

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pemberian Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Pemberian Kompensasi

Mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (**Simamora, 2013**)

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (**Hasibuan 2018**)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaiknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. (**Kasmir, 2016**)

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk table konsep dan kesimpulan pemberian kompensasi, seperti pada Tabel 2.1. berikut ini :

Tabel 2. 1
Konsep dan Kesimpulan Pemberian Kompensasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Karakteristik Individu
1	2013	Simamora	Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.
2	2018	Hasibuan	Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan
3	2016	Kasmir	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Sumber: Hasil Olah Peneliti 2020

Berdasarkan beberapa uraian pendapatan para ahli pada Tabel 2.1 diatas mengenai Pemberian Kompensasi, maka dapat disimpulkan pemberian kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Berdasarkan berpaka konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada table tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitan ini adalah konsep yang diungkapkan oleh **Simamora (2013)**, yang menjelaskan pemberian kompensasi ialah finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Gunung Putri Perkasa

2.1.1.2 Indikator Pemberian Kompensasi

Adapun indicator pemberian kompensasi menurut **Simamora (2013)** antara lain sebagai berikut:

a. Gaji

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

b. Insentif

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

c. Tunjangan

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

d. Fasilitas

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

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indicator pemberian kompensasi, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.2 berikut:

Tabel 2. 2
Indikator Pemberian Kompensasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Karakteristik Individu
1	2013	Simamora	Gaji, Intensif, Tunjangan, Fasilitas

Berdasarkan indicator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2 tersebut, indicator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh **Simamora (2013)** yaitu (1) Gaji (2) Intensif (3) Tunjangan (4) Fasilitas. Adapun dasar penentuan indicator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Simamora (2013), adalah indicator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Gunung Putri Perkasa.

2.1.2 Kualitas Kehidupan Karyawan

2.1.2.1 Definisi Kualitas Kehidupan karyawan

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. (**Cascio, 2015**)

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerjaan merasakan perannya dalam setiap organisasi peran disini diartikan sebagai bagian dari cara yang sistematis dimana karyawan berpartisipasi didalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sikap dan terkait dengan pekerjaan, kegiatan, dan organisasi mereka, sehingga peran tersebut mampu memberikan rasa tanggung jawab dan merasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap setiap pekerjaan yang muncul dari kesepakatan dan keputusan Bersama. (**Wherter dan Davis, 2015**)

Kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diterapkan untuk merumuskan bahwa setiap proses awal yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pekerja mereka, hal itu diwujudkan dengan mendiskusikan persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) kedalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. (Veitzhal Rivai, 2013) kualitas kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja dengan lingkungan pekerjaan.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan kualitas kerja, seperti pada Tabel 2.3 berikut ini:

Tabel 2. 3
Konsep dan Kesimpulan Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kualitas Kehidupan kerja
1	2015	Cascio	Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.
2	2015	Wherter dan Davis	Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerjaan merasakan perannya dalam setiap organisasi peran disini diartikan sebagai bagian dari cara yang sistematis didalam setiap pengambilan kepputusan yang menyangkut masalah sikap dan terkait dengan pekerjaan, kegiatan, dan organisasi mereka, sehingga peran tersebut mampu memberikan rasa tanggung jawab dan merasa memiliki terhadap setiap pekerjaan yang muncul dari kesepakatan dan kepuasan Bersama.
3	2013	Veitzhal Rivai	Kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diterapkan untuk merumuskan bahwa setiap proses awal yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan da harapan pekerja mereka, hal itu diwujudkan dengan mendiskusikan persoalan dan menyatukan pandangan mereka.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli pada Tabel 2.2 diatas mengenai kualitas kehidupan kerja, maka dapat di simpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerja dan organisasi yang memutuskan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang diungkap oleh **Cascio (2015)** yang menjelaskan, Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan mertabat karyawan. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi Di PT. Gunung Putri Perkasa

2.1.2.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan

Ada Sembilan indicator kualitas kehidupan kerya karyawan menurut **Cascio (2015)** diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Keterlibatan karyawan (*employee participation*) di definisikan sebagai cara pandang yang digunakan untuk melihat karyawan apakah diikuti dalam menentukan keputusan atas pekerjaan yang dimiliki. Seseorang karyawan memiliki hak dalam pengambilan keputusan baik yang mempengaruhi secara langsung atau pun tidak langsung terhadap pekerjaannya, hal tersebut dikarenakan kualitas kehidupan kerja tidak dapat diputuskan secara pihak

oleh pihak organisasi, namun harus melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan.

- b. Kompensasi yang seimbangan (*equitable compensation*) merupakan system imbalan yang diberikan kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas kinerja dan pengabdian yang dilakukan pekerjaan. Pemberi kompensasi adalah upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan harus disesuaikan dengan system penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Apa bila sebuah organisasi mampu memberikan kompensasi yang seimbang, layak, dan mampu memenuhi kebutuhan baik materi maupun non materi karyawan, maka akan berdampak kepada kepuasan kerja (Wursanto 2010)
- c. Rasa bangga terhadap instansi merupakan rasa “memiliki” yang timbul dari dalam diri karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan dan tempat kerja maka akan menunjukkan kinerja yang optimal demi kemajuan organisasi.
- d. Rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*) diwujudkan dalam bentuk status kepegawaian yang dimiliki kesepakatan antara organisasi dengan karyawan sangat penting untuk diperhatikan hal tersebut bertujuan agar karyawan merasa aman karena ia yakin bahwa organisasi tempat kerja tidak akan melakukan pemecatan secara sepihak.
- e. Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*) daapat berwujud lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat memudahkan

karyawan dalam menjalankan aktivitas agar terwujud produktifitas kerja jaminan keselamatan lingkungan kerja yang dapat dilakukan melalui pembentukan komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, serta program jaminan keselamatan kerja (Cascio 2015)

- f. Kesejahteraan (*wellness*) merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawannya yang diwujudkan dalam bentuk ketersediaan fasilitas yang memadai. Hal tersebut bertujuan untuk memuaskan kebutuhan karyawan dalam bekerja, sehingga tercipta disiplin kerja, loyalitas, dan dedikasi penuh yang diberikan karyawan kepada suatu organisasi.
- g. Pengembangan karir (*career development*) dapat diartikan sebagai upaya organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan baik pengetahuan, keterampilan, sikap, ataupun perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- h. Penyelesaian masalah (*conflict resolution*) merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan tentang pekerjaan yang dimiliki, beberapa hal yang dilakukan untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi karyawan adalah keterbukaan, proses penyampaian keluarga secara formal, dan pertukaran pendapat (Cascio 2015).
- i. Komunikasi (*communication*) merupakan sarana bagi karyawan untuk membagikan informasi baik dari dalam maupun keluar organisasi untuk proses pengendalian manajemen, serta membantu karyawan untuk

memecahkan masalah, serta pengambilan keputusan. Komunikasi dalam organisasi dapat dilaksanakan melalui pertemuan tatap muka, pertemuan kelompok dan publikasi (Cascio, 2015)

Berdasarkan uraian di atas tersebut, maka dapat disusun indikator Kualitas kehidupan kerja karyawan, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.4 berikut :

Tabel 2. 4
Indikator Kualitas Kehidupan Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Karakteristik Individu
1	2015	Cascio	Keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbangan, rasa bangga terhadap instansi, Rasa aman terhadap pekerja, keselamatan lingkungan kerja, kesejahteraan, pengembangan karier, penyelesaian masalah, komunikasi

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.4 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh **Cascio (2015)**, yaitu (1) Keterlibatan Karyawan (2) Kompensasi yang seimbang (3) Rasa bangga terhadap instansi (4) Rasa aman terhadap pekerja (5) Keselamatan lingkungan kerja (6) Kesejahteraan (7) Pengembangan Karier (8) Penyelesaian masalah (9) Komunikasi. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Cascio (2015), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Gunung Putri Perkasa.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumberdaya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. **(Hartatik 2014)**.

Produktivitas kerja yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dari berbagai sumber daya manusianya itu sendiri. Secara garis besar, produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja karyawan yang dilihat dari sumber daya manusia itu sendiri. **(Agustin, 2014)**

Produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang. Kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. **(Siagian dalam Niam, 2018)**.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Jumady,2020)**. Produktivitas adalah kemepuan untuk meningkatkan jumlah atau hasil yang setara dengan input. Apabila produk meningkatkan maka adanya peningkatan dari keterampilan karyawan seperti waktu dan bahan.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan produktiviitas kerja seperti pada tabel 2.5 berikut ini:

Tabel 2. 5
Konsep dan Kesimpulan Peningkatan Produktivitas Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Motivasi
1	2014	Hartatik	Produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa bagi sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja yang dihasilkan dalam suatu perusahaan
2	2014	Agustin	Produktivitas yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dari berbagai sumber daya manusia itu sendiri secara garis besar.
3	2018	Siagian dalam niaga	Produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang
4	2020	Jumady	Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli pada Tabel 2.5 diatas mengenai produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran mengenai seberapa baik mengelola input/sumber daya menjadi output, produk atau hasil yang berguna. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang di gunakan **Hartatik (2014)** yang menjelaskan bahwa Produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Indikator produktivitas kerja

Ada Lima indikator Produktivitas menurut **Hartatik (2014)** antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.
- b. Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil, telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target tidak tercapai.
- c. Ketepatan waktu, kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.
- d. Tingkat kesalahan, salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.
- e. Tingkat absensi, 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 yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disusun indikator produktivitas kerja, sebagaimana terdapat dalam tabel 2.6 berikut ini:

Tabel 2. 6
Indikator produktivitas kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Produktivitas Kerja
1	2014	Hartatik	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kesalahan, tingkat absensi

Berdasarkan indikator-indikator yang di kemukakan oleh para ahli pada tabel 2.6 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis ini adalah yang diungkapkan oleh **Hartatik (2014)** yaitu, (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Ketepatan waktu (4) tingkat kesalahan (5) Tingkat absensi. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang digunakan oleh Hartatik (2014) adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Gunung Putri Perkasa.

2.1.4 Hasil Peneliti terhadulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Resume Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	PERBEDAAN
1	Nuraeni Firmandari	Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) Metode : Sampel :	Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. 2. Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. 3. Variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	-Menggunakan Indikator Kompensasi -Teknik Pengumpulan data menggunakan kuisisioner -Sama menggunakan pengujian tabel T -Menggunakan Metode penelitian Deskriptif.	- variabel moderasi - Jumlah Variabel berbeda -Perbedaan dengan menggunakan pengumpulan data melalui Dokumentasi.
2	Edelweis Asti Aisyah	HUBUNGAN PENGALAMAN, TIME BUDGET PRESSURE, KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI KOTA SEMARANG	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang bertujuan mencari bukti empiris tentang hubungan antara pengalaman, time budget pressure dan kompensasi terhadap kualitas audit pada KAP di Kota Semarang. Menunjukkan hasil pengalaman secara parsial berpengaruh positif terhadap kualitas audit dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dimana 0,000 kurang dari 0.005. Tekanan anggaran waktu secara parsial berpengaruh negative terhadap kualitas audit dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dimana 0,000 kurang dari 0,005. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kualitas audit dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana 0,000 kurang dari 0,005. Pengalaman auditor, tekanan anggaran waktu dan kompensasi secara bersama-sama	- Sama-sama Menggunakan Uji T dan Uji F -Pengumpulan data menggunakan kuisisioner	-Perbedaan Indikator yang digunakan setiap Variabel -Awal Kalimat menggunakan kata hubungan -Tempat Penelitian

NO	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	PERBEDAAN
			berpengaruh terhadap kualitas audit.		
3	Zainul Hidayat	MEMANAGE PERFORMANCE KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN KOMPENSASI	Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, dapat memotivasi karyawan menjadi lebih bersemangat serta membuat karyawan mampu mengatasi segala hambatan yang diterima didalam pekerjaan sehingga performance karyawan dapat meningkat dan tujuan pimpinan dapat tercapai. Dari teknik penilaian yang beragam dan luas, para spesialis menyeleksi metodemetode yang paling efektif dalam mengukur performance karyawan dengan standar yang berlaku. Teknik dapat diseleksi dengan cara mereview performance masa lalu maupun 26 Jurnal WIGA Vol. 5 No. 1, Maret 2015 ISSN NO 2088-0944 Zainul Hidayat dengan mengantisipasi performance di masa yang akan datang. Namun dalam pelaksanaannya, penilaian performance yang berkaitan dengan kompensasi juga harus mempertimbangkan serta memandang beberapa prinsip yang ada dalam pelaksanaannya, terutama prinsip keadilan yang merupakan faktor yang sering kali menjadikan pelaksanaan penilaian menjadi tidak efektif dan efisien.	-Teknik Pengumpulan data menggunakan Kuisisioner. -Sama-sama Menggunakan Uji T dan Uji F	- Menggunakan Indikator yang berbeda di setiap Variabel. -sempel yang di dapatkan -Populasi yang di dapatkan
4	Andreas Rompi	PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO)	Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Kualitas kehidupan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado 2. kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado 3. insentif secara parsial berpengaruh	-Sama-sama menggunakan analisis dekskriptif -Sama-sama menggunakan Uji T dan Uji F -Pengumpulan data dengan sebar kusioner	-Terdapat Perbedaan pada X1 -Menggunakan Pengaruh pada awal kalimat -Tempat Penelitian

NO	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	PERBEDAAN
		CABANG MANADO	signifikan terhadap Kinerja PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. 4. Kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado.		-Indikator yang di gunakan setiap variabel berbeda.
5	NOVITA IRMANIN GRUM	HUBUNGANKOMI TMENORGANISAS I DENGANKUALITA S KEHIDUPAN KERJAKARYAWA NBAGIAN PRODUKSI PTMS	kualitas kehidupan kerja karyawan PT MS termasuk dalam kategori tinggi, dengan klasifikasi tertinggi sebanyak (69%), pada klasifikasi sedang sebanyak (29%), dan (2%) karyawan berada pada klasifikasi rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan dari pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi tidak menggambarkan keadaan dari karyawan, hasil wawancara yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan kesejahteraan didalam pekerjaannya	-Sama-sama menggunakan Metode Deskriptif. -Teknik pengumpulan data menggunakan Kuisisioner. -Sama-sama menggunakan Uji T dan Uji F	-Perbedaan Indikator setiap variabel. -Tempat Penelitian -Menggunakan Pengaruh pada awal kalimat. -Tidak ada hubungan antar Variabel bebas.
6.	Dini Riskhi Ariani	PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	impulan yaitu: (1) Rotasi jabatan dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (2) Disiplin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (3) Beban Kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (4) Rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.	-Menggunakan Metode perhitungan slovin untuk menentukan sampel -Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. -Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. -Produktivitas di jadikan sebagai variabel independen	-Menggunakan Regresi berganda -Tidak ada hubungan antar variabel bebas -menggunakan Pengaruh Pada awal kalimat. -tempat penelitian.

NO	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	PERBEDAAN
7.	Vicky Prestiani Dewi	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDRUSTIAN	Variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan Variabel kualitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan	<u>Persamaan</u> Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti pemberian kompensasi, kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan	<u>Perbedaan</u> a. dalam penelitian sebelumnya hanya variabel kualitas kehidupan.
8	Andrey Chandra	PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MELALUI PENINGKATAN KUALITAS KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI PADA PT.KMK GLOBAL SPORTS	Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja.	<u>Persamaan</u> Peneliti sebelumnya dan peneliti penulis meneliti tentang kualitas kerja terhadap produktivitas	<u>Perbedaan</u> Dalam penelitian sebelumnya tidak ada variabel kualitas kehidupan kerja sedangkan dalam penelitian penulis ada.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pandemic Covid-19 menjadi pertimbangan dan terberat yang harus di lewati beberapa sector usaha termasuk di PT. Gunung Putri Perkasa oleh karena itu dengan pemberian kompensasi karyawan mwnjadi salah satu hal terpenting yang harus di perhatikan oleh perusahaan guna untuk menunjang kualitas kehidupan kerja yang layak untuk karyawan sehingga karyawan merasakan bahwa dengan kualitas kehidupan kerja yang layak untuk karyawan sehingga karyawan merasakan bahwa dengan kualitas kehidupan kerja yang memadai akan menunjang kesejahteraan kerja karyawan sehingga dengan hal tersebut karyawan merasa kinerjanya di apresiasi oleh perusahaan dan karyawan dengan maksimal dapat meningkatkan

produktivitas kerja yang baik. Dalam penelitian ini produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua factor yaitu (1) Pemberi Kompensasi, (2) Kualitas Kerja.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapatannya relative mereka menunjukan status mertabat dan harganya. Oleh karena itu, pimpinan perlu sekali memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan karyawan, agar performancenya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini menunjukan pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

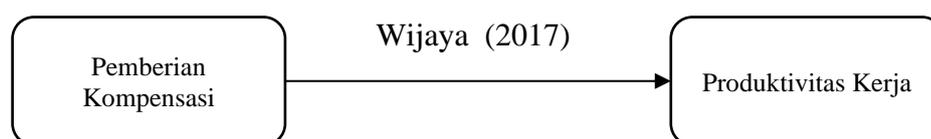
2.2.1.1 Pengaruh pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas

Wijaya (2017) berpendapat bahwa:

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempertahankan karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun menurun meningkat.

Berdasarkan pemeparan tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivits kerja. Tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan.



Gambar 2. 1
Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas

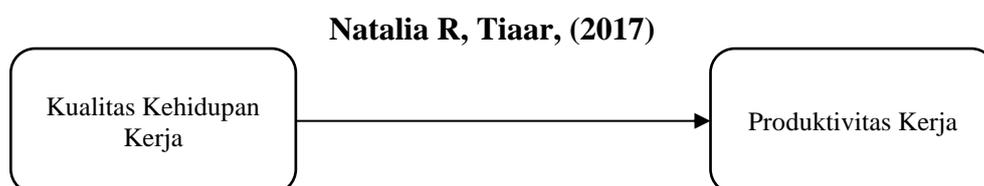
2.2.1.2 Kualitas Kehidupan Karyawan Terhdap Produktivitas Kerja

Cascio (2015) berpendapat bahwa:

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan mertabat karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber saya mausia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan

baik. Hal ini yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumberdaya manusia maupun kualitas produk.



Gambar 2. 2
Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Produktivitas Kerja

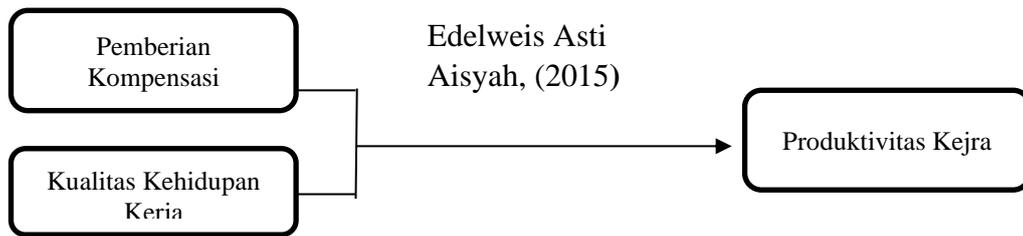
2.2.1.3 Pengaruh Pemberian Kompensasi dan kualitas Kehidupan kerja terhadap Produktifitas Karyawan

Edelweis Asti Aisyah, (2015) berpendapat bahwa:

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang di terima oleh setiap orang pegawai.

Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

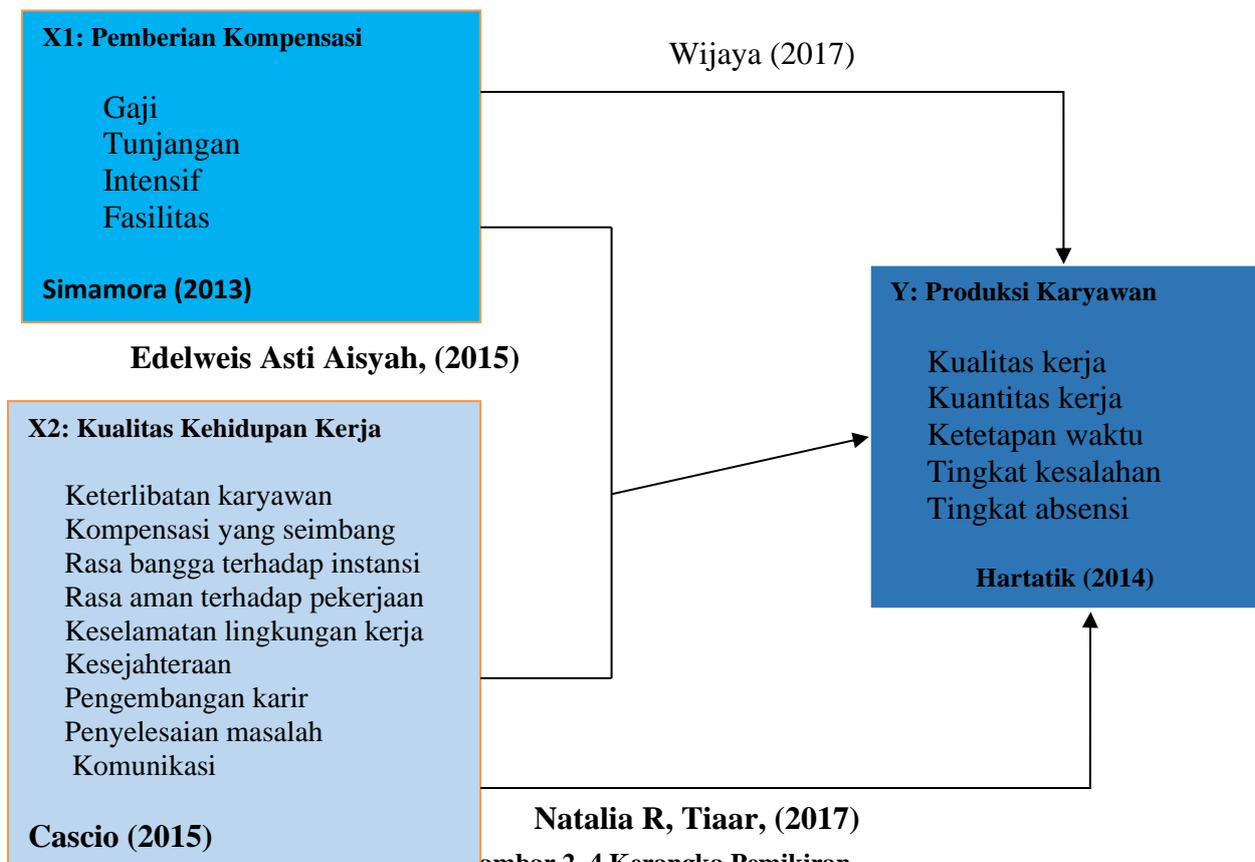
Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, diperlukan tidak hanya faktor sumber daya (SDM) yang baik dan memiliki kemampuan saja, tetapi dipenuhi juga oleh faktor-faktor seperti kompensasi dan kualitas hal ini merupakan permasalahan yang dapat dijadikan topik penelitian yang dilakukan di PT. Gunung Putri Perkasa.



Gambar 2. 3
Pengaruh Pemberian Kompensasi dan kualitas Kehidupan kerja terhadap Produktifitas Karyawan

2.3 Paradigma

Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka, konsep, keterkaitan dan kerangka pemikiran maka paradigma dari pemberian kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan pengaruhnya terhadap produktifitas karyawan pada masa pandemi covid 19 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 4 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah Penulis

2.4 Hipotesis

Pada kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variable yang akan diuji. Dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui suatu hubungan antara variable *independent* terhadap variable *dependent*.

Hipotesis merupakan hasil suatu penelitian sementara secara teori dianggap suatu hasil yang paling mendekati dan dapat dipercaya kebenarannya.

Menurut Menurut Hasibuan (2010:3) Hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, secara signifikasi oleh karena itu biasanya rumusan masalah disusun dalam bentuk pertanyaan.

Atas dasar kerangka pemikiran diatas, maka penulis memiliki sebuah asumsi dalam dugaan sementara yaitu sebagai berikut:

- H1** : Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Putri Perkasa
- H2** : Kualitas kehidupan karyawan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Putri Perkasa
- H3** : Pemberian Kompensasi dan Kualitas kehidupan karyawan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Gunung Putri Perkasa