

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Performance Theory

Grand Theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance Theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” Colquitt et al (2008:37). Teori ini menekankan esensi dari performance adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis memilih variabel pemberian upah, pemberian insentif, masa kerja dan produktivitas kerja, sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pemberian upah dan insentif tentunya diharapkan akan menambah produktivitas kerja, dan masa kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan. Edison, Anwar, & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Magdalena (2014) kompensasi secara umum adalah balas jasa yang diberikan oleh instansi / perusahaan kepada pegawai / karyawan yang bersifat material maupun immaterial dalam jumlah tetap / variatif secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka memotivasi pegawai / karyawan untuk mencapai tujuan organisasi / lembaga. Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, lingkungan, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Hakim (2024) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah tata cara pengelolaan pemberian imbalan secara keseluruhan kepada pengusaha dan pekerja, yang mencakup unsur finansial dan nonfinansial. Kompensasi bertujuan sebagai alat dalam menjalin kerjasama formal antara pegawai dan instansi, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai pengadaan pegawai yang berkualitas, meningkatkan motivasi pegawai, mempertahankan stabilitas pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, dan mendapatkan dukungan sumber daya manusia berkualitas. Menurut Sutrisno (2016). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2016) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

Suwandi (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Afandi (2018) Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect Payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*Non Financial Rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
3. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

4. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.
5. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan maka disiplin karyawan lebih baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik sehingga pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
7. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undangundang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi, (2018), Beberapa Indikator Kompensasi Sebagai Berikut :

1. Upah dan Gaji

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

2. Insentif

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

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

Contoh-contoh Fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat

mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, setiap anggota organisasi harus berkoordinasi dengan anggota organisasi lainnya. Hakim (2020) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang atau sekelompok orang ke orang lain atau kelompok lain dengan tujuan untuk membagikan informasi, gagasan, atau perasaan. Menurut Wibowo (2018) Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, mengungkapkan emosi dan informasi. Menurut Sudarmanto (2022) Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya untuk mencapai pemahaman yang sama. Setiap individu secara terus menerus saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya melalui beragam bentuk, gerak isyarat, ekspresi dan saluran komunikasi.

Wardan, Bagia, & Suwendra (2016) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain dengan cara merumuskan komunikasi sebagai tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna.

Hidayat & Hasanah (2016) menyatakan bahwa komunikasi organisasi suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perlakuan atau tindakan. Argiris dalam Rodhiyallah dkk (2017) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*massage*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*).

Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirimkan informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Akbar, Amallia & Gozali (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi. Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam jaringan yang saling tergantung untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah serta sebagai landasan kuat bagi karir manajemen, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi perusahaan, dan tugas yang berorientasikan dalam organisasi.

Rahman & Prasetya (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah. komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Komunikasi

Wibowo (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi organisasi adalah :

1. Komunikasi Verbal Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan. Komunikasi verbal dapat dibedakan atas komunikasi lisan dan komunikasi tulisan. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana seorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar untuk mempengaruhi tingkah laku penerima. Sedangkan komunikasi tulisan adalah apabila keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan itu disandikan dalam simbol-simbol yang dituliskan pada kertas atau pada tempat lain yang bisa dibaca, kemudian dikirimkan pada karyawan yang dimaksudkan.
2. Komunikasi Nonverbal Komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak, dan sentuhan.

2.1.4 Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2018) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Komunikasi ke atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari tingkat bawah ke tingkat atas dalam hirarki organisasi. Para pegawai menggunakan saluran komunikasi ini sebagai kesempatan untuk mengungkapkan ide atau gagasan yang mereka ketahui dan membantu para pegawai untuk menerima jawaban yang lebih baik tentang masalah dan tanggung jawabnya.

2. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi kebawah dilakukan untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan

3. Komunikasi horizontal (Komunikasi Lateral / Menyamping)

Komunikasi horizontal merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang se-level maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi.

4. Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal mengacu pada pertukaran informasi antara perusahaan dan entitas eksternal seperti pelanggan, pemasok, investor, media, dan masyarakat umum. Ini melibatkan penyampaian pesan dan informasi tentang perusahaan, produk atau layanannya, dan nilai-nilainya kepada dunia luar

5. Komunikasi formal

Pesan yang mengalir melalui jalan resmi dan ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan, maka pesan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal. Terdapat tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi yaitu komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatnya.

6. Komunikasi informal

Pegawai yang berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi dalam organisa, maka pengarahan arus informasi bersifat pribadi. Jaringan komunikasi tersebut lebih dikenal dengan desas-desus atau kabar angin. Informasi yang

diperoleh dari desas-desus adalah yang berkenaan dengan apa yang didengar atau apa yang dikatakan orang dan bukan apa yang diumumkan oleh yang berkuasa.

7. Komunikasi verbal

Suatu bentuk komunikasi yang menggunakan kata dalam bahasa baik secara lisan maupun tulisan. Tujuannya adalah menyampaikan pesan secara jelas dan tegas.

8. Komunikasi non verbal

Komunikasi non-verbal adalah komunikasi yang tidak menggunakan kata-kata, contohnya menggunakan bahasa tubuh seperti mimik wajah dan gerakan tangan, bahkan intonasi suara dan kecepatan berbicara.

9. Emosi

Emosi adalah reaksi fisiologis, perilaku, dan/atau komunikatif terhadap rangsangan yang diproses secara kognitif dan dialami sebagai emosional.

10. Bahasa

Komunikasi bahasa. Bahasa adalah sebuah sistem, artinya bahasa itu dibentuk oleh sejumlah komponen yang berpola secara tetap dan dapat dikaidahkan. Dilihat dari sudut penutur, maka bahasa berfungsi personal atau pribadi.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Afandi (2018) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Rahayu (2022) Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efektivitas masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya. Septarina (2024) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan: “Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Magdalena (2023) Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). Menurut Hasibuan (2016) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut Kasmir (2016) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Fadhila (2022) produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan

dalam waktu yang tepat. Aswin (2023) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.4.2 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Menurut wignjosubroto (kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas yaitu:

1. Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

2. Efisiensi Dan Efektivitas Kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

4. Pengalaman Dan Pengetahuan

Pengalaman Dan Pengetahuan Seseorang Karyawan Sangat Berpengaruh Terhadap Produksi Yang Dihasilkan Akan Tetapi Akan Lebih Tinggi Apabila Seseorang Karyawan Mempunyai Kemampuan Dan Pengetahuan Yang Tinggi.

2.4.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

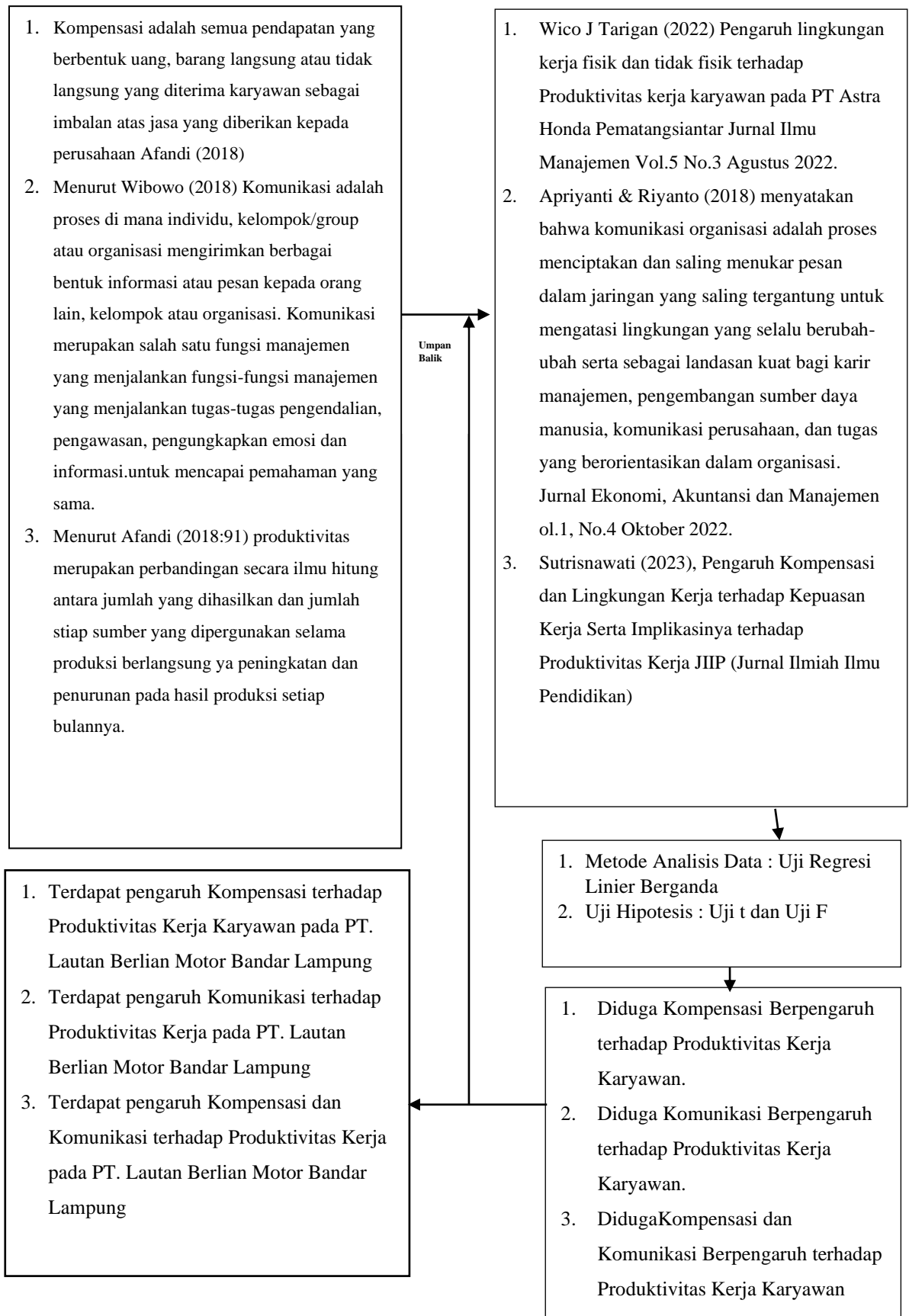
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Dan Tahun	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Bulan Oktrima (2022) Jurnal Imlu Mnajamen Manager Vol.5 No.3 Agustus 2022	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo	1. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian 2. Objek dalam penelitian 3. Populasi dan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki arah hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Kontribusi penelitian ini sebagai refrensi bagi penelitian yang sedang dilakukan
2	Jumarni (2023) Jurnal Mirai Management Volume 8 Issue 1 (2023) Pages 444 - 450	Pengaruh Faktor Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor	1. Perbedaan pada.Objek Penelitian 2. Variabel X ₂ Pengalaman Kerja dan X ₃ Pelatihan Kerja 3. Tahun Penelitian 4. Populasi dan sampel	Hasil penelitian Faktor Komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sales promotion pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor, Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja sales promotion pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor, Pelatihan kerja tidak berpengaruh positive signifikan	Kontribusi penelitian ini sebagai refrensi bagi penelitian yang sedang dilakukan

				terhadap produktivitas kerja sales promotion pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor	
3	Lukmanul Hakim (2020) Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian 2020 IBI DARMAJAYA Bandar Lampung	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung	1. Tahun Variabel X_2 Kepemimpinan, Variabel X_3 Motivasi dan variabel Y Kinerja Karyawan 2. Objek dalam penelitian 3. Teknik pengambilan data 4. Populasi dan sampel	Hasil penelitiannya juga menunjukkan Menunjukkan Bahwa komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan Juga Motivasi.	Kontribusi penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian yang sedang dilakukan
4	Kirti Rajhans & Tunisha Shome (2016)	The Impact of Organisational Communication Satisfaction on Employee Productivity	1. The difference in this research is the research object 2. Population and sample	The results found the influence between the Leadership Variables and Work Environment on work productivity	The contribution of this research is as a reference for research being carried out
5	Dr. Aram Hanna Massoudi (2017) Journal of Business and Management	The Consequence of work environment on Employees Productivity	1.The difference in this research is the research object 2. Population and sample	The result will show that There is a relationship between office environment and productivity of employees. Behavioral	The contribution of this research is as a reference for research being carried out

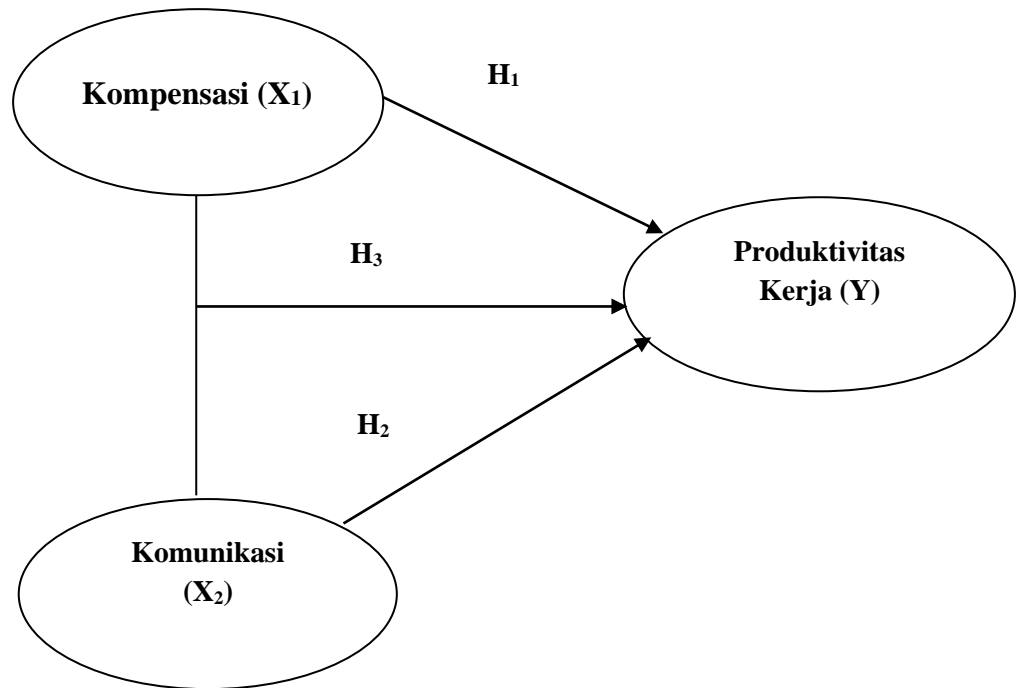
	(IOSR-JBM)			components of office environment have a greater effect on productivity, than the physical components alone. And Satisfaction of Employees towards overall Workplace Environment leads to productivity	
--	------------	--	--	---	--

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Affandi, 2018). (Nawawi, 2011) menyatakan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kania, 2021) yang telah membuktikan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Husein Bandung. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Chusminah Sugiyah & Lestari, 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dapat memberikan dorongan bagi diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dikarenakan adanya kompensasi baik diterima dalam berupa uang ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, kompensasi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi yang efektif serta terorganisir akan mempermudah aktifitas pekerjaan sehingga dapat mendorong produktivitas kerja karyawan yang lebih optimal. Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam jaringan yang saling tergantung untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah serta sebagai landasan kuat bagi karir manajemen, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi perusahaan, dan tugas yang berorientasikan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Oktrima, B. (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H₂ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2018) Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, mengungkapkan emosi dan informasi. Andri & Audina (2016).menyatakan bahwa merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan Penelitian yang dilakukan oleh Oktrima, B. (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Helendita Ayu Setifany (2022) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Kompensasi, dan Komunikasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Berlian Bandar Lampung