

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk permodalan dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya. Karena setiap organisasi mempunyai tujuan untuk menjaga keberlanjutan dan mengembangkan serta meningkatkan daya saing, maka organisasi harus mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang ada (Lopes, 2023). Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen inti dari setiap organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Manusia merupakan unsur yang strategis dalam seluruh kegiatan organisasi karena organisasi diciptakan berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kemaslahatan manusia dan dikelola serta dikelola oleh manusia untuk memenuhi misinya (J. E. Saputra *et al.*, 2024).

Menurut Andriyansyah & Mahfudiyanto (2019), Manajemen sumber daya manusia menyangkut hubungan antara pegawai dan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan seni. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengarahkan pihak lain untuk melakukan berbagai aktivitas dan tugas

yang diperlukan atau melakukan berbagai tugas sendiri untuk tujuan organisasi atau bisnis tertentu hal-hal (J. E. Saputra *et al.*, 2024). Faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya yang meliputi beragam keterampilan, pengetahuan komprehensif, profesionalisme, semangat kerja yang tinggi, kreativitas, dan produktivitas untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (HRM) pada organisasi pemerintah perlu diawasi oleh para ahli untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan dan kebutuhan pegawai serta kemampuan organisasi (Rahma, 2021).

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk permodalan dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen inti dari setiap organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menyangkut hubungan antara pegawai dan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan seni.

## **2. Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan perpaduan nilai, norma, dan perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja (Aris *et al.*, 2024). Budaya organisasi merupakan inti dari identitas suatu perusahaan. Hal ini mencakup nilai, norma, keyakinan, dan

perilaku yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh para anggota suatu organisasi yang cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi. Sebaliknya, norma-norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tercermin dalam pola dan gaya perilaku organisasi yang relatif rentan terhadap perubahan (Sundjoto & Rahayu, 2023). Budaya organisasi merupakan pengaruh yang kuat dan tidak terlihat yang memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sundjoto & Rahayu (2023), budaya sangat luas dan kompleks dan dapat mencakup perilaku, masalah seremonial, dan kepercayaan tertentu. Budaya adalah hal yang mutlak dan merupakan aset bagi organisasi mana pun. Setiap organisasi harus memiliki dan memelihara budaya sebagai nilai intinya. Anggota organisasi yang mengadopsi dan mematuhi standar yang diterima secara umum sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah (Indira Aprilia *et al.*, 2023). Oleh karena itu, budaya bukanlah suatu aturan atau peraturan, melainkan alat yang berpengaruh dalam mengatur perilaku pegawai (Abane *et al.*, 2022).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan perpaduan antara nilai, norma, dan perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Selain itu, setiap anggota organisasi dapat mempelajari dan mengasimilasi

budayanya dari waktu ke waktu. Serta nilai-nilai ini dapat menunjukkan apakah suatu tindakan diinginkan atau tidak, benar atau salah, dan menjadi dasar tindakan di masa depan. Sehingga perusahaan dapat sukses jika budaya mereka dan sistem manajemen produktivitas dapat selaras.

#### **b. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut penelitian Denison *et al.*, (2004); Abane *et al.*, (2022), 4 (empat) prinsip utama yang mendasari teori budaya yaitu:

##### 1. Organisasi adalah konsistensi

Organisasi yang efektif memberdayakan karyawan, membangun organisasi di sekitar tim, dan mengembangkan keterampilan manusia di semua tingkatan. Eksekutif, manajer, dan karyawan bersemangat dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa mempunyai kepentingan dalam organisasi.

##### 2. Keterlibatan

Organisasi juga efektif karena mereka biasanya memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dengan baik, dan terintegrasi dengan baik. Tindakan didasarkan pada serangkaian nilai inti, yang memungkinkan pemimpin dan pengikutnya mencapai konsensus bahkan ketika memiliki sudut pandang berbeda. Konsistensi jenis ini adalah sumber stabilitas dan integrasi internal yang kuat, yang berasal dari cara berpikir yang sama dan tingkat kepatuhan yang tinggi.

### 3. Kemampuan Beradaptasi

Integrasi internal dan adaptasi eksternal seringkali bertentangan. Organisasi yang mampu beradaptasi dipandu oleh pelanggannya dan memiliki kemampuan serta pengalaman untuk mengambil risiko, belajar dari kegagalan, dan melakukan perubahan. Mereka terus-menerus memodifikasi sistem untuk meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dalam memberikan nilai kepada pelanggannya.

### 4. Misi

Organisasi yang sukses memiliki tujuan dan arah yang jelas yang mendefinisikan tujuan dan sasaran strategis organisasi serta mengungkapkan visi tentang seperti apa organisasi di masa depan.

Menurut Madjidu *et al.*, (2022), terdapat indikator penilaian budaya organisasi yaitu:

#### 1. Inovasi dan pengambilan resiko

Merupakan tingkat karyawan yang didorong untuk dapat berinovasi dan dalam mengambil resiko

#### 2. Perhatian yang lebih rinci

Seberapa akurat, analitis, dan berorientasi pada detail yang diharapkan dari karyawan.

### 3. Orientasi hasil

Merupakan sejauh mana manajer fokus pada hasil atau keluaran dibandingkan pada hasil tersebut untuk dicapai

### 4. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap orang-orang dalam organisasi

### 5. Proaktif/keagresifan

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan lebih agresif dan kompetitif dibandingkan kooperatif.

### 6. Kemantapan/stabilitas

Yaitu tingkat kegiatan organisasi yang menekankan usaha untuk mempertahankan suatu keputusan dan tindakan.

## **3. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi dalam konteks organisasi atau bisnis mengacu pada segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi atau pekerjaan yang dilakukan. Menurut Lutfi Maryandi dan Setyo Riyanto (2022), kompensasi mempunyai arti yang lebih luas dibandingkan upah atau gaji berfokus pada kompensasi finansial, kompensasi mencakup jasa finansial dan non-finansial. Kompensasi adalah keseluruhan pengaturan pemberian kompensasi kepada karyawan dan manajer, baik dalam bentuk sumber keuangan

maupun dalam bentuk barang dan jasa yang diterima setiap karyawan (Sundjoto & Rahayu, 2023).

Kompensasi pada umumnya mencakup berbagai komponen seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan keterampilan yang mereka sumbangkan kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi dianggap setara di sektor kepegawaian, hadiah uang adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas jasa mereka (Setya, 2018). Karyawan berketerampilan tinggi lebih besar kemungkinannya untuk memperoleh manfaat dari program kompensasi insentif dan oleh karena itu lebih besar kemungkinannya untuk melamar posisi di bisnis perusahaan (Chrisman *et al.*, 2017). Kompensasi adalah salah satu pendorong utama motivasi, karena orang secara alami cenderung berkinerja lebih baik ketika mereka merasa bahwa mereka menerima kompensasi atau imbalan yang cukup atas usaha mereka (Daramola, 2019). Salah satu tugas mendasar dalam manajemen sumber daya manusia adalah manajemen kompensasi (Chigozie & Onyeaghana, 2021).

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dalam konteks organisasi atau bisnis mengacu pada segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi atau pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dalam konteks organisasi atau bisnis adalah segala bentuk kompensasi yang ditawarkan

kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi atau pekerjaan yang dilakukan.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Kasnaeny (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

##### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika jumlah pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan, cakupan akan relatif rendah. Demikian pula jika jumlah lowongan kerja banyak tetapi jumlah pencari kerja sangat sedikit, maka kompensasi relatif akan tinggi.

##### 2. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Kompensasi ditentukan sedikit banyak oleh kemampuan membayar perusahaan. Semakin besar kemampuan membayar perusahaan, maka semakin baik pula imbalan yang dapat diberikan kepada karyawannya.

##### 3. Serikat buruh

Beberapa perusahaan dengan serikat pekerja yang kuat memiliki tingkat pembayaran kompensasi yang lebih tinggi.

##### 4. Produktivitas kerja karyawan

Pada prinsipnya perusahaan membayar kompensasi dengan menggunakan standar produktivitas tenaga kerja. Semakin produktif karyawan, semakin besar pula kompensasi yang diberikan kepada mereka.

#### 5. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan upah minimum bagi pekerja untuk mencegah perusahaan sewenang-wenang memberikan kompensasi kepada pekerja.

#### 6. Biaya hidup

Besarnya ganti rugi biasanya tergantung pada biaya hidup di daerah tersebut. Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, besaran ganti rugi akan tergantung pada tingginya biaya hidup di daerah tersebut dan sebaliknya.

#### 7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan dengan posisi jabatan yang lebih tinggi juga diberikan kompensasi yang lebih tinggi tergantung pada standar jabatan perusahaan.

#### 8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika seorang pekerja mempunyai pendidikan yang lebih tinggi, ia menerima gaji yang lebih tinggi karena ia memperoleh lebih banyak keterampilan sebagai hasil dari pendidikannya. Demikian pula, karyawan dengan pengalaman lebih banyak dan masa kerja lebih lama di tempat kerja akan mendapat kompensasi yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang berpengalaman.

#### 9. Kondisi perekonomian nasional

Jika keadaan perekonomian negara membaik atau meningkat maka jumlah kompensasi akan meningkat, sebaliknya jika keadaan perekonomian memburuk maka jumlah kompensasi akan relatif rendah karena terdapat orang yang menganggur.

#### 10. Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya imbalan juga ditentukan oleh jenis pekerjaan. Semakin berisiko dan menuntut pekerjaan tersebut, semakin tinggi pula gajinya.

#### c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015), terdapat empat (4) indikator kompensasi yaitu:

##### 1. Gaji (*Salary*) atau Upah

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh seorang atasan kepada seorang pekerja atau pegawai atas jasa-jasanya yang dinyatakan dalam bentuk uang dan dibayarkan menurut kesepakatan bersama, kesepakatan bersama, dan peraturan perundang-undangan. Sedangkan upah, yaitu kompensasi uang langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, barang yang diproduksi atau jasa yang diberikan.

##### 2. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi berbasis kinerja yang terpisah dari gaji atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi.

### 3. Tunjangan

Tunjangan adalah jenis kompensasi non-moneter seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, dan tunjangan terkait karyawan lainnya.

### 4. Fasilitas (*Perquisites*)

Fasilitas (*Perquisites*) adalah jenis kompensasi non-moneter yang dapat berupa kompensasi dalam jumlah besar, terutama bagi manajer yang dibayar dengan baik oleh perusahaan.

Menurut Agus Budi Purwanto (2016), terdapat beberapa indikator dalam kompensasi yaitu:

#### 1. Gaji atau upah

Gaji diberikan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan, jabatan, dan masa kerja. Namun upah didasarkan pada jumlah jam kerja dan jumlah atau output yang dihasilkan oleh pekerja atau karyawan tersebut.

#### 2. Bonus atau komisi

Bonus merupakan uang tambahan bagi setiap karyawan ketika perusahaan telah mencapai peningkatan laba, sedangkan komisi merupakan imbalan bagi karyawan yang telah mencapai sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan.

#### 3. Asuransi karyawan

Asuransi yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan ditempat kerja, kecelakaan

menuju tempat kerja serta risiko penyakit akibat bekerja yang diberikan berupa asuransi kesehatan kerja karyawan.

#### 4. Jaminan sosial karyawan

Untuk melindungi tenaga kerja berupa imbalan sebagai kontribusi atas hilangnya penghasilan yang disebabkan oleh peristiwa yang dialami pekerja.

#### 5. Tunjangan

Upaya untuk menjamin kesejahteraan karyawan adalah dengan melakukan pembayaran finansial tidak langsung kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

#### 6. Libur atau cuti tetap dibayar

Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mencakup waktu istirahat pribadi yang berhak mengambil cuti kerja dengan gaji penuh

### **4. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan dan kedisiplinan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan kombinasi dari rasa hormat, kesetiaan, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk menegakkannya dan menerima hukuman (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Menurut Sutrisno & Sunarsi (2019), Langkah-langkah disiplin kerja alternatif

sangat penting untuk mencapai kemajuan positif dalam suatu organisasi. Menurut Rahma (2021), disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Disiplin kerja sangatlah penting, pegawai dengan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja dan penunjang pegawai, karena menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, jumlah pekerjaan yang banyak, jam kerja yang wajar, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang ditugaskan dengan implementasi kinerja pegawai. Sebaliknya, disiplin kerja yang terbaik bagi karyawan hendaknya ditanamkan dalam kesadaran setiap karyawan, bukan karena paksaan atau tuntutan. Untuk mencapai disiplin kerja yang baik, karyawan harus menaati peraturan yang ketat, mengikuti peraturan perusahaan, dan mengikuti peraturan dan ketentuan perusahaan bekerja dan mematuhi peraturan lainnya (Sutrisno & Sunarsi, 2019).

Berdasarkan teori di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan dan kedisiplinan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, yang dilakukan secara sukarela dengan pengetahuan penuh dan kepatuhan yang bersyarat terhadap aturan-aturan perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis dalam tindakannya. Dengan kata lain, memastikan bahwa perilaku karyawan dapat mematuhi aturan perusahaan dan meningkatkan

atau menjaga rasa hormat dan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tiba di tempat kerja tepat waktu.

Datang ditempat kerja dengan tepat waktu merupakan bentuk profesionalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Pulang ke kerja tepat waktu

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat dapat pulang kerja sesuai dengan waktu pulang yang telah ditentukan oleh perusahaan

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari sikap karyawan yang mampu menaati dan memahami segala peraturan perusahaan

4. Memakai seragam sesuai peraturan

Karyawan yang menggunakan seragam yang diberikan oleh perusahaan dapat mematuhi tata cara dasar berpakaian rapi.

5. Tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan

Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab dalam bekerja

## 6. Selesaikan tugas pekerjaan setiap hari

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan SOP (standar operasional perusahaan) yang berlaku

Menurut Permatasari & Indiyati (2024), terdapat penilaian indikator dalam disiplin kerja meliputi:

### 1. Ketepatan waktu

Ketersediaan karyawan untuk datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

### 2. Pemanfaatan waktu

Karyawan mampu tertib dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

### 3. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan dapat dikelola dengan baik dalam menggunakan peralatan yang telah disediakan oleh perusahaan.

### 4. Mampu menyelesaikan tugas

Rasa tanggung jawab yang tinggi karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ada

## 5. Kepatuhan terhadap peraturan

Kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari ketersediaan karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

## 5. Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu sesuai standar, biaya, kelengkapan, dan kecepatan sehingga sumber daya manusia digunakan secara efisien dan efektif secara kolektif. Menurut E. F. Saputra *et al.*, (2020), produktivitas karyawan yang tinggi membawa kemajuan bagi perusahaan dan memungkinkan mencapai hasil yang maksimal dan berkualitas. produktivitas adalah hubungan antara jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan produk tersebut, atau hubungan antara kebutuhan dan pengorbanan (Hafiz & Soleha, 2023).

Menurut Aris *et al.*, (2024), produktivitas merupakan indikator utama kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan sistem produktivitas merupakan upaya untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan efisien maka perusahaan dapat dianggap telah mencapai tujuannya, dan sebaliknya jika karyawan tidak bekerja dengan efisien maka perusahaan dapat dianggap belum bisa dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas merupakan tolak ukur untuk menentukan efisiensi penggunaan dan pengelolaan sumber daya untuk memastikan keberhasilan proyek (Enyindah & Bagshaw, 2022). Produktivitas merupakan upaya bersama antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kinerja setiap individu karyawan (Rehman *et al.*, 2018).

Produktivitas adalah tercapainya manfaat sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia, bakat, peralatan, dan keterampilan secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Secara umum, produktivitas adalah penjumlahan antara efisiensi dan efektivitas (Alishirazi *et al.*, 2015). Produktivitas merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja merupakan efisiensi proses produksi dari sumber daya yang digunakan.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Tanjung & Mardiyah (2023), faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja seorang pegawai meliputi:

##### **1. Tingkat pendidikan**

Standar tingkat pendidikan yang dibuat oleh perusahaan telah disesuaikan dan ditetapkan dengan kebutuhan perusahaan

## 2. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam individu maupun dalam tim.

## 3. Keterampilan

Karyawan yang terampil adaptif mampu menyesuaikan perubahan dalam bekerja atau prioritas dalam berkerja yang cepat

## 4. Etika kerja

Etika kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan serta meningkatkan moral yang baik bagi karyawan

## 5. Motivasi

Motivasi afektif dari perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif sehingga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang baik

## 6. Jaminan kesehatan

Program jaminan kesehatan dari perusahaan merupakan upaya dalam pemeliharaan kesehatan bagi karyawan

### **c. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Dharma (2007); Sundjoto & Rahayu (2023), indikator untuk meningkatkan produktivitas kerja antara lain:

1. Kemampuan

Keterampilan terbentuk dari seperangkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan

2. Kualitas pekerjaan

Mutu pekerjaan berhubungan dengan mutu yang diberikan. Karyawan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan mengutamakan kualitas.

3. Waktu penyelesaian

Pentingnya waktu berbeda-beda tergantung pada masyarakat. Misalnya, dalam budaya barat waktu adalah sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien.

Menurut Hidayah & Nubaiti (2019), untuk mengukur produktivitas kerja terdapat beberapa indikator meliputi :

1. Prestasi kerja pegawai.

Yaitu hasil kerja baik antara kualitas maupun kuantitas kerja yang diperoleh seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai

Yaitu hasil yang dirasakan baik oleh karyawan yang melakukannya maupun yang menikmati hasil usaha yang telah dicapainya.

3. Semangat dan etos kerja yang kuat.

Semangat kerja yang tinggi dan etos kerja yang meliputi perilaku positif karyawan serta fondasi yang mencakup motivasi, pikiran dasar dan prinsip kerja karyawan.

4. Pertumbuhan pribadi dalam menanggapi tantangan dan harapan.

Merupakan kemampuan individu dari karyawan yang berpotensi dalam mengembangkan diri untuk menghadapi tantangan dan harapan dalam perkembangan

5. Kualitas kerja pegawai baik

Yaitu suatu hasil yang dapat diukur dengan efektif dan efisiensi dalam suatu pekerjaan.

6. Efisiensi dapat dinilai sebagai perbandingan antara apa yang dicapai dan total sumber daya yang digunakan.

## **B. Penelitiain Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi bagi penulis dalam melakukan penelitiannya dan memperkaya teori yang penulis gunakan dalam mengulas penelitian yang telah dilakukan. Penulis menggunakan beberapa penelitian sebagai bahan referensi untuk memperkaya bahan penelitian dalam penelitian penulis. Berikut Tabel Penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1

*Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu*

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Abane, J.A., Adamtey, R., & Ayim, V. (2022). Does organization al culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. <i>Future Business Journal</i> , 8(1), 1–13.	Apakah budaya organisasi mempengaruhi produktivitas pegawai di tingkat lokal?	1. Budaya Organisasi (X) 2. Produktivitas Karyawan (Y)	1. Metode penelitian kuantitatif deskriptif 2. Analisis Data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastitas 3. Regresi Linier Berganda	Temuan ini menunjukkan budaya misi, keterlibatan, kemampuan beradaptasi dan konsistensi yang kuat dan positif dalam STMA
2.	Sundjoto, N. L., & Rahayu, S. (2023). 4.+Nurlaily-JMD_BTRB T_BT_BT-1. <i>Jurnal Manajemen Dewantara</i> , 7(2), 296–312.	1. Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	1. Pelatihan (X) 2. Budaya Organisasi (X) 3. Lingkungan Kerja (X) 4. Produktivitas Kerja pegawai (Y)	1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. 2. Analisis Data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastitas	Hasil analisis penelitian yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		pegawai secara simultan		3. Regresi Linier Berganda	
3.	Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. ( <i>JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2), 99–105.</i>	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja (X) 2. Budaya Organisasi (X) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Penelitian kuantitati 2. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesione 3. Uji F dan T untuk uji hipotesis	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agri Muko RMO Mukomuko karyawan bagian pengolahan minyak sawit 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Agro Muko RMO Mukomuko karyawan bagian pengolahan minyak sawit
4.	Indira Aprilia, Azhary Ismail, & Monalisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi	1. Budaya Organisasi memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa	1. Budaya organisasi (X) 2. Produktivitas kerja (Y)	1. Penelitian ini yaitu data primer 2. Metode analisis data menggunakan teknik analisis	Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar. <i>Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan, 1(2), 30–37.</i>	Comfeed, Tbk		linear sederhana Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan instrument penelitian adalah kuesioner 3. Teknik analisis data menggunakan software SPSS 23.0	
5.	Sugiarti, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Jurnal Politikom Indonesiana, 4(1), 40–52.</i>	C.1. Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang. 2. Ada pengaruh signifikan kompensasi	1. Gaya kepemimpinan transformasional (X) 2. Kompensasi (X) 3. Budaya organisasi (X) 4. Produktivitas kerja (Y)	1. Menggunakan analisa regresi linier berganda 2. Uji F dan T untuk uji hipotesis	1. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		si terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang.			terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
		3. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang.			
		4. Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan			

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang.			
6.	Aris,A.W,K., 1. Hasan Ipmawa, Dwi Kristanto, Pambuko Naryoko, Koen Hendrawan, & Natasya Passya. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). <i>Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi</i> , 4(1), 74–84.	1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja 3. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja	1. Budaya Organisasi (X) 2. Pelatihan (X) 3. Motivasi (X) 4. Produktivitas kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei dan observasi 3. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan berganda , uji t dan uji F	1. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang 2. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang 3. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama di Kota Tangerang

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
7.	Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT Bank Sumut Kantor Divisi Sumber Daya Manusia). <i>BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu</i> . ISSN 2829-2049 (Media Online), 2(04), 1010–1022.	1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. 3. Pengaruh Turnover Intention terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. 4. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Turnover Intention terhadap Produktivitas	1. Motivasi (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Turnover Intention 4. Produktivitas Kerja	1. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas 2. Metode analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan turnover intention memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara individu maupun secara bersama-sama, terhadap produktivitas karyawan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		s Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan			
8.	Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). <i>Corporate culture and organizational effectiveness : Is Asia different from the rest of the world? Organizational Dynamics</i> , 33(1), 98–109.	Hubungan budaya organisasi dan efektivitas dengan dua studi terpisah	1. Budaya Organisasi (X) 2. Efektivitas (Y)	1. Penelitian kuantitatif	Bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi.
9.	Permatahati, M. N., & Indiyati, D. (2024). <i>The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT Sygma Exa Grafika</i> . <i>Journal of Business and Management Studies</i> , 6(1), 220–229.	1. Apakah pertukaran pemimpin-anggota mempengaruhi produktivitas karyawan? 2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai? 3. Apakah pertukaran pemimpin-	1. Pertukaran pemimpin anggota (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Produktivitas Karyawan (Y)	1. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. 2. Pengujian data dilakukan dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pertukaran pemimpin-anggota secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas sebesar 31,6%, sedangkan variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		anggota dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?		menggunakan aplikasi SPSS	sebesar 49,8, dan kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi produktivitas sebesar 62,9%, sedangkan variabel lainnya sebesar 37,8%. ,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
10	Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023).  Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. <i>Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan</i> , 3(3), 570–585.	1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Syariah Kec. Kabanjahe 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank	1. Kompensasi (X) 2. Disiplin Kerja (X) 3. Motivasi (X) 4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif 2. Pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala likert 3. Metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. 2. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. 3. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		<p>Syariah Kec. Kabanjahe</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. BankSyariah Kec. Kabanjahe</p> <p>4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank syariah Kec. Kabanjahe.</p>			<p>Produktivitas Karyawan</p> <p>4. Variabel Kompensasi, disiplin, kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan</p>
11	Ramadona, M., & Pangesti, I. (2021). Kontribusi	<p>1. Untuk mengetahui nilai kontribusi variabel</p>	<p>1. Kompensasi (X)</p> <p>2. Lingkungan kerja (X)</p>	<p>Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi kerja</p>

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Sosio E-Kons</i> , 13(3), 158.	kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	3. Produktivitas kerja (Y)	berganda, uji F dan koefisien determinasi.	berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 46,8%; variabel lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 43,3%. Secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4%.
12	Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pt Bunga Matahari Medan. <i>Jurnal Ilmiah Simantek</i> , 2(3), 113–	1. Mengidentifikasi jenis kompensasi yang paling mempengaruhi produktivitas kerja PT Bunga Matahari Medan.	1. Kompensasi (X) 2. Produktivitas kerja (Y)	1. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional 2. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan melalui stratified random sampling	1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
121.				3. Analisis Regresi Berganda 4. Uji F dan T untuk uji hipotesis	
13	Ebete, S. E. (n.d.). <i>Akpelu, Frankline Ekwueme, Dr. Joseph N.D. Meenyinikor &amp; Samuel E. Ebete.</i> 230–239.	1. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kepala sekolah laki-laki dan perempuan pada berbagai strategi kompensasi guru yang tersedia di sekolah menengah atas negeri di Rivers State. 2. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara penilaian rata-rata kepala sekolah laki-laki dan perempuan mengenai sejauh mana strategi kompensasi guru	1. Kompensasi (X) 2. Produktivitas kerja (Y)	Penelitian ini mengadopsi survei deskriptif	1. Pemerintah Negara Bagian Rivers harus memastikan bahwa paket kesejahteraan guru seperti gaji, tunjangan cuti, dan paket kesejahteraan lainnya disediakan secara rutin untuk guru sekolah menengah atas negeri di Rivers State. 2. Pemerintah Negara Bagian Rivers juga harus mencoba memberikan paket kesejahteraan yang lebih menarik yang akan meningkatkan produktivitas bagi guru sekolah menengah atas negeri di Negara Bagian Rivers

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		meningkatkan produktivitas guru di sekolah menengah atas negeri di Rivers State.			
14	Ni Kadek Ira Agustini A.A, S. K. D. (2019). 396179-None-3a1a83Cb. <i>E-Jurnal Manajemen</i> , 8(1), 7191–7218. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan	1. Kompensasi (X) 2. Disiplin (X) 3. Motivasi (X) 4. Produktivitas Karyawan (Y)	1. Pada pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala Likert 2. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda	Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali
15-	L. M. (2022). <i>Analysis of the Effect of Work Compensation, Work Discipline and Motivation on Productivity of Employess On Tanggerang City. Jurnal</i>	1. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerjaan Karyawan Produktivitas Pada Pt Berkah Dwiko Jaya Kota Baubau	1. Kompensasi (X) 2. Produktivitas kerja (Y)	1. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis linier sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Studi Manajemen Organisasi, 18(1), 19–28.</i>				
16	Hadari Nawawi. (2005). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. <i>Jurnal ikraith-ekonomika</i> , 5(2), 194.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indofood CBP sukses tbk.</li> <li>Untuk mengetahui seberapa besar pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Indofood CBP sukses tbk.</li> <li>Untuk mengetahui seberapa besar kriteria lingkungan kerja yang dapat meningkatkan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kompensasi (X)</li> <li>Pelatihan (X)</li> <li>Lingkungan Kerja (X)</li> <li>Produktivitas Karyawan (Y)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif</li> <li>Teknik sampling yang digunakan menggunakan teknik jenuh</li> <li>Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, penyebaran kuesioner (angket), dan studi kepustakaan</li> <li>Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan hipotesis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.</li> <li>Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</li> <li>Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.</li> </ol>

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		produktivitas karyawan PT Indofood CBP sukses makmur tbk.			
17	Butar P. P., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. <i>Jurnal Ekonomi Dan Industri</i> , 23(2), 405–416.	1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi 3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber	1. Kompensasi (X) 2. Disiplin Kerja (X) 3. Produktivitas karyawan (Y)	1. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana	1. Kompensasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. 2. Kompensasi dapat mendorong peningkatan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. 3. Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi			
18	Gitonga, K., Mungania, K., & Kariuki, A. (2019). <i>Influence of Alternative Work Discipline Interventions on Employee Productivity in the County Government of Meru. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i> , 9(1), 492–505.	1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan intervensi disiplin kerja alternatif terhadap produktivitas pegawai di Pemerintah Kabupaten Meru.	1. Disiplin kerja (X) 2. Produktivitas karyawan (Y)	1. Penelitian ini berpedoman pada desain penelitian survei deskriptif	Adanya intervensi disiplin kerja alternatif berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga pedoman disiplin dalam transisi perubahan dalam organisasi memungkinkan karyawan menghindari resistensi dan konflik.
19	Andriyansyah, M. A., & Mahfudiyanto. (2019). <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.</i> , 2, 19–32.	2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri 3. Diduga disiplin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pabrik Gula	3. Lingkungan Kerja (X) 4. Disiplin Kerja (X) 5. Produktivitas Karyawan (Y)	2. Teknik analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan data survei (observasi) dari kuesioner untuk mendapatkan data primer 3. Teknik Random Sampling 4. Teknik analisis data	Hasil penelitian diantaranya : 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Ngadiredjo Kediri; 4. Diduga lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri.		dengan cara 3. Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri.
20	Aditya, Y., Gurawan, D., & Feby Mega, P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foresight Global Cabang Bandung. <i>Jurnal Indonesia Membangun</i> , 16(1), 16–31.	1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada PT. Foresight global cabang Bandung 2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Foresight global cabang Bandung	1. Kompensasi (X) 2. Disiplin kerja (Y1) 3. Produktivitas kerja (Y2)	1. Metode penelitian deskriptif data pada SPSS 2. Pengolahan data pada SPSS	1. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
21	Rahma, J. (2021). The Effect of Appreciation and Work Discipline on the Performance Productivity of BPN Aceh Barat	1. Benarkah imbalan berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai Kantor Pertanian	1. Penghargaan (X) 2. Disiplin Kerja (X) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Analisis regresi linier berganda 2. Penelitian ini bersifat kausal penelitian asosiatif dan	1. Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel imbalan serta beberapa disiplin kerja atau secara simultan (simultan) mempunyai

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Employees. <i>International Journal of Social Service and Research</i> , 1(3), 223– 230.	Kabupaten Aceh Barat 2. Apakah benar disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivita s kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Aceh 3. Apakah benar penghargaa n dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivita s kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Aceh Barat.		menggunak an pendekatan kuantitatif 3. Uji F dan T untuk uji hipotesis	pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kinerja pegawai
22	Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivita s Karyawan	1. Motivasi (X) 2. Disiplin Kerja (X) 3. Produktivita s Karyawan (Y)	1. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan sampel	1. Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. <i>Jurnal Ad'ministrare</i> , 6(2), 187.	2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	2. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, dan uji determinasi hipotesis.	2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan motivasi disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	
23	Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. <i>Inovasi</i> , 10(1), 13.	1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja 2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja 3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja	1. Kepemimpinan (X) 2. Disiplin (X) 3. Produktivitas Kerja (Y)	1. Metode kuantitatif 2. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode non probability sampling 3. Analisis data yang digunakan adalah Software SmartPLS 4.0.9.	1. Hasil penelitian Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
24	Kalgi, D., Hire, J., & Dhole, V. (2023).	1. Dampak budaya organisasi terhadap	2. Budaya Organisasi (X)	1. Metode kualitatif	1. Ada tiga hal yang terjadi ketika sebuah perusahaan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Environmental, Industrialization, Management, Economics, Agriculture, Rural and Urban Development Towards Sustainable Potential A study on the impact of organizational culture on Employee productivity in the hospitality and tourism industry. <i>Environmental, Industrialization, Management, Economics, Agriculture, Rural and Urban Development Towards Sustainable Potential, I</i> , 169–176.	produktivitas karyawan di industri perhotelan dan pariwisata	3. Produktivitas Karyawan (Y)		mempunyai budaya yang kuat: Para karyawan yakin bahwa respons yang diharapkan adalah respons yang benar, bahwa mereka akan dihargai karena menunjukkan nilai-nilai organisasi, dan mereka tahu bagaimana manajemen puncak menginginkan mereka merespons situasi apa pun.
25	Tarurhor, E. M. (2021). Mediation of Government Policies on Compensation Strategy and	1. Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Gaji (X1) 2. Jam kerja fleksibel (X2) 3. Kebijakan pemerintah (X3)	1. Penelitian ini mengadopsi desain survei deskriptif	Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Employee Performance: a Structural Equation Model Approach. <i>ABAC Journal</i> , 41(2), 243–258.	2. Jam kerja fleksibel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kebijakan pemerintah memediasi pengaruh positif signifikan jam kerja fleksibel dan kinerja karyawan	4. Kinerja karyawan (Y)	2. Data kuantitatif Teknik analisis statistik	dan proksi strategi kompensasi yaitu gaji, jam kerja fleksibel, dan tunjangan pensiun. Bertentangan dengan ekspektasi, ditemukan hubungan negatif dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan promosi. Hubungan kinerja pegawai dengan kebijakan pemerintah tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 5%.
26	Rehman, S., Rahman, H. U., Zahid, M., & Asif, M. (2018). Leadership Styles, Organizational Culture and Employees' Productivity: Fresh Evidence from Private Banks of Khyber-Pakhtunkhwa, Pakistan. <i>Abasyn</i>	1. Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada bank swasta KP 2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh	1. Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) 2. Gaya kepemimpinan demokratis (X2) 3. Gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) 4. Gaya kepemimpinan	Modeling (PLS-SEM) menggunakan Smart PLS 3.2.4.	Gaya kepemimpinan otokratis maupun demokratis tidak memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Begitu pula dengan budaya organisasi yang juga terbukti tidak efektif menjadi pendorong produktivitas karyawan. Namun, temuan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Journal of Social Sciences, AICTBM-18, 1–15.</i>	uh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada bank swasta KP.	transaksional (X4)		ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan laissez-fair, transaksional, dan transformasional memiliki
		3. Gaya kepemimpinan laissez-faire mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bank swasta KP.	5. Gaya kepemimpinan transformasional (X5)		hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas karyawan.
		4. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada bank swasta KP	6. Budaya organisasi (X7)		
		5. Gaya kepemimpinan transformasional	7. produktivitas karyawan (Y)		

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada bank swasta KP			
		6. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada bank swasta KP.			
27	Oluwaseun, O., Iyiola, O. O., Benjamin, O., Opeyemi, O., & Oluwabusola, O. D. (2018). <i>The Roles of Organizational Culture in Organizational Productivity ( A Study of May And Baker Nig . Plc Ota , Ogun State )</i> . <i>Journal of Business and Management</i> , 20(1), 5–12.	1. Hubungan signifikan antara budaya hierarki dan efisiensi 2. Hubungan signifikan antara Budaya Pasar dan Efektivitas 3. Hubungan signifikan antara budaya Klan dan efisiensi 4. Adanya hubungan yang signifikan antara	1. Budaya organisasi (X) 2. Produktivitas organisasi (Y)	Dianalisis menggunakan analisis korelasi SPSS pearson.	1. Budaya pasar memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas dan ini menyiratkan bahwa upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam upaya untuk meningkatkan pangsa pasar mereka akan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		budaya Adhokrasi dengan Efektivitas			<p>2. Bahwa hubungan antara budaya hierarki dan efisiensi adalah lemah dan tidak signifikan secara statistik</p> <p>3. Budaya hierarki tidak memfasilitasi produktivitas yang efektif di antara karyawan.</p> <p>4. Hubungan antara budaya klan dan efisiensi menunjukkan bahwa upaya yang dipusatkan pada membangun hubungan antar karyawan seperti penghargaan atas upaya tim atau keberhasilan memiliki dampak positif terhadap produktivitas organisasi</p>
28	Chrisman, J., Devaraj, S., & Patel, P. C. (2017). The Impact of	1. Perusahaan dengan program kompensasi insentif	1. Kompensasi Insentif (X) 2. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Data Survei Pemilik Bisnis (SBO) tahun 2007	Interaksi antara variabel kompensasi insentif dan bisnis keluarga

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Incentive Compensation on Labor Productivity in Family and Nonfamily Firms. <i>Family Business Review</i> , 30(2), 119–136.	<p>akan memiliki produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi dibanding perusahaan tanpa program kompensasi insentif.</p> <p>2. Perusahaan keluarga akan memiliki produktivitas tenaga kerja yang lebih rendah dibanding perusahaan non-keluarga.</p> <p>3. Kompensasi insentif akan lebih meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan keluarga dibanding meningkatkan produktivitas tenaga</p>		yang diperoleh dari Public Use Microdata Sample (PUMS) yang dirilis oleh AS	berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		kerja di perusahaan non-keluarga			
29	Daramola, A. A. (2019). Employee Compensation and Panacea for Increasing Workers Productivity: A Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority. <i>International Journal of Business and Management Future</i> , 3(2), 26–37.	Kompensasi Karyawan Obat Mujarab untuk Meningkatkan Produktivitas Pekerja	1. Kompensasi karyawan (X) 2. Produktivitas karyawan (Y)	Kuesioner yang telah diisi diolah dan dianalisis menggunakan Simple Percentage	Bahwa selain insentif moneter, faktor kunci lain dalam memotivasi karyawan adalah dengan melibatkan mereka dalam proses yang bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi karena tanpa kerja sama dan dukungan mereka, banyak energi manajerial yang mungkin terbangun percuma.
30	Alishirazi, P., Sabegh, Z. A., & Ghorbanhoseini, M. (2015). Investigating the effect of organizational culture on the staff productivity in cultural heritage, Artifacts and Tourism Department. <i>Journal of Biodiversity and</i>	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas staf.	1. Budaya organisasi (X) 2. Produktivitas staf (Y)	1. Metode deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan aspek misi kerja, kemampuan adopsi, konsistensi, keterlibatan dalam kerja, dan produktivitas staf. Temuan menunjukkan bahwa diantara variabel budaya organisasi, keterlibatan dalam

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Environmenta l Sciences (JBES)</i> , 6(5), 483–493.				kerja mempunyai peringkat yang paling tinggi. Meningkatkan aspek budaya organisasi merupakan metode pelengkap untuk meningkatkan produktivitas staf yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas organisasi.
31	Chigozie, P., & Onyeaghana, E. (2021). Compensation and Employee Performance of Deposit Money Banks in South East, Nigeria. <i>International Journal of Research in Management</i> <i>Ind Issue</i> , 11(May).	1. Kompensasi upah dan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pemberian layanan karyawan di bank uang simpanan di Nigeria Tenggara 2. Kompensasi manfaat pensiun tidak berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu pegawai dalam menyetor bank uang	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif survei.	1. Temuan penelitian mengungkapkann bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan upah dan kompensasi gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas pemberian layanan karyawan di bank uang simpanan di Nigeria Tenggara 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi manfaat pensiun

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		di Nigeria Tenggara 3. Kompensasi Fringe Benefits tidak berpengaruh signifikan terhadap transparansi simpanan pegawai bank uang di Nigeria Tenggara			berpengaruh positif signifikan terhadap ketepatan waktu karyawan di bank uang simpanan di Nigeria Tenggara 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. adalah pengaruh positif dan signifikan kompensasi tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap transparansi karyawan di bank uang simpanan di Nigeria Tenggara
32	George, S. S., Suppramania, S., & Arumugam, T. (2021). the Impact of Employee Engagement and Work Culture on the Productivity of Employees in the It	1. Terdapat hubungan antara Employee Engagement dan Produktivitas karyawan sektor IT di India.	1. Keterlibatan Karyawan (X1) 2. Budaya Kerja (X2) 3. Produktivitas karyawan (Y)	Analisis deskriptif kemudian dilakukan terhadap informasi demografis dan data variabel	Bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas, sedangkan Keterlibatan tidak. Studi ini menunjukkan pentingnya meningkatkan inisiatif Keterlibatan dan

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Industry in India. <i>Electronic Journal of Business and Management</i> , 6(4), 2550–1380.	2. Terdapat hubungan antara Budaya Kerja dan Produktivitas karyawan sektor IT di India.			Budaya karena hal ini akan mengarah pada keberlanjutan organisasi yang lebih baik.
33	Enyindah, M. A., & Bagshaw, K. B. (2022). <i>Compensation Policy and Employee Productivity of Manufacturing Companies in Rivers State, Nigeria. International Academic Journal of Management &amp; Marketing Annals</i> , 5(1), 287–296.	1. Penyelesaian tugas tidak berhubungan signifikan dengan keuntungan finansial. 2. Penyelesaian tugas tidak berhubungan signifikan dengan manfaat non-finansial. 3. Penyelesaian tugas tidak berhubungan signifikan dengan manfaat non-finansial. 4. Kualitas Pekerjaan tidak berhubungan signifikan dengan	1. Kompensasi (X) 2. Produktivitas karyawan (Y)	Pendekatan deskriptif dan inferensial	Hasil korelasi kami cukup baik dan sesuai karena menghubungkan manfaat finansial, tambahan, dan non-finansial terhadap penyelesaian tugas menghasilkan korelasi positif yang kuat. Selain itu, kualitas pekerjaan berkorelasi positif dengan keuntungan finansial, tambahan, dan non-finansial. Hasil kami membuktikan kompensasi menjadi stimulator produktivitas karyawan, memberikan dukungan empiris

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		keuntungan finansial.			terhadap postulasi teoritis.
		5. Kualitas Pekerjaan tidak berhubungan signifikan dengan tunjangan.			
		6. Kualitas Pekerjaan tidak berhubungan signifikan dengan manfaat non-finansial.			
34	Oluwaseun, O., Iyiola, O., Benjamin, O., Opeyemi, O., & Oluwabusola, O. D. (2018). The Roles of Organizational Culture in Organizational Productivity ( A Study of May And Baker Nig . Plc Ota , Ogun State ). <i>Journal of Business and Management</i> , 20(1), 5–12.	1. Hubungan signifikan antara budaya hierarki dan efisiensi 2. Hubungan signifikan antara budaya pasar dan Efektivitas 3. Hubungan signifikan antara budaya Klan dan efisiensi	1. Budaya Organisasi (X) 2. Produktivitas Organisasi (Y)	Analisis Penelitian ini mengadopsi penggunaan desain penelitian deskriptif.	Temuan mengungkapkan bahwa budaya pasar memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas dan ini menyiratkan bahwa upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam upaya untuk meningkatkan pangsa pasar mereka akan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bahwa budaya hierarki tidak memfasilitasi produktivitas yang efektif di antara karyawan. Hubungan antara

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
					budaya klan dan efisiensi menunjukkan bahwa upaya yang dipusatkan pada membangun hubungan antar karyawan seperti penghargaan atas upaya tim atau keberhasilan memiliki dampak positif terhadap produktivitas organisasi
35	Issn, K. (2014). <i>Kasbit business journal (kbj)</i> .1609(1), 1–109.	Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Institusi di Pakistan	1. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X) 2. Produktivitas Pegawai Perguruan (Y)	Ringkasan demografi responden dan Survei penelitian	Seluruh hipotesis penelitian diterima dan hanya satu hipotesis yang tidak signifikan karena sebagian besar responden berusia muda karena tidak fokus atau merencanakan Pensiun karena usia yang masih muda.
36	Gitonga, G. K., Mungania, A. K., & Kariuki, A. (2019). Influence of Alternative Work Discipline Interventions on Employee Productivity in the County Government of Meru.	1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan intervensi disiplin kerja alternatif terhadap produktivitas pegawai di Pemerintah	1. Disiplin kerja (X) 2. Produktivitas (Y)	1. Penelitian survei deskriptif	Bahwa intervensi disiplin kerja alternatif terhadap produktivitas karyawan di pemerintah daerah Meru sangat penting bagi produktivitas karyawan dalam organisasi.

No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	<i>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i> , 9(1), 492–505. <a href="https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i1/5424">https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i1/5424</a>	Daerah Meru.			
37	Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). <i>Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity</i> , 7(1), 1–28. <a href="https://doi.org/10.3390/joitmc7010045">https://doi.org/10.3390/joitmc7010045</a>	1. Ada pengaruh signifikan budaya perusahaan UEA terhadap sikap karyawan 2. Ada dampak signifikan budaya perusahaan UEA terhadap kinerja karyawan ekspatriat. 3. Ada dampak signifikan budaya perusahaan UEA terhadap perilaku karyawan ekspatriat 4. Budaya kerja dari berbagai kebangsaan	1. Budaya organisasi (X) 2. Sikap karyawan (Y) 3. Kinerja (Y) 4. Produktivitas (Y) 5. Perilaku (Y)	1. Pengumpulan Data Primer 2. Analisis Statistik Deskriptif	hasil penelitian ini mengungkapkan dan mendukung hipotesis kami bahwa budaya organisasi memiliki dampak tinggi pada kinerja kerja, sikap, dan perilaku karyawan yang tergabung dalam dua perusahaan terpilih, terlepas dari kebangsaan dan budaya yang heterogen.

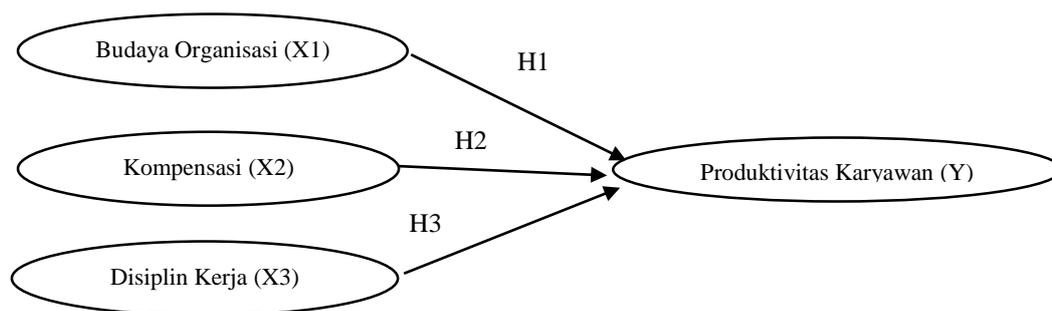
No	Jurnal, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.			
38	Lopes, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. <i>Journal of Digitainability, Realism &amp; Mastery (DREAM)</i> , 2(12), 417–426. <a href="https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186">https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186</a>	1. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. Gaya kepemimpinan transformasional (X) 2. Motivasi (X) 3. Disiplin karyawan (X) 4. Kinerja karyawan (Y)	1. Data primer adalah data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data Diolah (2024)

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2020), kerangka konseptual secara teoritis kerangka yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika penelitian menyangkut lebih dari satu

variabel, maka kerangka konseptual penelitian harus disajikan. Berdasarkan dari teori tersebut, maka dapat dibuat kerangka penelitian yang membantu serta mempermudah pembaca supaya dapat memahami dari permasalahan utama yang diteliti. Menurut penelitian Abane et al., (2022), terdapat budaya organisasi (X1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y), sedangkan menurut Permatahati & Indiyati, (2024), terdapat kompensasi (X2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dan menurut Sundjoto2 & Rahayu3 (2023), terdapat disiplin kerja (X3) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Penelitian ini memiliki variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja dimana diantaranya dapat mempengaruhi variabel depeden yaitu produktivitas kerja. Oleh karena itu, untuk dapat menjelaskan masalah yang diteliti dibuatlah sebuah kerangka berpikir secara skematis berikut ini:



Sumber: (Abane *et al.*, (2022);Permatahati & Indiyati, (2024);Butar Butar & Nuridin, (2022)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), mengembangkan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam suatu penelitian setelah peneliti

menetapkan landasan teori dan kerangka konseptual. Namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua penelitian memerlukan perumusan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk teks soal. Jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan dimaksudkan bersifat sementara. Oleh karena itu, hipotesis belum merupakan jawaban empiris, namun dapat juga diberikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian ini dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Bina Sana Prima Cabang Madiun**

Menurut Abane *et al.*, (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana perusahaan dipandang sebagai konsumen dan sebagai karyawan. Organisasi yang kuat dan efektif memiliki tingkat kesadaran yang tinggi tentang bagaimana mereka menjalani kehidupannya. Ini adalah elemen kunci dari perbaikan organisasi, memastikan bahwa organisasi mencapai yang terbaik dalam pekerjaannya sambil menjaga kesinambungan (Oluwaseun *et al.*, 2018). Budaya organisasi yang percaya diri dapat mendorong kemajuan perusahaan yang sehat, dan

secara aktif memobilisasi produktivitas karyawan, membuat mereka bekerja dengan lebih bersemangat. Selain itu, budaya organisasi akan memperkuat produksi secara efektif (Cherian *et al.*, 2021).

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh, Saputra *et al.*, (2020), Indira Aprilia *et al.*, (2023); Sugiarti, (2019), Adinda & Wenny, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dari rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

**H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun**

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Menurut Permatahati & Indiyati, (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi merupakan bagian penting dan tidak terpisahkan dari fungsi atau proses manajemen sumber daya manusia. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan, menarik, mengembangkan, melatih, memberi penghargaan, dan mempertahankan karyawan kunci dalam suatu organisasi (Issn, 2014). Demikian pula, kompensasi juga merupakan salah satu aspek mendasar

dari manajemen sumber daya manusia (Chigozie & Onyeaghana, 2021).

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Mardhiyah, (2023), Ramadona & Pangesti, (2021), Setya, (2018), Ni Kadek Ira Agustini A.A, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

**H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT BINA SAN PRIMA Cabang Madiun**

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Menurut Butar Butar & Nuridin, (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin dalam lingkungan kerja melibatkan penegak manajemen untuk mendukung kebijakan organisasi. Lingkungan Kerja Disiplin juga mencakup hukuman bagi karyawan yang tidak mengikuti standar yang ditetapkan dalam organisasi (Gitonga *et al.*, 2019).

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriyansyah & Mahfudiyanto, (2019), Aditya *et al.*, (2017), Sutrisno & Sunarsi, (2019), Rahma, (2021) yang menyatakan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

**H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun**