

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Definisi Variabel Penelitian

2.1.1 Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasinya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Darmayanti (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Desmonda (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output dan input. Masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Purwanto, dkk (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas pada penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pratama, dkk (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sumarsid

(2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah sebagian hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja

Apriyanti dan Riyanto (2018) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Kerja, merupakan dorongan dalam diri, untuk meningkatkan produktivitas. Kemauan kerja dari karyawan dilihat besarnya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan seperti bekerja sungguh-sungguh, adanya kesadaran mengikuti peraturan, instruksi, dan kegiatan yang dilakukan perusahaan.
2. Kemampuan kerja, Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai kemampuan dan keterampilan karyawan. Produktivitas meningkat apabila karyawan mampu menjalankan bekerja baik.
3. Lingkungan kerja, Salah satu faktor yang berpengaruh adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan.
4. Kompensasi, adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
5. Jaminan sosial yang memadai, jaminan sosial yang diberikan perusahaan membuat karyawan bekerja produktif karena merasa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan sewaktu bekerja.
6. Hubungan kerja yang harmonis, terjalin antara atasan, bawahan, dan rekan kerja sangat penting untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman.

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja

2.1.2 Kompensasi Finansial

Haki dan Fajriati (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Atmaja dan Maryatni (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setya (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan kompensasi

yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Wita dan Kartika (2018) Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Purwanto, dkk (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa. Pratama, dkk (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan balas jasa yang dibayarkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan yang terdiri dari upah, gaji, bonus, tunjangan hari raya, serta tunjangan makan. Sumarsidi (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Daianita (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah, sebagai berikut:

1. Produktivitas, yaitu perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan baik berupa material, maupun keuntungan non material.
2. Kemampuan untuk membayar, yaitu pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar
3. Kesiediaan untuk membayar, yaitu kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
4. Permintaan tenaga kerja, yaitu banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi.
5. Organisasi karyawan, yaitu dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan, yaitu dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

Haki dan Fajriati (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu imbalan kepada karyawan yang diberikan atas tugas-tugas yang dikerjakan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulana
2. Bonus, yaitu pendapatan tambahan yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektifitas biaya
3. Insentif, yaitu tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud produktivitas kerja adalah penghargaan berbentuk upah, gaji, bonus, tunjangan hari raya, serta tunjangan makan yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

Solihin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Hartawan dan Lemiyana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan, dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan. Leuhery dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatan pekerjaan. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Handayani dan Hati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Virgiyanti dan Suharyono (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Desmonda (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi harus dilakukan.

Manik dan Syafrina (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah, sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan di tempat kerja adalah salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja yaitu adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja yaitu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan

dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja yaitu ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja yaitu nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
11. Keamanan di tempat kerja yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.)

Solihin, dkk (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja, Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Keterlibatan Karyawan

Dilla dan Yuliana (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga

diri. Semua karyawan yang ada dalam suatu perusahaan harus terlihat dalam pekerjaannya masing-masing dan memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Budi dan Abidin (2020) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Mamahit Rompis dan Sendow (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan atau partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan. Rizal (2017) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah usaha membangun yang menyentuh hampir semua aspek dari manajemen sumber daya manusia dan yang menjadi titik penting dari keterlibatan. Mamahit, Sendow dan Lumintang (2016) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (job involvement). Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.
2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama. Pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalahmasalah kehidupan. Harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri baik secara positif atau negatif. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan begitu keterlibatan dan partisipasi kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya

Dilla dan Yuliana (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur keterlibatan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi kerja, yaitu keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
2. Keikutsertaan, yaitu turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.
3. Kerjasama, yaitu keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

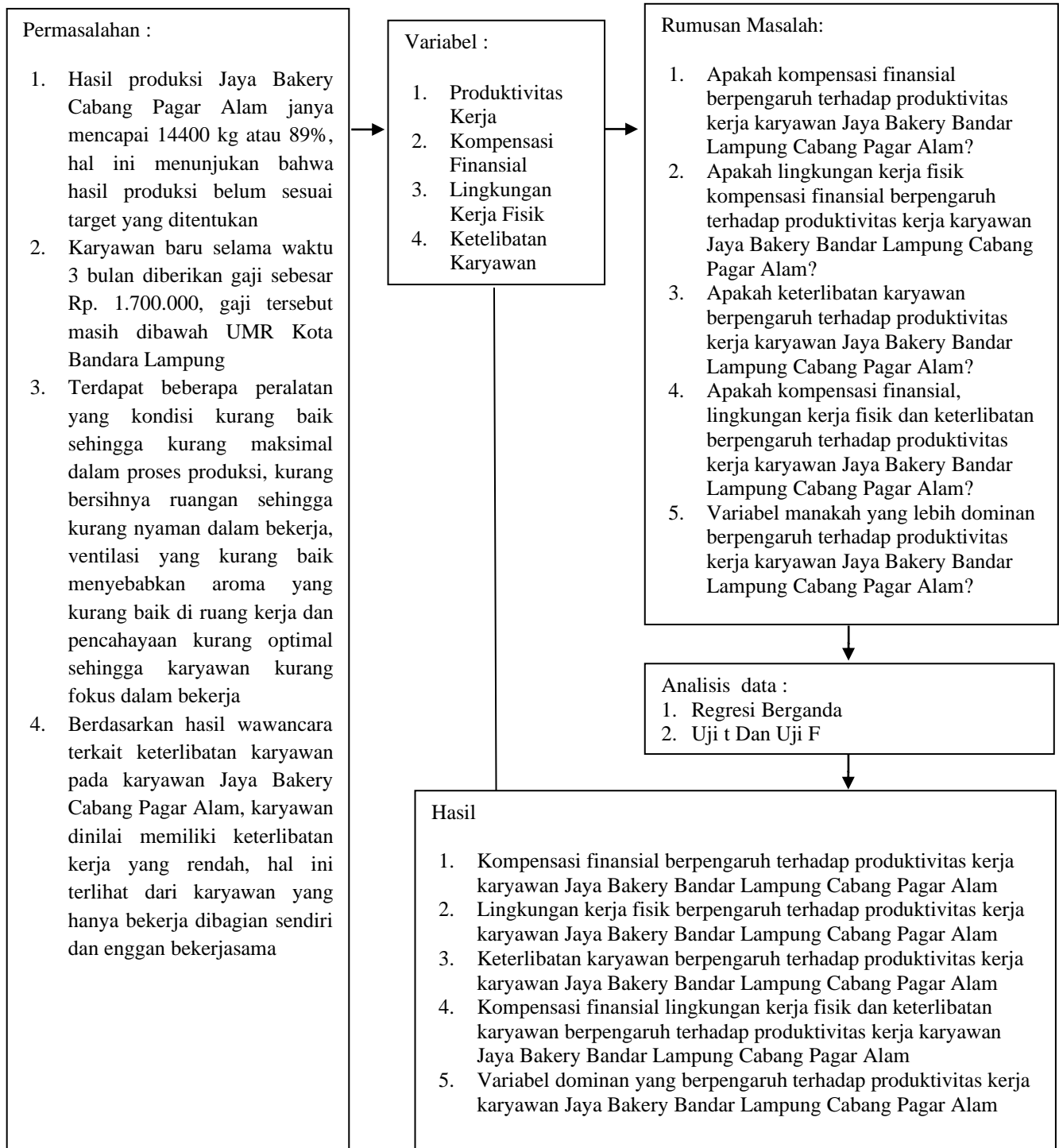
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Dilla dan Yuliana (2019)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Favehotel Olo Padang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap produktivitas
2	Rompies dan Sendow (2019)	Pengaruh Insentif, Turnover Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan insentif, turnover dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa
3	Fitri (2018)	Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung	kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung
4	Handayani Dan Hati (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam	Adanya pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam
5	Darmayanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat	Lingkungan kerja dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh yang positif dan sangat kuat terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat
6	Desmonda (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda	PT. Federal International Finance membuktikan bahwa secara serentak variabel tata ruang kantor, penerangan, warna, udara, musik, tingkat kebisingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
7	Purwanto, (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sidomuncul Pupuk Nusantra Kabupaten Semarang	hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel independen yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sidomuncul Pupuk Nusantra Kabupaten Semarang
8	Pratama, (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera IndoBali Trada Singaraja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kompensasi finansial dan kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera IndoBali Trada Singaraja

Sumber: Data Diolah, 2021

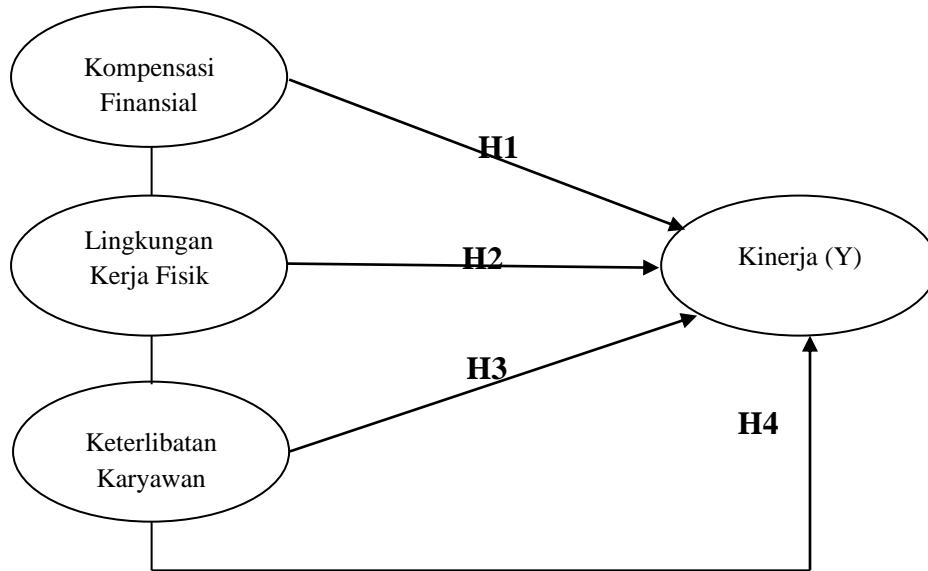
2.3 Kerangka Pikir

2.3.1 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.3.2 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2

Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan membuat karyawan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal serta selalu berusaha mengembangkan dirinya yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Atmaja dan Maryatni, (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh

Fitri, (2018) menyatakan bahwa bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H1: Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang sesuai bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Hartawan dan Lemiyana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan, dan atau perlengkapan kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Desmonda (2016) menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H2: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam

2.4.3 Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi terhadap perusahaan akan memicu hasil produktivitas yang baik bagi karyawan. Dilla dan Yuliana (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rompis dan Sendow (2019) menyatakan bahwa bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika keterlibatan karyawan ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H3: Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam

2.4.4 Pengaruh Kompensasi Finansia, Lingkungan Kerja Fisik dan keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila karyawan merasa puas akan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berusaha lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Setya, (2018). Leuhery Dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Faktor – faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Budi dan Abidin (2020) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Riset penelitian yang dilakukan Pratama, (2016) menyatakan

bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Dilla dan Yuliana (2019) menyatakan bahwa bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H4: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Bakery Bandar Lampung Cabang Pagar Alam