja bagi kramadesa;
- 7) Ikut mengembangkan usaha-usaha desa melalui pemanfaatan dana yang terhimpun di LPD Desa Adat Ubung.

Pada era pandemi ini seluruh aktivitas dan produktifitas yang dilakukan serba terbatas yang membuat menurunnya segala produktivitas karyawan. Adanya pandemi yang berpengaruh nantinya pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dengan demikian perusahaan harus menghimbau, menemukan inovasi dan memotivasi kerja karyawan agar lebih terstruktur dan produktif.

Dalam usaha meningkatkan semangat dan kegiatan kerja karyawan, perusahaan berusaha untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan,

seperti pemberian kompensasi yang tidak saja berupa upah atau gaji tetapi bisa juga berupa uang lembur, prestasi, bonus dan lain-lain agar karyawan dapat bekerja kesehatan, yang akhirnya mengurangi keluhan-keluhan karyawan, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kerja karyawan.

Selain perusahaan memenuhi kepuasan para karyawannya, di dalam bekerja para karyawan harus saling bekerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di atas maka faktor yang diperkirakan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di LPD Desa Adat Ubung yaitu kompensasi, motivasi, fasilitas kerja.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung yaitu, kurangnya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya pencapaian hasil pekerjaan tentunya akan memiliki dampak buruk pada produktivitas kerja sehingga mengakibatkan menurunnya pengembangan potensi kerja dan produktivitas kerja.

Tabel 1.1

Pencapaian Target Laba LPD Lembaga Pengkreditan Desa Adat Ubung

No.	Tahun	Laba (Rp)	Target (Rp)	Pencapaian Target (%)	Persentase (%)
1.	2019	87.205.000	100.000.000	50	43,60
2.	2020	69.764.000	100.000.000	50	34,87
3.	2021	54.846.000	100.000.000	50	27,42

Sumber : Laporan Laba LPD Desa Adat Ubung periode Tahun 2019 – Tahun 2021.

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian target LPD Adat Ubung periode tahun 2019-2021. Dari tahun ketahun tersebut mengalami penurunan hal ini dapat

dilihat dari tahun 2019 dengan target yang ditetapkan 50% perolehan pencapaian target hanya 43,60%, tahun 2020 mengalami penurunan memperoleh 34,87% dan tahun 2021 kembali memperoleh penurunan menjadi 27,42%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dari indikator produktivitas kerja karyawan yaitu, kurangnya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya pencapaian hasil pekerjaan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, kompensasi (Dinantara, dkk 2019). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Wijaya 2017:100). Selanjutnya menurut Rumahlaiselan, dkk. (2018) Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sudah sepantasnyalah jika pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan mendapatkan imbalan yang sepadan dari perusahaan dengan cara memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. (Tanjung, dkk. 2020). Kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. (Dinantara, dkk 2019).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kebijakan yang seharusnya didapatkan oleh karyawan balas jasa perusahaan kepada karyawan

berupa reward finansial maupun non finansial demi meningkatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi untuk kesejahteraan karyawan.

Kompensasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, dkk. (2020) menunjukkan Hubungan antara variabel kompensasi dengan produktifitas kerja karyawan positif dan sangat kuat. Secara simultan, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan artinya apabila adanya kompensasi tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Rumahlaiselan, dkk. 2018) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila adanya kompensasi tersebut mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Dinantara, dkk 2019) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja, artinya apabila bahwa pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja akan lebih maju. Penelitian (Anggitaningsih, dkk. 2019) *Compensation positive and significant impact on employee productivity. The results show that compensation has a significant effect on job satisfaction. So that the hypothesis states that compensation affects employee job satisfaction in the Business Unit of PT. Brantas Abipraya Jakarta proved the truth or hypothesis 3 was accepted*, yang artinya apabila kompensasi meningkat terhadap produktivitas positif dan signifikan pada perusahaan tersebut.

Penelitian (Firdaus, dkk. 2022) *can be informed there is an effect of the compensation variable on the employee's work productivity variable so that the*

hypothesis is accepted. From these results have successfully proven related to the first hypothesis with the statement "alleged compensation variables affect employee work productivity" yang artinya apabila kompensasi meningkat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Namun sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hunafa (2021) Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery, artinya apabila pemberian kompensasi belum memberikan kompensasi yang seimbang sehingga produktivitas masih rendah.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator kompensasi yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung yaitu, menurunnya pendapatan gaji dan insentif pada karyawan pada masa pandemi ini yang dimana segala kegiatan pekerjaan dilakukan secara normal dan sebagaimanamestinya, hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan membuat citra perusahaan menurun. Didalam menjalankan aktivitas sehari-hari LPD Desa Adat Ubung memberikan kompensasi yang berupa gaji dan insentif seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, transportasi, THR, dan anggaran pesangon. Seperti dapat disajikan data kompensasi yang diberikan oleh LPD Desa Adat Ubung.

Tabel 1.2
Jumlah Gaji dan Insentif karyawan LPD Desa Adat Ubung

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Kompensasi		Total Kompensasi (Rp)
			Gaji/Org	Insentif/Org	
1.	Januari	32	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
2.	Februari	32	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
3.	Maret	32	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
4.	April	32	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
5.	Mei	32	Rp. 2.500.000	Rp. 300.000	Rp. 2.800.000
6.	Juni	32	Rp. 2.500.000	Rp. 300.000	Rp. 2.800.000
7.	Juli	32	Rp. 2.000.000	Rp. 200.000	Rp.2.200.000
8.	Agustus	32	Rp. 2.000.000	Rp. 200.000	Rp.2.200.000
9.	September	32	Rp. 2.000.000	Rp. 200.000	Rp.2.200.000
10.	Oktober	32	Rp. 1.000.000	Rp. 200.000	Rp. 1.200.000
11.	November	32	Rp. 1.000.000	Rp. 200.000	Rp. 1.200.000
12.	Desember	32	Rp. 1.000.000	Rp. 200.000	Rp. 1.200.000

Sumber : Laporan gaji & insentif LPD Desa Adat Ubung periode 2021.

Tabel 1.2 tersebut menunjukkan laporan hasil gaji karyawan yang diperoleh periode pada tahun 2021 tersebut. Dilihat dari periode bulan ke lima sampai akhir bulan banyak memperoleh penurunan gaji dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kompensasi berupa gaji dan insentif karyawan pada LPD Desa Adat Ubung karena kurangnya perolehan gaji yang diterima sebagaimana mestinya dengan UMR Kota Denpasar tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, Motivasi (Husni, dkk. 2018). Motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat

memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. (Laksmiari, 2019). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Andika, 2019).

Pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan kedisiplinan pada karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. motivasi merupakan unsur penggerak yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. (Sunarsi, 2018). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Husni, dkk. 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu tolak ukur penggerak dan mengarahkan para karyawan agar mereka bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien, bertanggung jawab, dalam upaya peningkatan sasaran dan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Artinya apabila semakin meningkatnya Motivasi maka Produktivitas Kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula. Penelitian (Sinaga, (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan positif artinya apabila bahwa tingginya motivasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan. Penelitian (Andika, 2019) membuktikan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya apabila semakin meningkatnya Motivasi maka Produktivitas Kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula.

Penelitian (Priatna, dkk. 2020) *The findings of this study are compensation and motivation both jointly and individually influencing work productivity workers. The dominant motivation influences work productivity rather than compensation, therefore the management of PT. Necis Indah Cemerlang Bandung is demanded to prioritize improvements in the motivation of workers with the opportunity to develop to gain progress and the opportunity to channel abilities*, yang artinya apabila pengaruh motivasi terhadap produktivitas dominan berpengaruh dan meningkatkan pada perusahaan. Penelitian (Setiawan, dkk. 2021) *In contrast to qualitative methodology, it is intended to undertake in-depth interviews of identified samples to research their perspective on the impact of motivation on employees' results. Because of the anonymity and scarcity of data in Lebanon, the scientist could not collect a sufficient number of samples and certain institutions declined details or addressed some queries*, yang artinya apabila pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh baik dan signifikan adanya motivasi membuat kegiatan perusahaan menjadi produktif. Namun berbeda dengan penelitian

Rampisela, dkk. (2020) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator motivasi kerja yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung yaitu, minimnya kebutuhan karyawan atas penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan, reputasi dengan tujuan perusahaan sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas kerja yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, Fasilitas Kerja (Alfizar, 2019). Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Kurnia, dkk. 2019, October). Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha. (Sayoto, dkk. 2018). Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. (Ganie, dkk.2017). Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat produktivitas kerja karyawan. (Alfizar, 2019).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pentingnya fasilitas kerja guna mendukung produktivitas kerja karyawan ialah dapat memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindari dari pemborosan waktu, biaya serta menurunnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja.

Fasilitas kerja mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sayoto, dkk (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai Divisi Produksi MNC TV. Artinya apabila Fasilitas kerja mampu mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan. Penelitian Kurnia, dkk. (2019) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Artinya apabila ini bermakna bahwa makin baik variabel Fasilitas kerja maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan. Penelitian Ganie, dkk (2017) Fasilitas kerja sebagian memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya apabila pemenuhan fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Rahmana, dkk. 2020) *The provision of incentives, work facilities and work discipline have a joint effect on work productivity*, yang artinya apabila penelitian fasilitas kerja terhadap produktivitas tersebut berpengaruh signifikan beriringan pada perusahaan terpenuhinya fasilitas yang ada dalam perusahaan tentunya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian (Suyuthie, dkk. 2019) *From the results of the hypothesis test conducted which serves to determine the effect of Work Facilities on Employee Work Productivity at Royal Denai using SPSS 16.00. Simple linear regression test values were obtained between work facilities and employee work productivity, the F value is 7.167 with a significance level*, yang artinya apabila penelitian fasilitas terhadap produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perusahaan tersebut dalam memenuhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Alfizar, (2019), Hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Artinya fasilitas yang di sediakan di dalam kantor tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, karena banyak karyawan yang mengeluh tentang fasilitas yang kurang memadai. Sehingga karyawan tidak dapat mengoptimalkan produktivitas kerja.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap fasilitas kerja yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung yaitu, perlengkapan kantor yang kurang memadai dan mencukupi jumlah karyawan yaitu meja kerja, kursi kerja karyawan, lemari, alat elektronik (Komputer, printer, mesin penghitung uang dan lainnya) sudah kurang layak pakai seiring berjalannya waktu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara?
- b) Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan LPD pada Desa Adat Ubung Denpasar Utara?
- c) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara.
- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara.
- c) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara.

1.4 Kegunaan Penelitian

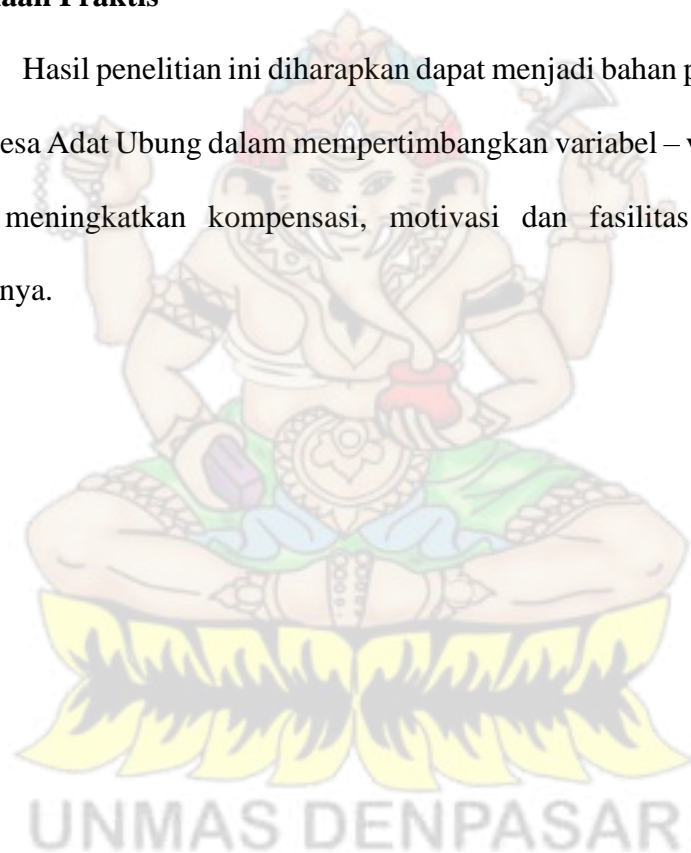
Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap hal ini dapat memberi kontribusi kepada seluruh elemen yang ada baik lembaga, mahasiswa maupun masyarakat. Baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

- a) Peneliti ini diharapkan menambah pengetahuan dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang dapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
- b) Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi LPD Desa Adat Ubung dalam mempertimbangkan variabel – variabel penelitian untuk meningkatkan kompensasi, motivasi dan fasilitas kerja karyawan seterusnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan (*equity theory*) teori ini dikembangkan oleh Adams seorang Psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Adapun pendahulu teori ini adalah Zelenzik yang dikutip dari Locke. *Equity theory* yaitu suatu yang dirasakan adil atau tidak adil. Dalam teori ini produktivitas kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi yang seseorang tersebut rasakan. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun tempat lain. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, *equity in equity*. Wexley Yukl mengemukakan bahwa, input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain-lain. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan yang sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input* dan *outcome* dirinya dengan perbandingan *input* dan *outcome* karyawan lain. Jadi apabila perbandingan antara *input* dan *outcome* dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. (Depi, 2020).

2.1.2 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Wijaya 2017:100) Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Rumahlaiselan, dkk. 2018). Sudah sepantasnyalah jika pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan mendapatkan imbalan yang sepadan dari perusahaan dengan cara memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. (Arifudin, dkk. 2020). Kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. (Dinantara, 2019). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kebijakan yang seharusnya didapatkan oleh karyawan balas jasa perusahaan kepada karyawan berupa reward finansial maupun non finansial demi meningkatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi untuk kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi

maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diperolehnya kompensasi yang jelas dan adil, maka hal ini dengan sendirinya karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan akan diperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Carmelita (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama awal permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan

2. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.

3. Jabatan

tingkat jabatan yang dimiliki karyawan akan menentukan jumlah kompensasi yang akan diterima karyawan.

4. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang

5. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Prestasi kerja ini, apabila sesuai atau melebihi aturan yang ditetapkan, maka karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Prestasi kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan jabatan, jenjang kepangkatan, yang kemudian akan membantu meningkatkan jumlah kompensasi seorang karyawan.

3) Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

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

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3 Definisi Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. (Laksmiari, 2019). Pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan kedisiplinan pada karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. motivasi merupakan unsur penggerak yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. (Sunarsi, 2018).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang

akan membawa ke arah yang optimal. (Andika, 2019). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Musnadi, 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu tolak ukur penggerak dan mengarahkan para karyawan agar mereka bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien, bertanggung jawab, dalam upaya peningkatan sasaran dan tujuan perusahaan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

- a) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- b) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap inividu.

3) Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, fasilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

- d) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4 Definisi Fasilitas Kerja

1) Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Kurnia, dkk. 2019, October). Produktivitas akan maksimal apabila karyawan yang diberikan beban tugas dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tentunya hal ini ditunjang oleh disiplin kerja yang baik, artinya semua aturan yang ada dijalankan/diikuti dengan benar dan fasilitas kerja dilengkapi sesuai dengan kebutuhan kerja. Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha.(Sayoto, dkk. 2018). Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. (Ganie, dkk.2017).

Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat produktivitas kerja karyawan. (Alfizar, 2019). Jadi pentingnya fasilitas kerja guna mendukung produktivitas kerja karyawan ialah dapat memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindari dari pemborosan waktu, biaya serta menurunnya Kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja.

2) Jenis-jenis fasilitas kerja

Jenis-Jenis Fasilitas Kerja (Akila, 2021) Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

- a. Fasilitas Sarana Kantor Fasilitas sarana kantor dapat terdiri dari: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, filling cabinet, lemari, kertas, 39 televisi, mesin photo copy, OHP, kertas, In Foccus, wireless, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya.
- b. Fasilitas Prasarana Kantor Fasilitas prasarana kantor dapat berupa: fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, pendidikan dan pelatihan Fasilitas kerja dalam suatu organisasi terdiri dari :

- (1) Mesin dan peralatan
- (2) Prasarana
- (3) Perlengkapan kantor
- (4) Peralatan inventaris
- (5) Tanah dan bangunan
- (6) Alat transportasi

3) Indikator fasilitas kerja

Menurut Sofyan (2001: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

- f) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.1.5 Definisi Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja Produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. (Laksmiari, 2019). Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. (Sinaga, 2020).

Menurut Arifudin. dkk. (2020) setiap organisasi menghadapi berbagai tantangan internal yang tidak kalah pentingnya dengan berbagai tantangan yang sifatnya eksternal. Oleh karena itu sebuah perusahaan yang berjalan sukses dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya harus dapat mengakomodir faktor-faktor yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan. (Tanjung, dkk. 2020). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting

sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja. (Rumahlaiselan, dkk. 2018).

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

- a) Pelatihan Pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian perusahaan. Memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik karyawan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

3) Indikator Produktivitas

Untuk dapat mengukur produktivitas kerja seorang karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut (Rachmawati, dkk. 2022) :

- a) Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Seorang karyawan yang memiliki keinginan selalu meningkatkan hasil pekerjaannya tentunya akan memiliki produktivitas yang baik.

c) Semangat kerja

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

d) Pengembangan diri

Pengembangan diri sangatlah perlu dilakukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya sehingga akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya.

e) Mutu

Mutu yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang.

f) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Tanjung, dkk (2020). Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh penilaian kinerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja serta sejauh mana pengaruh penilaian kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan sampel sebanyak 25 orang atau 35% dari jumlah populasi yang diteliti sebanyak 70 orang. Hasil analisis diketahui hubungan antara variabel penilaian kerja dengan produktivitas kerja karyawan positif dan kuat. Hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan positif dan sangat kuat. Secara simultan, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 2) Penelitian oleh Rumahlaiselan dan Wenas (2018). Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK CABANG MANADO. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang

Manado. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 166 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari pelatihan dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado perlu mempertahankan pelatihan dan kompensasi yang telah diberikan bahkan lebih ditingkatkan lagi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 3) Penelitian oleh Dinantara dan Oktaviani (2019). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Apriyanti, dkk (2022). Melakukan penelitian dengan judul *The Effect of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation On The Work Productivity of Employees of PT Pos Indonesia (Persero) Madiun*. Ini jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 85 responden. Metode pengambilan sampel adalah dengan cara probability sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan diseminasi melalui google form. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda melalui software SPSS 20.0. Hasil studi ini menunjukkan bahwa: a) kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, b) disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, c) motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan d) kompensasi, disiplin kerja, dan

motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 5) Penelitian oleh Hunafa (2020). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja di Hasanah Bakery Gombang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, kuesioner, wawancara, validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang dengan program SPSS 21. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dari kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji

pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Sunarsi (2018). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik penulis menjadikan karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi sebagai populasi totalnya berjumlah 150 karyawan. Adapun jumlah sampel diperoleh dari perhitungan Slovin dengan tingkat galat sebesar 10% diperoleh hasil 60 responden. Analisis data menggunakan SPSS Versi 22. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung = $8098,471 > 3,160$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan Disiplin (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 2) Penelitian oleh Sinaga (2020) Melakukan Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Trikaya Cemerlang Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan sebanyak ± 700 , sedangkan sampelnya terdiri dari 50 karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan yang bekerja di Transmart Medan Fair. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja, serta variabel independennya yaitu motivasi dan pengalaman kerja. Metode analisis data menggunakan analisis linear berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.
- 3) Penelitian oleh Andika, dkk (2020). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai universitas pembangunan pancabudi medan. pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. secara parsial motivasi kerja dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Priatna, dkk (2020). Melakukan penelitian berjudul *Efect of Work Compensation and Motivation Towards Produktivity of Workers (A SURVEY IN PT. NECIS INDAH CEMERLANG BANDUNG)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kompensasi yang diberikan oleh PT. Necis Indah Cemerlang

Bandung, (2) motivasi dari pekerja di PT. Necis Indah Cemerlang Bandung, (3) produktivitas kerja di PT. Necis Indah Cemerlang Bandung, dan (4) pengaruh kompensasi dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara individu dalam bekerja produktivitas di PT. Necis Indah Cemerlang Bandung. Itu Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan survei ekspansif unit analisis pekerja PT. Necis Indah Cemerlang Bandung. Pengambilan sampel menggunakan random sampling metode dan sederhana dengan sampel (n) 85 pekerja. Itu jenis penyelidikan dalam penelitian ini adalah kausalitas, dan horizon waktu dalam penelitian ini adalah cross-sectional dan metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan jalur analisis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 5) Penelitian oleh Rampisela dan Lumintang (2020). Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. Perusahaan PT Dayana Cipta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Upah terhadap Produktivitas kerja baik secara Simultan maupun secara Parsial. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan lapangan dari PT Dayana

Cipta yang berada di Unit Produksi Tomohon yang berjumlah 30 karyawan dan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh yang berjumlah 30. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, 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. Sebagai bahan pertimbangan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan, dan tetap memperhatikan motivasi kerja serta lingkungan kerja agar hasil produktivitas kerja dari karyawan bisa meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- 1) Penelitian oleh Sayoto dan Winarto (2018). Melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNVTV bagian Produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kerja pegawai produktivitas, baik sebagian maupun

bersamaan pada Bagian Produksi MNC TV. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan sampel sebanyak 75 responden. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 2) Penelitian oleh Kurnia, dkk (2019). Melakukan penelitian dengan judul Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing dan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebanyak 80 orang karyawan perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.
- 3) Penelitian oleh Ganie, dan Abidin (2017). Melakukan penelitian dengan judul Pagaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerja fasilitas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lokasi Kerja Bukit Makmur Mandiri Utama Binsua Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lowongan Kerja Bukit Makmur Mandiri Utama Situs Binsua, hal ini dibuktikan dari hasil Uji t yang mendapatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,251 > 1,985$ dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Fasilitas kerja sebagian memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lokasi Kerja Bukit Makmur Mandiri Utama Binsua, hal ini dibuktikan dari hasil Uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ table atau $2,354 > 1,985$ dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 4) Penelitian oleh Rahmana, dkk (2020). Melakukan penelitian dengan judul, *The Effect Of Giving Incentives, Work Facilities And Work Discipline On Sales Productivity At PT. Gramedia Asri Media Business Unit To Business Wholesale Jakarta*. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap pekerjaan produktifitas. 2) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap

produktivitas kerja. 3) Untuk menentukan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. 4). Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, kerja fasilitas dan disiplin kerja serta produktivitas kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam hal ini penelitian adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik, perangkat lunak yang digunakan untuk mendukung hal tersebut penelitian adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah penjualan pada PT. Gramedia Asri Media adalah divisi unit bisnis untuk Jakarta Wholesale bisnis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.

- 5) Penelitian oleh Alfizar (2019). Melakukan penelitian berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang berjumlah 41 orang. Sampel penelitian ini adalah 41 orang karyawan,

dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket (Questioner). Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi). Hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial sistem informasi manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan fasilitas kerja dan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Nilai R-Square sebesar 0,206. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel *independen* kompensasi terhadap variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, objek, periode, sampel, dan populasi penelitiannya.