

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas kerja Karyawan

Mangkunegara (2019) mendefinisikan sebagai produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dalam konteks kinerja karyawan, produktivitas kerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kemudian L. Greenberg juga menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara total output disuatu periode tertentu dibagi dengan total input pada periode tersebut (Sinungan, 2005). Menurut Kussriyanto (1984), Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

Revianto (1985) juga mendefinisikan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

a. Faktor-faktor Produktivitas kerja Karyawan

Menurut Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Dalam bagian ini akan diungkap tabel analisis yang diungkap oleh Maurice berkenaan dengan atribut penyebab produktivitas kerja menurun atau meningkat.

Tabel 2. 1 Analisis Maurice tentang Produktivitas kerja Individu Internal (*personal*) Eksternal (*Environment*)

Produktivitas kerja Baik	- Kemauan tinggi	- Pekerjaan mudah
	- Kerja Keras	- Nasib baik - Bantuan dari rekan kerja
Produktivitas kerja Buruk	- Kemauan rendah	- Pekerjaan sulit
	- Upaya terbatas	- Nasib buruk - Rekan kerja yang tidak produktif

Sumber : Villere, Maurice, F. (1991)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dipahami bahwa masalah produktivitas kerja adalah sesuatu yang merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain, atau dengan kata lain sesuatu yang dapat diubah dengan tertentu. Tentunya melalui proses yang melekat pada proses pengembangan pribadi dan lingkungan.

b. Pengukuran Produktivitas kerja Karyawan

Bono dan Judge (2003) mengukur produktivitas kerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan secara individu yakni :

- 1) Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2) Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 3) Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 4) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- 5) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.
- 6) Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

c. Indikator Produktivitas kerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator produktivitas kerja yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing- masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat Atau tidak terdapat kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran atas kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1984: 199) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat merujuk pada sikap mental yang ada dalam diri individu atau

kelompok. Individu tersebut bersedia untuk memahami dan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Veithzal Rivai (2004: 444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

a. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013: 825-826) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-prilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective) yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin lebih dampak- dampak negatifnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala, peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat yang serupa.
- 5) Ada tidak pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan

mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidak perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetap juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegak disiplin

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai, (2017: 355) , faktor-faktor disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin Kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja Pegawai yang Taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja. Serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut hasibuan pengertian motivasi itu sendiri adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

”Menurut Hasibuan (2008:157) motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Motivasi, membahas tentang bagaimana cara mengelola kekuatan dan potensi anggota agar mau bekerja secara produktif dan sukses untuk meraih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Georg R Terry (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi yang terdapat pada seorang individu yang mendorongnya melakukan tindakan. Adapun tujuan pemberian motivasi (Hasibuan, 2017: 146) adalah:

a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

a. Model-model Motivasi

Model-model motivasi kerja menurut Hasibuan (2012:148) terdiri atas tiga model, yaitu sebagai berikut:

1) Model Tradisional

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan cara sistem insentif yaitu memberikan insentif materi atau imbalan berupa upah/gaji kepada karyawan yang berprestasi baik. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikan. Pandangan Ini Menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan adalah malas dan dapat didorong kembali dengan imbalan keuangan.

2) Model Hubungan Manusia

Memaparkan agar para manajer dapat mengakhiri kebutuhan sosial mereka dan memotivasi mereka dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti bahwa kepuasan mandiri membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti, antara lain, meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja dengan memberi mereka lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan tentang

bagaimana melakukan pekerjaan mereka. Di sinilah kontak Sosial atau hubungan manusia dengan manusia tumbuh. Karyawan yang lebih baik sebagai faktor motivasi.

3) Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Afandi, (2018), terdapat faktor yang berperan sebagai motivator yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1) Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi

2) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

4. Kompensasi

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2000) Kompensasi adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Menurut Hasibuan (2000:122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian lebih, supaya kompensasi yang diberikan setimpal dan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa asas- asas dalam program kompensasi Karyawan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1) Asas Adil

Besaran kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus adil dan memenuhi persyaratan lain berdasarkan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan jabatan. Prinsip-prinsip tidak berpihakan yang disebutkan di sini didasarkan pada penilaian, perlakuan kompensasi atau sanksi setiap karyawan.

2) Asas Layak dan Wajar

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat regulasi yang ideal. Ukuran kata yang layak dan masuk akal sangat relatif;. Penetapan besarnya kompensasi dapat didasarkan pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah yang berlaku dan pada kondisi koherensi eksternal yang ada di pasar tenaga kerja.

Menurut pendapat Thomas H. Stone (1982) bahwa “*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their emplatation is the equitable remuniration of personal for their contribution to organization object oyer* ”, atau dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1) Penawaran dan permintaan

Jika ada lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada pekerjaan (permintaan), imbalannya relatif rendah. Di sisi lain, semakin sedikit pencari kerja daripada pencari kerja, semakin tinggi gaji relatifnya.

2) Kemampuan dan kesediaan organisasi.

Jika kemampuan dan kemauan organisasi atau bisnis untuk membayar meningkat, tingkat kompensasi akan semakin tinggi. Di sisi lain, jika organisasi tidak memiliki kapasitas dan kemauan untuk membayar, tingkat remunerasi relatif rendah.

3) Serikat buruh

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, tingkat gaji akan lebih tinggi lagi. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan pengaruhnya kecil, maka tingkat remunerasinya relatif rendah.

4) Produktivitas kerja pegawai.

Jika produktivitas karyawan baik dan hasilnya tinggi, pendapatan pun lebih besar. Di sisi lain, ketika produktivitas tenaga kerja rendah dan hasilnya rendah, upah juga rendah.

5) Produktivitas kerja pegawai.

Jika produktivitas karyawan baik dan hasilnya tinggi, pendapatan pun lebih besar. Di sisi lain, ketika produktivitas tenaga kerja rendah dan hasilnya rendah, upah juga rendah.

6) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah menetapkan UMR (upah minimum daerah) dengan undang-undang dan keputusan presiden. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak seenaknya menentukan besaran kompensasi bagi pekerja.

7) Biaya hidup.

Semakin tinggi biaya hidup di daerah tersebut, semakin tinggi tingkat kompensasinya. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya, gaji di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.

8) Posisi dan jabatan pegawai.

Karyawan di posisi yang lebih tinggi menerima gaji yang lebih tinggi. Karyawan di posisi yang lebih rendah, di sisi lain, menerima bonus yang lebih rendah. Wajar karena seseorang dengan otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar mendapat imbalan yang lebih besar.

9) Pendidikan dan pengalaman kerja.

Karyawan dengan pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang lebih tinggi menerima gaji yang lebih besar berkat peluang dan

keterampilan yang lebih baik. Di sisi lain, karyawan dengan pendidikan rendah dan sedikit pengalaman kerja menerima gaji yang kecil.

10) Kondisi perekonomian nasional.

Ketika keadaan ekonomi nasional membaik, tingkat kompensasi akan lebih tinggi, karena akan mendekati kondisi kerja yang sempurna. Di sisi lain, jika situasi ekonomi tidak terlalu jauh ke depan, upah akan turun karena banyak yang menganggur (unemployed).

11) Jenis dan sifat pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan itu sulit dan ada risiko seperti tingkat finansial dan keamanan yang tinggi, maka tingkat gaji mungkin lebih tinggi karena membutuhkan keterampilan dan kelengkapan. Namun, jika jenis dan sifat pekerjaannya sederhana, risiko finansial dan kecelakaannya kecil, maka tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer memiliki gaji yang lebih tinggi daripada pekerjaan penjaga pintu.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Flippo (2001:56), kompensasi dapat dibagi menjadi :

1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, intensif, bonus.

a) Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b) Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/hari untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event- even tertentu.

c) Intensif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu. Untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan produktivitas kerjanya atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d) Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja, yang tinggi untu jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonus tidak akan diberikan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tempat mereka bekerja.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu relevan yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Wahyudi Agung Pratama (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Penerbit Erlangga Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen, Vol. 1 No. 2	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Disiplin Kerja • Motivasi • Produktivitas Kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara parsial sedangkan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Penerbit Erlangga. Adapun variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah disiplin kerja.
2.	Agus Alamsyah (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Produktivitas Kerja 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT J.CO Donuts & Coffee yang

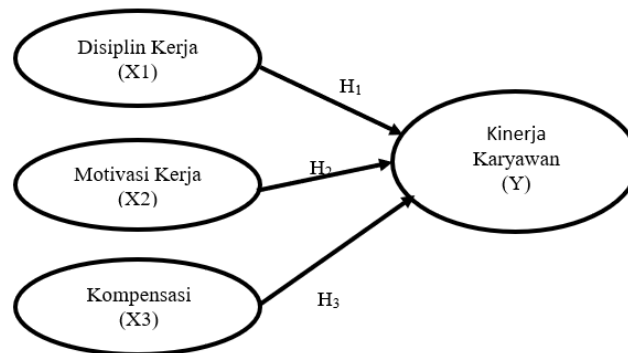
No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), Vol. 10, No. 3			selama ini dilakukan, sudah sangat sesuai. Karena pemberian kompensasi yang diberikan. disesuaikan dengan grade yang tercantum dalam undang-undang PKB (perjanjian kerja bersama).
3.	Suryantika & Wibawa (2020) Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Disiplin Kerja • Motivasi Kerja • Produktivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4.	Nia Tika Saputri (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Vol. 4, No. 5	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin • Produktivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan.
5.	Saweleh & Prasetya (2024) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kompensasi Kerja • Produktivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis, hipotesis yang menyatakan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kerja pada Cafe Omah Kalang Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perencanaan Kebijakan, Vol. 1, No. 4			kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
6.	Sukardi (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta Journal of Economic, Management, Accounting and Technology, Vol. 4, No. 1	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja • Produktivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
7.	Yuli (2022) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Mars Di Kecamatan Bupon	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Disiplin Kerja • Motivasi • Produktivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.
8	Made Dani Suryadewi (2020) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Kompensasi • Disiplin • Peoduktivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis data, menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian pula disiplin kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana			terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
9	Almahera Hasibuan (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Pci Elektronik Internasional Journal of Management and Accounting (JMA), Vol. 1, No. 1	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Motivasi • Kompetensi • Produktivitas 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel disiplin lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja.
10	Ayu Febriyana Tanjung (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe) Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, Vol. 3, No. 3	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi</i> • <i>Disiplin Kerja</i> • <i>Motivasi</i> • <i>Produktivitas</i> 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

C. Kerangka Berpikir Penelitian

Pengertian kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2018 : 60) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan. Kerangka berpikir ini merupakan gabungan dari teori, fakta, observasi, dan kajian pustaka. Berdasarkan permasalahan dan penjelasan teori di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Penelitian oleh Alamsyah, A. (2024). Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Saputri, N. T., Iswati, I., & Aisah, S. (2024).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut;

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa (DPS).

- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa (DPS).
- H3 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa (DPS).