

# BAB I

## PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai bagian dari sebuah organisasi, manusia memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, karena mereka berkontribusi baik melalui tenaga maupun pemikiran untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga yang perlu terus dikembangkan guna meningkatkan produktivitasnya.

Kepuasan terhadap kompensasi dalam suatu perusahaan berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu, baik harian, mingguan, maupun bulanan. Kompensasi yang diberikan mencerminkan pemenuhan hak karyawan atas usaha dan kontribusi mereka, yang dapat berupa gaji pokok, insentif, atau bonus, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Besarnya kompensasi dapat mencerminkan keseimbangan antara pengorbanan yang diberikan karyawan dan penghargaan yang diterima dari perusahaan (Herispon & Daulay, 2021). Meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih



Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai, serta akan menerapkan sistem kompensasi berbasis evaluasi kinerja, maka akan telah mengoptimalkan motivasi kerja (Robbins, 2015).

Menurut Sedarmayanti (2017), persepsi terhadap lingkungan kerja merujuk pada cara karyawan memandang lingkungan tempat mereka bekerja, termasuk aspek-aspek seperti peralatan kerja, bahan yang digunakan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Setiap karyawan tentu menginginkan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan rasa percaya diri serta semangat dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan yang mendukung akan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru, yang pada akhirnya dapat memengaruhi perilaku inovatif mereka.

Produktivitas karyawan merupakan aspek penting yang digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja operasionalnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil produksi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan sebagai faktor utama dalam meningkatkan daya saing. Modal finansial yang besar saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan perusahaan; faktor lain seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan keterampilan juga harus diperhitungkan. Keseluruhan elemen ini harus bekerja secara sinergis agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal dan efisien (Wirawan et al., 2019).

PT. Maruki International Indonesia Makassar adalah perusahaan dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) dari Jepang. Perusahaan induknya, Maruki Co. Ltd, yang berbasis di Kyoto, telah mendirikan pabrik butsudan di berbagai negara, termasuk di Sulawesi Selatan. Dengan mengusung prinsip "Kualitas dan

, " PT. Maruki International Indonesia Makassar berkomitmen untuk  
atkan kualitas produksi, berkontribusi dalam menangani isu sosial dan



lingkungan, serta mempertahankan etos kerja yang tinggi di kalangan karyawannya (Zainal, 2019).

Sebagai produk yang erat kaitannya dengan budaya Jepang, *butsudan* merupakan jenis furnitur khas yang memiliki nilai seni dan budaya tinggi, sekaligus menjadi produk utama yang diproduksi oleh PT. Maruki International Indonesia Makassar. Dalam tradisi masyarakat Jepang, *butsudan* digunakan sebagai media untuk berkomunikasi dengan leluhur, sehingga ditempatkan di lokasi tertentu dan bahkan mencerminkan status sosial ekonomi pemiliknya. Tidak mengherankan jika harga *butsudan* dapat berkisar dari jutaan hingga miliaran rupiah. Karena menghormati leluhur merupakan aspek penting dalam budaya Jepang, mereka cenderung memilih *butsudan* dengan kualitas terbaik sebagai sarana penghormatan. PT. Maruki International Indonesia Makassar berfokus pada produksi *butsudan* untuk kalangan menengah ke atas dengan berbagai variasi. Untuk menyesuaikan dengan preferensi pelanggan Jepang yang terus berkembang, perusahaan terus mengembangkan beragam pilihan produk.

PT. Maruki International Indonesia menerapkan sistem kompensasi yang setara bagi seluruh karyawan, tanpa membedakan antara pria dan wanita. Namun, faktor seperti keterampilan dan masa kerja tetap memengaruhi besaran kompensasi yang diterima. Karyawan tetap memperoleh gaji bulanan yang dibayarkan satu kali pada akhir bulan, sedangkan upah lembur dihitung berdasarkan jumlah jam kerja tambahan yang dilakukan dalam satu bulan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, lingkungan kerja di kantor tampak tertata dengan baik, terutama dalam hal tata letak proses produksi yang rapi,

karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, perusahaan juga akan berbagai fasilitas pendukung, seperti klinik umum dan gigi, asuransi



karyawan, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), tempat ibadah, serta ruang serba guna yang mencakup kantin dan ruang makan.

**Tabel 1. 1 Produksi dan Ekspor PT. Maruki Internasional  
Indonesia Makassar**

Tahun	Produksi (Unit)	Persentase Pertumbuhan
2021	6.349	12,6 %
2022	7.151	
2023	7.266	1,6 %

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar (2024).

Berdasarkan data yang ada, produksi mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke 2022 dengan persentase sebesar 12,6%, serta dari tahun 2022 ke 2023 dengan kenaikan sebesar 1,6%. Namun, pada tahun terakhir, tingkat pertumbuhan produksi mengalami penurunan sebesar 11%. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan terhadap kompensasi serta persepsi lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Maruki International Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedua faktor tersebut dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mendukung pertumbuhan produksi PT. Maruki International Indonesia.

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada judul penelitian yang telah ditetapkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Maruki Internasional Indonesia ?



2. Bagaimana pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Maruki Internasional Indonesia ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Maruki Internasional Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Maruki Internasional Indonesia.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teori maupun praktik, sebagai berikut :

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran penulis mengenai dampak kepuasan kompensasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Maruki International Indonesia.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai pengaruh kepuasan kompensasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, serta memberikan pengalaman berharga dalam melaksanakan penelitian.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan mengenai bagaimana kepuasan kompensasi dan persepsi terhadap lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan, sekaligus memberikan masukan yang berguna untuk perbaikan lebih lanjut.
3. Bagi Pihak Lain, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan bagi siapa



yang ingin mengkaji atau mengembangkan penelitian serupa di masa  
in.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terbagi menjadi enam bab yang mencakup hal-hal sebagai berikut :

**BAB 1 PENDAHULUAN.** Bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA.** Bab ini berisi pembahasan teori-teori yang relevan, termasuk definisi kompensasi, persepsi, dan produktivitas kerja, serta tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

**BAB III KERANGKA KONSEPTUAL.** Di bagian ini, penulis menjelaskan model kerangka pikir, hubungan antar variabel, serta hipotesis yang diuji dalam penelitian.

**BAB IV METODE PENELITIAN.** Pada bab ini, penulis menguraikan metode penelitian yang digunakan secara rinci, yang meliputi jenis dan rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis serta sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.** Bab ini berisi pemaparan hasil penelitian yang dianalisis secara kuantitatif serta pembahasan terkait temuan penelitian. Bagian ini dibagi menjadi dua sub-bab: Hasil Penelitian dan Pembahasan.

**BAB VI PENUTUP.** Bab ini berisi kesimpulan yang menyimpulkan hasil penelitian dan saran yang diberikan sebagai solusi untuk masalah dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian. Saran-saran tersebut juga memberikan arahan tentang langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak terkait berdasarkan hasil yang telah dilakukan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari tinjauan teori dan kajian pustaka yang mendukung dasar pemikiran penelitian.

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

Bagian ini menjelaskan terkait teori ekuitas, manajemen sumber daya manusia (MSDM), produktivitas kerja karyawan, kepuasan kompensasi, dan persepsi lingkungan kerja.

##### **2.1.1 Equity Theory**

Keadilan atau ekuitas merujuk pada keseimbangan antara kontribusi yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya dan hasil yang diterima oleh karyawan dari pekerjaan tersebut (Fisher et al., 1990). Kontribusi atau input mencakup faktor-faktor seperti pengalaman, tingkat pendidikan, keterampilan khusus, serta upaya dan waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Sedangkan hasil atau output mencakup aspek seperti gaji, tunjangan, prestasi, penghargaan, dan berbagai bentuk pengakuan lainnya yang diterima karyawan.

Menurut Anthony, Kacmar, dan Perrewe (2002), teori keadilan menyatakan bahwa karyawan menilai hubungan antara hasil seperti gaji, kepuasan, pengakuan, dan promosi yang diterima dalam pekerjaan atau posisi yang mereka jalani, dengan kontribusi yang mereka berikan, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan usaha yang dikeluarkan. Rasio antara hasil dan kontribusi ini kemudian dibandingkan dengan rasio serupa dari orang lain, seperti karyawan lain mereka yang menduduki posisi sebelumnya. Jika hasil perbandingan ini tidak seimbang, akan timbul rasa ketidakadilan atau perasaan diremehkan, karyawan akan



merasa tidak puas. Ketidakpuasan tersebut akan memotivasi karyawan untuk menyeimbangkan ketidaksetaraan dengan cara meningkatkan hasil yang mereka terima, baik secara kognitif maupun fisik, mengurangi kontribusi yang mereka berikan, atau dengan merubah hubungan tersebut agar menjadi lebih seimbang. Untuk meningkatkan hasil kerjanya, karyawan bisa meminta kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan yang lebih baik. Sebagai alternatif, mereka juga dapat mengurangi kontribusinya dengan cara kognitif, seperti menurunkan tingkat keahlian, pengalaman, atau bahkan tidak bekerja dengan sepenuh hati.

Penelitian ini mengemukakan bahwa karyawan cenderung meningkatkan produktivitas mereka apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dan adil jika dibandingkan dengan rekan-rekan mereka, serta lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan.

## 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagian ini menjelaskan terkait defenisi, fungsi, dan tujuan dari manajemen sumber daya manusia.

### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan keterampilan yang mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ada enam elemen penting dalam manajemen, yaitu Manusia (*man*), Uang (*money*), Metode (*method*), Material fisik (*materials*), Mesin (*machine*), dan Pasar (*market*). Unsur manusia



yang dianggap sebagai aset paling berharga bagi perusahaan, kemudian yang menjadi suatu cabang ilmu yang disebut manajemen sumber daya

manusia. Meskipun manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai manajemen kepegawaian atau personalia, istilah manajemen personalia bertransformasi menjadi manajemen sumber daya manusia karena manajemen personalia cenderung memiliki konotasi administratif, sedangkan manajemen sumber daya manusia memiliki ruang lingkup yang lebih luas dari sekadar urusan administratif.

Manajemen sumber daya manusia, atau yang sering disebut Human Resource Management, merujuk pada penerapan sistem yang terstruktur dalam organisasi untuk memastikan bahwa potensi manusia dimanfaatkan secara optimal dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Abdullah, 2017). Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan daya tahan organisasi, baik pada tingkat individu, tim, kelompok, maupun pada tingkat organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adwishanty (2021) menunjukkan bahwa metode manajemen sumber daya manusia, yang mencakup pelatihan, gaji, kinerja kerja, dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan serta berkaitan erat dengan kemajuan kinerja organisasi. Sementara itu, Farchan (2018) juga menyatakan bahwa strategi manajemen SDM memberikan dampak signifikan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan penerapan strategi SDM yang tepat, perusahaan dapat meraih keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan maksimal sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang

memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja individu, organisasi. Dengan mengimplementasikan praktik-praktik SDM yang baik,



perusahaan dapat tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga membangun fondasi yang solid untuk meraih keunggulan dalam persaingan pasar. Melalui strategi SDM yang tepat, perusahaan dapat mengembangkan keunggulan kompetitif yang tahan lama dan mampu beradaptasi dengan perubahan di dunia bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal bukan hanya menjadi elemen pendukung, melainkan juga kunci utama untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

### 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Manajemen SDM bertanggung jawab dalam merencanakan proses perekrutan, pengembangan SDM, serta melakukan seleksi dan pemilihan yang berkaitan dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Menurut Hasibuan (2016), berikut adalah beberapa fungsi yang dimiliki oleh manajemen sumber daya manusia :

1. Perencanaan merupakan kegiatan untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja agar dapat disesuaikan dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Proses ini mencakup penetapan program kepegawaian yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengatur pegawai dengan cara menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, serta integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan, dan organisasi yang terstruktur



dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan adalah aktivitas untuk memberikan arahan kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama secara efektif dan efisien, serta berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian adalah proses untuk memastikan pegawai mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Kegiatan ini mencakup pengawasan terhadap kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan kondisi lingkungan kerja.
5. Pengadaan adalah proses yang melibatkan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang efektif sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi, dengan fokus pada penentuan kebutuhan sumber daya manusia.
6. Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam aspek teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.
7. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Prinsip utama kompensasi adalah keadilan dan kelayakan, di mana keadilan berarti penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, sementara kelayakan berarti kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawai.



Integrasi adalah aktivitas untuk menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan pegawai, guna terciptanya kerja sama yang harmonis dan saling

menguntungkan. Proses ini cukup penting dan menantang, karena melibatkan penyatuan kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan adalah upaya untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap bekerja sama hingga masa pensiun. Pemeliharaan dilakukan melalui program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan mayoritas pegawai, serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan, pencapaian tujuan akan sulit tercapai. Kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan keinginan untuk mematuhi aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.
11. Pemberhentian adalah penghentian hubungan kerja antara pegawai dan organisasi, yang dapat disebabkan oleh permintaan pegawai, keputusan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

### 2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2015), tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi :

1. Memberikan pertimbangan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi, serta siap untuk menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara sah.
2. Melaksanakan dan mempertahankan semua kebijakan dan prosedur SDM



memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

bantu dalam merumuskan arah dan strategi organisasi secara luruhan, khususnya yang berkaitan dengan dampak SDM.

4. Memberikan dukungan serta menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan mereka.
5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk memastikan bahwa masalah tersebut tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Menyediakan saluran komunikasi yang efektif antara pekerja dan manajemen.
7. Bertindak sebagai penjaga standar organisasi dan nilai-nilai yang berlaku dalam manajemen SDM.

### 2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Bagian ini menjelaskan terkait defenisi, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, serta indikator dalam mengukur nilai dari produktivitas karyawan.

#### 2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sinambela (2019), produktivitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang membandingkan antara input yang digunakan dan output yang dihasilkan oleh perusahaan, serta peran tenaga kerja yang dimiliki dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas menjadi faktor krusial bagi perusahaan karena tingkat produktivitas yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan keuntungan, yang pada gilirannya memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Firmansyah & Rijanto, 2023).

Perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi di bidangnya serta mampu menunjukkan kinerja yang tinggi untuk atkan produktivitasnya (Rifa'i, 2023). Selain itu, lingkungan kerja juga aktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak



langsung. Lingkungan kerja yang baik mencakup suasana kerja yang nyaman dan tenang, iklim organisasi yang mendukung, serta kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan, maupun antar sesama bawahan, yang pada akhirnya berdampak pada penyelesaian pekerjaan dengan berbagai pencapaian dan tingkat produktivitas yang dihasilkan (Firmansyah & Wahdiniwati, 2017).

Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka produktivitas kerja berpotensi meningkat sesuai dengan harapan perusahaan (Massoudi & Hamdi, 2017). Kondisi ini turut berkontribusi pada perluasan jangkauan bisnis, meningkatnya jumlah pesaing, serta semakin ketatnya persaingan di pasar. Lembaga XYZ menerapkan kebijakan kompensasi bagi karyawannya dalam bentuk asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja, tunjangan hari raya, jaminan hari tua, serta program pensiun. Selain itu, perusahaan juga memberikan bonus berupa insentif finansial kepada karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, bekerja dengan sigap, dan minim kesalahan. Seluruh kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan guna mendorong produktivitas yang optimal.

### 2.1.3.2 Faktor Produktivitas Kerja

Faktor produktivitas manusia memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Secara konseptual, produktivitas manusia sering dikaitkan dengan sikap mental yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, di mana kualitas hidup hari ini harus lebih baik dibandingkan

dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Beberapa faktor yang garuhi tingkat produktivitas antara lain (Yusuf, 2015) :



getahuan (*knowledge*). Pemahaman dan wawasan yang dimiliki

seseorang menjadi dasar dalam mencapai produktivitas kerja. Pengetahuan mencakup kecerdasan, kemampuan berpikir, serta penguasaan ilmu dalam berbagai bidang. Pengetahuan ini merupakan hasil dari proses pendidikan, baik formal maupun non-formal, yang berkontribusi pada kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah, menciptakan inovasi, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Oleh karena itu, seorang karyawan dengan pengetahuan yang luas diharapkan dapat bekerja lebih produktif.

2. Keterampilan (*skill*). Keterampilan mengacu pada kemampuan teknis dan penguasaan operasional dalam bidang tertentu yang diperoleh melalui proses pembelajaran dan pelatihan. Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang bersifat teknis, seperti mengoperasikan perangkat lunak atau mesin. Dengan keterampilan yang memadai, seorang karyawan akan lebih mampu menjalankan tugasnya secara produktif dan efisien.
3. Kemampuan (*abilities*). Kemampuan seorang karyawan terbentuk dari berbagai kompetensi yang dimilikinya. Konsep ini mencakup kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kerja. Jika seorang individu memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan semakin baik.
4. Kemampuan dan Perilaku (*behaviors*). Sikap dan kebiasaan seseorang memiliki kaitan erat dengan perilaku kerja. Sikap yang telah terbentuk secara konsisten dapat berdampak pada bagaimana seseorang berperilaku dalam



uang kerja. Jika seorang karyawan memiliki sikap yang positif, maka hal itu akan tercermin dalam perilaku kerjanya, yang pada akhirnya akan

mendukung efektivitas dan produktivitas dalam bekerja.

### 2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki peran krusial bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan meningkatnya produktivitas kerja, diharapkan setiap tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menilai tingkat produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai acuan (Sutrisno, 2017) :

1. Kemampuan. Memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas yang diberikan. Kemampuan seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan profesionalismenya dalam bekerja. Faktor ini menjadi pendorong utama dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Selalu berupaya mencapai hasil kerja yang lebih baik. Hasil yang diperoleh tidak hanya dirasakan oleh individu yang mengerjakan, tetapi juga oleh pihak yang menerima manfaat dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, produktivitas kerja harus dimanfaatkan secara optimal oleh semua pihak yang terlibat.
3. Semangat Kerja. Merupakan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja dibandingkan hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja serta pencapaian harian yang kemudian dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya guna memastikan adanya perbaikan secara berkelanjutan.
4. Pengembangan Diri. Terus berusaha mengembangkan diri guna meningkatkan kapasitas kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menyesuaikan diri terhadap tantangan serta ekspektasi di masa depan. Semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin penting pula peningkatan



kompetensi individu.

5. Mutu. Selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Kualitas kerja mencerminkan tingkat keahlian dan kompetensi seorang karyawan. Meningkatkan kualitas kerja bertujuan untuk menghasilkan output terbaik yang bermanfaat bagi perusahaan maupun individu itu sendiri.

#### **2.1.4 Kepuasan Kompensasi**

Bagian ini menjelaskan terkait defenisi, tujuan, dan indikator dalam mengukur penilaian kepuasan kompensasi karyawan.

##### **2.1.4.1 Pengertian Kupuasan Kompensasi**

Kepuasan terhadap kompensasi menjadi salah satu aspek penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas mereka. Ketika karyawan merasa bahwa upaya mereka dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang selaras dengan penilaian kinerja, hal ini akan memaksimalkan motivasi kerja. Kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan jika diberikan secara adil, sesuai dengan kemampuan dan produktivitas pekerja, terkait dengan pencapaian kinerja, serta disesuaikan dengan kebutuhan individu di tempat kerja. Dengan kondisi tersebut, ketidakpuasan karyawan dapat diminimalkan, keterlambatan pekerjaan berkurang, serta komitmen terhadap organisasi meningkat. Sebaliknya, apabila karyawan merasa usahanya tidak dihargai, maka performa kerja yang dihasilkan cenderung berada di bawah potensi

mereka (Robbins, 1993).

anyak peneliti sepakat bahwa pengelolaan kompensasi yang efektif



memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi menjadi aspek krusial, sebab jika tingkat kepuasannya rendah, maka kepuasan kerja pun cenderung menurun. Akibatnya, tingkat turnover dan ketidakhadiran karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya dapat menimbulkan biaya besar bagi perusahaan. Kepuasan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingkat pembayaran—semakin besar gaji yang diterima, semakin tinggi kepuasan kompensasi. Selain itu, biaya hidup juga berperan, di mana semakin rendah biaya hidup dalam suatu lingkungan, semakin tinggi kepuasan terhadap kompensasi. Faktor pendidikan juga berkontribusi, dengan kecenderungan bahwa individu dengan tingkat pendidikan lebih rendah merasa lebih puas dengan kompensasi yang diberikan. Selain itu, harapan terhadap kondisi pekerjaan di masa depan juga turut memengaruhi kepuasan kompensasi—semakin optimis seseorang terhadap prospek pekerjaannya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan maupun ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima, antara lain :

1. Kepuasan individu terhadap kompensasi sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima. Ketidakpuasan muncul ketika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi ekspektasi karyawan, terutama jika jumlahnya dianggap terlalu kecil dibandingkan dengan harapan mereka.
2. Karyawan cenderung membandingkan kompensasi mereka dengan rekan kerja di bidang atau organisasi yang serupa. Ketidakpuasan akan semakin terasa jika mereka merasa adanya ketidakadilan dari atasan, baik dalam



serian kompensasi maupun dalam distribusi wewenang bagi karyawan dan jabatan yang setara.

3. Sering kali, karyawan memiliki pemahaman yang keliru mengenai kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terjadi jika perusahaan tidak memberikan informasi yang jelas dan akurat terkait kompensasi atau tidak memahami jenis kompensasi yang sebenarnya dibutuhkan oleh karyawan.
4. Tingkat kepuasan terhadap kompensasi juga dipengaruhi oleh variasi jenis kompensasi yang diberikan. Setiap bentuk kompensasi memiliki fungsi yang berbeda, sehingga kombinasi kompensasi yang tepat dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka.

Dalam penelitian ini, kepuasan kompensasi merujuk pada tingkat kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Konsep ini diadaptasi dari pandangan Michael dan Harold (1993), yang mencakup tiga aspek utama: kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi berbasis aktivitas.

#### **2.1.4.2 Tujuan Kompensasi**

Secara umum, pemberian kompensasi bertujuan untuk mendukung pencapaian strategi perusahaan serta memastikan adanya keadilan, baik di dalam maupun di luar organisasi. Keadilan eksternal mengacu pada pemberian kompensasi yang adil dengan mempertimbangkan standar pasar untuk pekerjaan serupa. Namun, dalam penerapannya, tujuan ini dapat menimbulkan konflik, sehingga diperlukan keseimbangan atau kompromi dalam pengambilan keputusan.



Tujuan kompensasi juga mencakup kepentingan karyawan serta masyarakat. Agar tujuan tersebut tercapai dan memberikan manfaat bagi semua pihak, program kompensasi harus disusun dengan

mengikuti prinsip keadilan dan kewajaran, serta mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan memperhatikan konsistensi baik internal maupun eksternal. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan mengenai apa yang memotivasi seseorang untuk bekerja dan mengapa ada karyawan yang bekerja dengan penuh semangat, sementara yang lain hanya bekerja dengan tingkat usaha yang lebih rendah.

### 2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi meliputi hal-hal berikut :

1. Gaji dan Upah. Gaji merujuk pada imbalan finansial yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari posisinya di perusahaan, yang diperoleh sebagai balas jasa atas usaha dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, upah adalah pembayaran langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu kerja, jumlah produksi, atau banyaknya layanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang cenderung tetap, besaran upah dapat bervariasi tergantung pada hasil yang dicapai (Zainal, Ramiy, Mutis, & Arafah, 2014).
2. Insentif. Insentif adalah penghargaan yang diberikan secara langsung kepada karyawan karena prestasi kerja mereka yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji atau upah tetap dan lebih sering disebut sebagai kompensasi berbasis kinerja (Zainal, Ramiy, Mutis, & Arafah, 2014).
3. Tunjangan. Tunjangan merujuk pada tambahan pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bisa berupa uang, barang, atau jika jaminan sosial seperti tunjangan asuransi, tunjangan masa pensiun, tunjangan pelayanan pegawai (Rasnawati, 2018).



4. Fasilitas. Fasilitas mencakup segala sesuatu yang digunakan atau dinikmati oleh karyawan, baik secara langsung berkaitan dengan pekerjaan mereka atau untuk mendukung kelancaran pekerjaan, seperti ruang kerja, AC, Wi-Fi, dan komputer (Rasnawati, 2018).

### 2.1.5 Persepsi Lingkungan Kerja

Penambahan kata "persepsi" pada variabel ini mengindikasikan bahwa sumber data yang digunakan berasal dari individu karyawan. Setiap karyawan memiliki pandangan yang berbeda terhadap situasi lingkungan yang sama.

#### 2.1.5.1 Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015), persepsi adalah proses individu dalam menginterpretasikan rangsangan yang diterima melalui indera untuk memberikan makna terhadap lingkungan sekitarnya.

Menurut Enny (2019), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya, yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja maksimal. Lingkungan tersebut harus dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sudaryo et al. (2018), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan yang mendukung dan nyaman akan menciptakan suasana yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa adanya gangguan.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi individu terhadap lingkungan kerja adalah proses dalam memberikan arti terhadap lingkungan tersebut, yang dapat memengaruhi cara individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.



### 2.1.5.2 Aspek-Aspek Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Sobur (2016), aspek persepsi terdiri dari :

1. Seleksi, yaitu proses pemilihan rangsangan eksternal dengan menggunakan indera.
2. Interpretasi, yaitu cara individu memberi makna terhadap rangsangan yang diterima, yang dipengaruhi oleh faktor seperti kecerdasan, motivasi, sistem keyakinan, dan pengalaman masa lalu. Interpretasi ini bergantung pada kemampuan individu untuk mengkategorikan informasi yang diterima.
3. Perilaku, yaitu reaksi yang muncul setelah proses interpretasi dan persepsi. Proses persepsi melibatkan pemilihan, penafsiran, dan pelengkapan informasi yang diterima.

Menurut Enny (2019), lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, yang mencakup elemen-elemen yang tampak secara fisik di area kerja dan dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Contoh faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah peralatan kerja, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan sebagainya.
2. Lingkungan kerja non fisik, yang berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan, termasuk hubungan antara atasan, rekan kerja dalam satu tim, dan bawahan.

### 2.1.5.3 Indikator Lingkungana Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator-indikator yang mempengaruhi

an kerja meliputi :

erangan. Jumlah cahaya yang tersedia di ruang kerja setiap pegawai.

erangan yang cukup dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.



2. Suhu Udara. Tingkat temperatur di dalam ruang kerja. Suhu yang tidak sesuai, baik terlalu panas atau dingin, dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.
3. Suara Bising. Tingkat kebisingan yang ada di sekitar ruang kerja, yang dapat mempengaruhi konsentrasi pegawai dan aktivitas kerjanya.
4. Penggunaan Warna. Pemilihan warna yang digunakan dalam ruang kerja, yang dapat memengaruhi suasana dan kenyamanan dalam bekerja.
5. Ruang Gerak. Ruang yang tersedia untuk pergerakan pegawai, termasuk jarak antara pegawai dan peralatan kerja seperti meja, kursi, dan lemari.
6. Keamanan Bekerja. Kondisi yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai saat menjalankan pekerjaannya.
7. Hubungan Pegawai dengan Pegawai lainnya. Hubungan yang harmonis antara pegawai sangat penting, karena kebersamaan dalam bekerja dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Edi Indonesia Di Jakarta Utara .  (Idris,2021)	Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif	Secara individual, Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
	Pengaruh Kompensasi Terhadap	Metode penelitian kuantitatif	Kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja,



No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT.Agro Abadi I Kepau Jaya.  (Muliati,2022)		sesuai dengan temuan yang menunjukkan hubungan yang positif dan tingkat hubungan yang tinggi.
3	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional.  (Nisa,2022)	Metode penelitian kuantitatif dan kuesioner untun pengumpulan data angket.	Kompensasi dan motivasi, sebagai faktor pendorong, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.
4	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Bintang Sido Raya.  (Yulianthi,2022)	Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif pada kuisoner pengumpulan data melalui prosedur regresi linear berganda populasi ketenaga kerjaan dan waktu kerja.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kompensasi dan kondisi lingkungan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja di PT Bintang Sido Raya.
5	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Haki Alam Karya Indrapira Kabupaten Batu Bara.  (Pratiwi,2024)	Metode Penelitian Kuantitatif yang bersifat deskriptif eksploratif.	Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.
6	<i>The Effect Of Compensation and Work Environment to Employee Performance of</i>	Metode penelitian Kuantitatif bersifat deskriptif statistik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara parsial



No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	PT ASS.  (Magito,2020)		dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi parsial (uji-t).
7	<i>The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance.</i>  (Lesmana,2021)	Metode penelitian Kuantitatif bersifat deskriptif statistik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gracia Pharmindo Kota Medan.
8	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  (Wijaya et al.,2019)	Metode penelitian Kuantitatif bersifat deskriptif statistik.	Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota, namun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 36,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
9	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.  (Agus et al.,2023)	Metode penelitian Kuantitatif bersifat deskriptif statistik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, secara parsial Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan



No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Sedangkan secara simultan Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo pratama Tbk Manado.

