

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011: 239).

Menurut Ardana (2012:153) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Gaol (2014:310) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan hak yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi pegawai kepada organisasi”.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi Kerja

Menurut Rivai (2004:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu :
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan,

opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.1.3 Tujuan Kompensasi :

Menurut Sutrisno (2009:118) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja karyawan, dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan
2. Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
3. Mempertahankan karyawan, dengan sistem 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.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. 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 ditempat lain.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2009:127-129) adalah :

1. Produktivitas Kerja Karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
2. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.
3. Penawaran dan Permintaan
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja

lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komposisi relatif semakin besar.

4. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

5. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.1.5 Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang menurut Gaol (2014:315) dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, indikator-indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Upah, merupakan pembayaran yang tidak terikat pada waktu, dapat diberikan secara harian, minggu, atau bulanan. Upah pada umumnya dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya.
2. Gaji, merupakan pembayaran yang diberikan berdasarkan jangka waktu, pada umumnya gaji diberikan tiap bulan kepada pekerja walaupun pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.
3. Gaji berbasis kompetensi, suatu bentuk kompensasi dengan penentuan tarif dasar yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kompetensinya. Dimana karyawan mendapatkan tugas yang lebih bervariasi dan membutuhkan pengetahuan serta keterampilan khusus untuk menyelesaikannya.
4. Insentif, merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan langsung dengan motivasi. Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai, sedangkan upah merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:2) menyatakan: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja (Taiwo, 2010 : 301).

Menurut Noah dan Steve (2012:37), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2001:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

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

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2011:26) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2010:109) “Pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi”.

Purnamasari (2011) dalam Asih (2012) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan

dalam beberapa hal diantaranya: mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Elaine B Johnson (2007) juga menyatakan bahwa: “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.”

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.1.3.2 Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan (Soekarno, 2007:31). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman kerja

Menurut Djauzak (2004:57), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dijelaskan sebagai berikut :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas dan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator untuk mengukur pengalaman kerja akan diukur menurut Zainullah (2012) adalah sebagai berikut :

1. Lama Masa Kerja.

Lama Masa Kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit.

2. Tingkat Rutinitas Pekerjaan / Pengalaman yang dimiliki.

Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya.

3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2011:102), “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dari menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.”

Sedarmayanti (2011:198) menyatakan bahwa : “Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya”.

Menurut Joko Raharjo (2013:61) menjelaskan tentang produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang di gunakan (input).

Sedangkan menurut Lita Wulantika dan Arjuna Rizaldi (2017:62), “Produktivitas merupakan yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.

Lita Wulantika dan Irma (2017:47) juga menyatakan bahwa : “Konsep dari produktivitas kerja karyawan adalah perbaikan yang berkelanjutan atau berkesinambungan, hal ini mempengaruhi lama tidaknya bertahan suatu perusahaan di dunia bisnis global. Maka sangatlah penting untuk perusahaan memperhatikan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang pegawai. Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan merupakan faktor penting Produktivitas Kerja

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan

karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2011:104) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas yaitu :

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan sebelumnya produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila kualitas produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas kerja pun akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas kerja pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi membutuhkan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Oleh: Yusriha Labudo (2013)	Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas, disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Penulis menggunakan variabel x yaitu kompensasi dan variabel y yaitu produktivitas kerja karyawan	Penulis tidak menggunakan variabel x disiplin kerja
2	Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Politeknik LP3i Jakarta Oleh: Retno Widowati (2016)	Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan serta berpengaruh secara positif dan signifikan	Penulis menggunakan variabel x yaitu lingkungan kerja dan variabel y yaitu produktivitas kerja karyawan	Penulis tidak menggunakan variabel motivasi
3	Pengaruh Pengalaman kerja, Pembagian kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado Oleh: Romalio Norman Maudoma (2017)	Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja, pembagian kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas	Menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu produktivitas	Penulis melakukan penelitian pada perusahaan proyek PT. Margahayu Raya Bandung

		<p>karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang tidak signifikan dan negatif</p>		
4	<p>Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo</p> <p>Oleh: Haedar, Suandi Putra Syamsuddin (2014)</p>	<p>Menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu produktivitas.</p>	<p>Penulis tidak menggunakan variabel motivasi sebagai variabel x</p>
5	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati</p> <p>Oleh: Sis Wartoyo (2015)</p>	<p>1) Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif</p>	<p>Penulis menggunakan variabel x yaitu kompensasi yang mempengaruhi variabel y yaitu produktivitas</p>	<p>Penulis tidak menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel x</p>

		dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 4) Berdasarkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.		
6.	Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Perusahaan Jasa Keamanan, PT Garuda Milky Artha Surabaya) Oleh: Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2016)	Terdapat pengaruh yang signifikan pada nilai disiplin dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Garuda Milky Artha di Surabaya	Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu produktivitas	Penulis tidak menggunakan variabel disiplin sebagai variabel x
7.	Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan: Studi kasus pada Bank dan Perusahaan Asuransi di Pakistan Oleh: Prof.Dr.Abdul Ghafoor Awan (2015)	Bahwa lingkungan kerja sangat membantu tingkat produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan pengawas, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif yang menarik dan cepat serta rencana pengakuan dan beban kerja yang memadai sangat membantu mengembangkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi.	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel x yang mempengaruhi produktivitas variabel y	Waktu dan tempat penelitian (penulis melakukan penelitian di perusahaan proyek PT. Margahayu Raya Bandung pada tahun 2018)
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pelayanan Transportasi Edo City Benin City, Nigeria	1. Jika lingkungan kantor yang baik disediakan untuk karyawan, itu akan sangat membantu	Menggunakan variabel x yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi	Waktu dan tempat penelitian

	<p>Oleh: Chika Ebenezer Duru dan Dominic Shimawua (2017)</p>	<p>meningkatkan moral dan kinerja mereka. 2. karyawan merespon secara emosional lebih baik terhadap ketentuan lingkungan kantor yang baik dengan tidak menghindarkan diri dari pekerjaan, keterlambatan untuk bekerja dan sikap negatif lainnya 3. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan output individu sehingga menyebabkan pertumbuhan Organisasi.</p>	<p>produktivitas variabel y</p>	
--	--	---	---------------------------------	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sinungan (2010:2) : “Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, faktor kemampuan kerja, pengalaman kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi kerja”.

Proses pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan, mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang memadai maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan akan mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Demikian pengalaman kerja juga diperlukan bagi karyawan dan organisasinya untuk melangsungkan pekerjaannya, maka dari itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang memadai maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan akan mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2.2.1 Pengaruh Variabel X1 ke Y (Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rafika Faris dan I Wayan Bagia (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana kompensasi tersebut merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Variabel X2 ke Y (Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Karyawan)

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan output individu sehingga menyebabkan pertumbuhan organisasi (Chika Ebenezer Duru dan Dominic Shimawua: 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prof.Dr.Abdul Ghafoor Awan (2015) bahwa lingkungan kerja sangat membantu tingkat produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan pengawas, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif yang menarik dan cepat serta rencana pengakuan dan beban kerja yang memadai sangat membantu mengembangkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi.

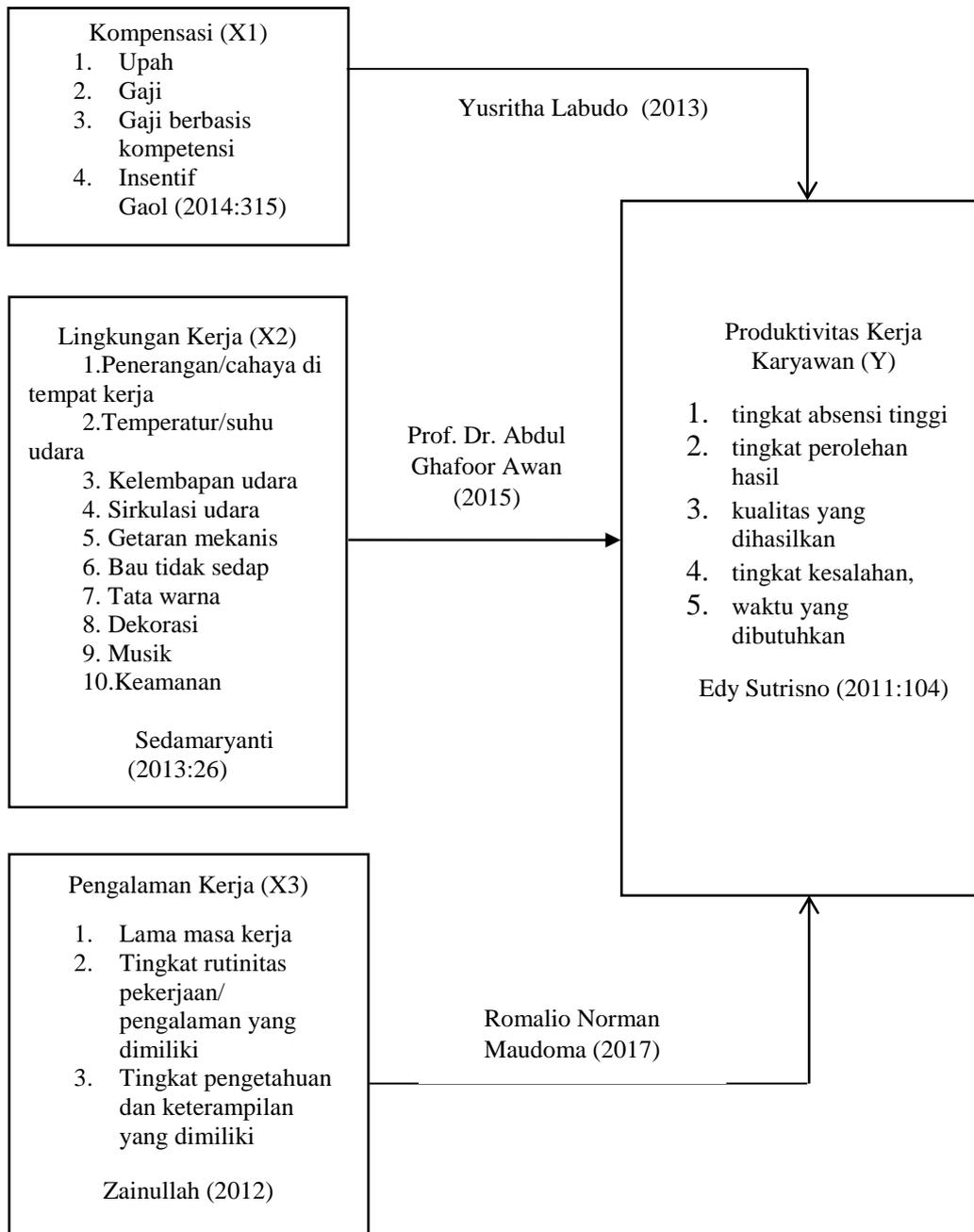
2.2.3 Pengaruh Variabel X3 ke Y (Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan)

Pengalaman kerja yang banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja, sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah sehingga produktivitas pun rendah Romalio Norman Maudoma (2017).

Disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan berasal dari diri karyawan atau yang disebut sebagai *Human factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja.

Menurut Sinungan (2010:2) Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, faktor kemampuan kerja, pengalaman kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi kerja.

Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di bawah ini :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Dari kerangka pemikiran teoritis yang diuraikan di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

H3 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas.