

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

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

##### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia disebut juga dengan *Human resources management-HRM* (Dessler, 2020), merupakan proses untuk memperoleh dan melatih menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang berhubungan dengan keadilan oleh karenanya dibutuhkan untuk melakukan aspek atau personil dari pekerjaan untuk meningkatkan kinerja Sdm mereka dengan adanya pelatihan khusus untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan (H. M. Hasibuan, 2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sumber ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bisa lebih efektif dan efisien terwujudnya tujuan disebuah perusahaan. Dessler (2020) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan pengendalian menetapkan standar seperti standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja actual dibandingkan dengan standar mengambil tindakan korektif sesuai dengan kebutuhan. Pengertian sumber daya manusia sumber daya manusia ialah sebagai berikut :

- 1) Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia guna menggerakkan suatu organisasi sehingga dapat menunjukkan eksistensinya
- 2) Sumber daya manusia merupakan potensi yang berupa aset yang memiliki fungsi sebagai modal (material/nonmaterial) dalam organisasi bisnis, yang suatu saat dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (Rahman, 2020)

Sumber daya manusia ialah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja yang manusiawi agar potensi yang dimilikinya dapat digunakan secara maksimal bagi pencapaian organisasi (Rahman, 2020). Kesimpulan dari konsep Sumber Daya Manusia ialah sekumpulan manusia yang memiliki potensi yang berbeda-beda di dalam dirinya yang digunakan untuk mengaktualisasikan dirinya guna bermanfaat bagi perusahaan. Sehingga, perusahaan menjadikan manusia tersebut sebagai aset yang dimiliki perusahaan.

#### **b. Fungsi Sumber Daya Manusia**

Dengan adanya sumber daya manusia, pengelolaan terhadap seluruh kegiatan yang menyangkut elemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan mudah. Hal ini tidak lepas dari fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri yang membuat pengendalian lebih mudah. Menurut (Cherrington & David J, 2011). fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia ialah sebagai berikut :

### 1) *Staffing atau Employment*

Fungsi pertama dari manajemen sumber daya manusia ialah staffing atau pengelolaan terhadap tenaga kerja organisasi. Dalam penerapannya, staffing dilakukan dalam 3 langkah yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi. Staffing mempunyai peran penting dalam membantu perusahaan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

### 2) *Performance Evaluation*

Mereka yang bekerja pada divisi sumber daya manusia memiliki tanggung jawab terhadap serangkaian pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Hal ini memudahkan perusahaan dalam mengevaluasi karyawan atau calon karyawan terpilih. Proses penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi sumber daya manusia.

### 3) *Compensation*

Fungsi lain dari divisi sumber daya manusia ialah mengatur mengenai gaji karyawan dalam perusahaan. Hal ini adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Pengelolaan gaji memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi

### 4) *Training and Development*

Fungsi selanjutnya dari manajemen sumber daya manusia ialah mengadakan pusat pelatihan untuk seluruh elemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk memberikan solusi terhadap kendala yang dialami karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

5) *Employee Relation*

Tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia juga ialah berupaya membangun relasi dengan pihak lain yang terkait dengan tenaga kerja seperti serikat pekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi karyawan karena permasalahan dapat diatasi dengan baik. Relasi ini juga memiliki tujuan untuk menghindari kemungkinan karyawan melakukan demonstrasi.

6) *Personal Research*

Tugas utama dari manajemen sumber daya manusia ialah untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus melakukan analisis terhadap setiap permasalahan seperti PHK dan memberikan solusi yang tepat. Hal ini dilakukan bertujuan untuk menghindarkan karyawan dari hal yang bisa mengganggu kinerjanya dalam perusahaan.

7) *Safety and Health*

Iklim yang kondusif serta aman dan sehat dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Salah satu tugas dan

tanggung jawab manajemen sumber daya manusia ialah memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan bagi elemen sumber daya manusia dalam organisasi.

## 2. Kompensasi

### a. Definisi Kompensasi

Menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu pendapatan finansial dan non finansial (*financial reward*) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi bisa berupa uang atau sesuatu yang dapat diukur dengan uang, ataupun dapat berupa non finansial yang berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. Kompensasi dapat diberikan secara langsung ataupun tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non finansial. Kompensasi merupakan hak yang diperoleh karyawan setelah mengeluarkan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kepada kinerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya. (Dwianto et al., 2019).

Sedangkan Yani dalam (Widodo, 2015) mengemukakan bahwa kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian uang ataupun barang tertentu.

### b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Terdapat dua bentuk kompensasi karyawan yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa

upah dan gaji, kompensasi langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan. Zulfa & Azizah (2020) Menurut jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yakni :

1) Kompensasi dalam bentuk finansial

kompensasi finansial dibagi menjadi dua bentuk yakni, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial diberikan secara langsung yaitu seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya.

2) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bentuk yakni kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya peraturan pekerjaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai dan (menarik/ menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan, kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

**c. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya, tetapi juga akan mempunyai

tujuan dan manfaat bagi perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi, adalah:

1) Memenuhi kebutuhan finansial

Dengan keyakinan bahwa mereka akan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk kompensasi lainnya, karyawan menerima kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya, atau dengan kata lain, kebutuhan keuangan mereka. tersebut secara teratur berarti adanya jaminan "keamanan ekonomi" bagi dirinya dan keluarganya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif

3) Mengembangkan perusahaan atau organisasi

Karena kompensasi yang tinggi hanya dapat diberikan jika pendapatan organisasi tinggi, semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi menunjukkan betapa suksesnya organisasi. perusahaan yang digunakan menjadi lebih besar.

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

(Pranata & Irbayuni, 2022) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Hukum ekonomi tidak dapat digunakan secara mutlak dalam tenaga kerja, namun tidak dapat dipungkiri bahwa adanya hukum penawaran

dan permintaan tetap dapat mempengaruhi pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi, dan jumlah tenaga kerja yang langka. Maka upah cenderung akan tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang memiliki penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.

2) Organisasi Buruh

Ada atau tidaknya organisasi buruh serta kuat atau tidaknya pengaruh organisasi buruh akan tetap berpengaruh pada tingkat kompensasi.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun karyawan menuntut pemberian kompensasi yang tinggi, namun pemberian kompensasi akan tetap bergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. tingginya tingkat kompensasi akan berpengaruh pada tingginya tingkat produksi, dan bisa saja akhirnya sampai merugikan perusahaan.

4) Produktivitas Kompensasi

Imbalan atas prestasi yang diberikan karyawan. semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

**e. Indikator Kompensasi**

Menurut (Simamora, 2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji/Upah.

Gaji ialah imbalan balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai

seorang karyawan. Upah ialah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

## 2) Insentif

Insentif sendiri ialah jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

## 3) Tunjangan

Tunjangan ialah jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## 4) Fasilitas

Jenis kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

### 3. Pengembangan Karir

#### a. Definisi Pengembangan Karir

Menurut (Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa pengembangan karir ialah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

(Marwansyah & Cascio, 2012) menyatakan bahwa terdapat dua perspektif tentang karir, sebagaimana diuraikan sebagai berikut: Dari satu perspektif, karir ialah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir objektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subjektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Menurut (Mangkunegara, 2011) Pengembangan karir ialah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi menurut (Mangkunegara, 2011):

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi

- 5) Mengurangi turnover dan biaya
6. Mengurangi keusangan profesi dan pimpinan

### c. Jenis Pengembangan Karir

Menurut (M. S. P. Hasibuan & Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa jenis - jenis jenjang karir ialah sebagai berikut :

- 1) Bersifat sementara Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
- 2) Bersifat Tetap Seorang pegawai ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
- 3) Bersifat kecil Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang, dan tanggung jawab dan gaji.

### d. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Edison et al., 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir seorang pegawai yaitu:

- 1) Kebijakan organisasi yaitu merupakan faktor dominan yang mempengaruhi jenjang karir seorang pegawai dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam organisasi, berlaku tidaknya kesempatan jenjang karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola jenjang karir yang dapat dipertanggung jawabkan.

- 2) Latar belakang pendidikan, merupakan suatu acuan untuk meningkatkan karir seseorang.
- 3) Pelatihan, merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa mendatang dan menambah kemampuan pegawai.
- 4) Pengalaman kerja, merupakan bagian penting dari pengembangan manajemen yang memberikan kontribusi dalam berbagai kondisi pengembangan.
- 5) Kesetiaan pada organisasi, merupakan pemberian loyalitas (dedikasi) pada karir yang besar pada organisasi untuk mengurangi kejenuhan pegawai.
- 6) Keluasan bergaul dan hubungan antar manusia, merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk dihormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

**e. Indikator Pengembangan Karir**

Indikator-indikator pengembangan karir menurut (Kasmir, 2018) yaitu:

1) Pendidikan

Salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

2) Pelatihan

Kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja.

### 3) Mutasi Kerja

Perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.

### 4) Promosi Jabatan

Penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintah maupun swasta.

### 5) Masa Kerja

Suatu kurun waktu tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat.

## 4. Produktivitas Karyawan

### a. Definisi Produktifitas Karyawan

Menurut Busro (2018) produktivitas ialah 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. Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas ialah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering sekali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian produktivitas karyawan. Menurut (Sukardi, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja

ialah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Tinggi rendahnya suatu produktivitas karyawan di perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus terus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. (Sedarmayanti, 2018), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Sikap mental meliputi :
  - a) Motivasi kerja, Pada umumnya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin dan giat sehingga mampu mencapai produktivitas kerja yang tinggi
  - b) Disiplin kerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab disiplin kerja ialah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya
  - c) Etika kerja, karyawan yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari, berupa kerjaasama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang

besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan secara optimal.

## 2) Pendidikan

Mayoritas karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

## 3) Lingkungan perusahaan

Lingkungan perusahaan ialah tempat keberadaan dari perusahaan tersebut, dimana letaknya dapat dengan mudah dijangkau oleh karyawan atau letaknya tidak jauh dari tempat karyawan tinggal sehingga akan memperlancar dan karyawan datang tepat waktu.

## 4) Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan cukup, maka produktivitas karyawan juga meningkat.

## 5) Insentif

Insentif merupakan program perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja lebih keras lagi sehingga produktivitas mereka meningkat. Insentif merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi dan diberikan diluar upah harian, upah lembur karyawan.

## 6) Sarana Produksi

Kualitas sarana produksi memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Karena dengan mutu sarana produksi yang baik, maka seorang karyawan dapat bekerja dengan baik pula dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### c. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut (Sunarsi, 2018), indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas hasil kerja, merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja,
- 2) Kuantitas hasil kerja, merupakan banyaknya hasil kerja karyawan sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin seorang karyawan tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan,
- 3) Disiplin kerja, merupakan bentuk ketaatan dari perilaku karyawan dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan,
- 4) Kerja lembur, merupakan segala pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan pada waktu-waktu tertentu di luar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 . 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Yani et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung	Metode Kuantitatif	Memiliki variable bebas kompensasi dan pengembangan karir	Penelitian memiliki variable bebas komunikasi	Hasil uji hipotesis uji-f terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan umum damri cabang lampung.
2	(Simanjuntak & Arwiyahyah, 2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Di Telkom Integrated Operasional	Metode Kuantitatif	Penelitian terdahulu memiliki variable yang sama yaitu Produktifitas	Penelitian terdahulu menggunakan sampel penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan yang meliputi seluruh	Kesimpulan penelitian ini, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

		Canter Regional III Jawa Barat			karyawan.	karyawan pada Telkom IOC Regional III Jawa Barat.
3	(Aisah, 2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kota Baru)	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif	Penelitian ini menggunakan variable X1 Kompensasi dan variable y produktifitas	Penelitian ini tidak memilika variable X2	Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linear dengan menggunakan pengujian statistik nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,993 yang berarti berpengaruh antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill sebesar 99,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kebijakan pemberian

						kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru.
4	(Wiasti & Arita, 2023)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktifitas karyawan J&T Express Kota Payakumbuh	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif	Penelitian ini menggunakan variable Y sama yaitu Produktifitas karyawan	Penelitian ini menggunakan 3 variable x dan menggunakan objek perusahaan ekspedisi	Hasil penelitian menunjukan Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas pegawai.
5	(WIRATAMA, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Pengenmbangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktifitas	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan variable yang sama yaitu pengembangan	Penelitian ini menggunakan 3 variable	penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

		Kerja Karyawan di PT. Darma Duta Manggala		karir dan kompensasi		terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Darma Duta Manggala. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Darma Duta Manggala. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Darma Duta Manggala
6	(Daniel, 2020)	Pengaruh Upah dan Pendidikan Terhadap	Penelitian ini merupakan	Variable Independent penelitian ini	Penelitian ini menggunakan variable	Hasil penelitian menunjukkan

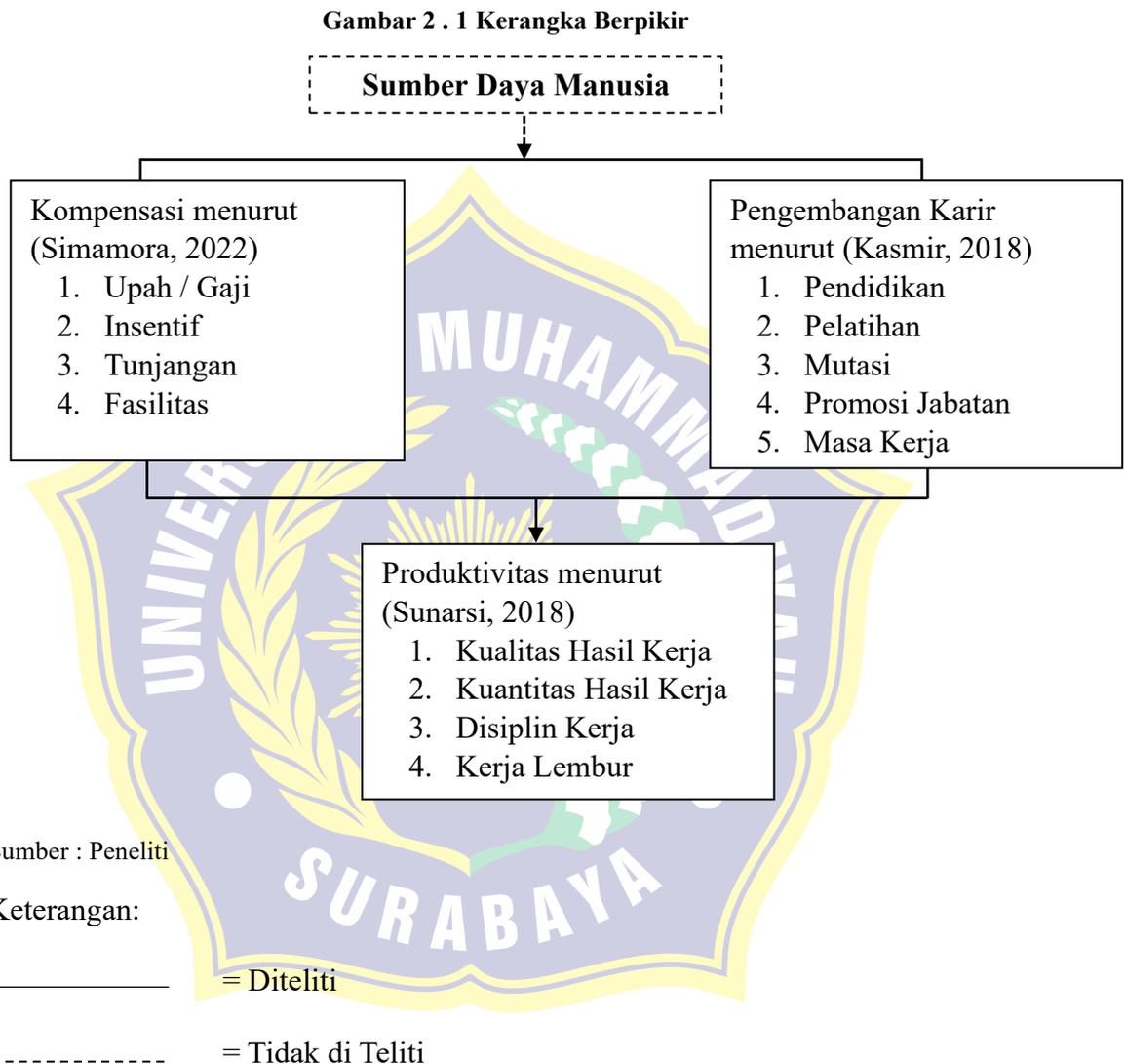
		Produktifitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi	penelitian deskriptif kuantitatif	sama yaitu produktifitas	bebas yang berbeda yaitu X1 upah dan X2 pendidikan	bahwa baik secara parsial dan simultan upah dan pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di provinsi Jambi
7	(Loliyani et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan variable yang sama yaitu pengembangan karir, kompensasi dan variable independent yaitu produktifitas	Penelitian ini menggunakan variable bebas yang berbeda yaitu X3 yaitu komunikasi	Hasil uji hipotesis uji-f terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan umum damri

						cabang lampung
8	(Tristanto & Kustiyah, 2020)	Produktifitas Kerja Ditinjau Dari Pengembangan Karir, Motivasi dan Sikap (Studi Pada PT. BCA Multifinance Surakarta	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Variable penelitian ini memiliki kesamaan yaitu produktifitas dan pengembangan karir	Penelitian ini menggunkan objek PT. BCA Multifinance Surakarta	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. BCA Multifinance Surakarta. Sikap berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja di PT. BCA Multifinance Surakarta.

Sumber : Peneliti

### C. Kerangka Berpikir

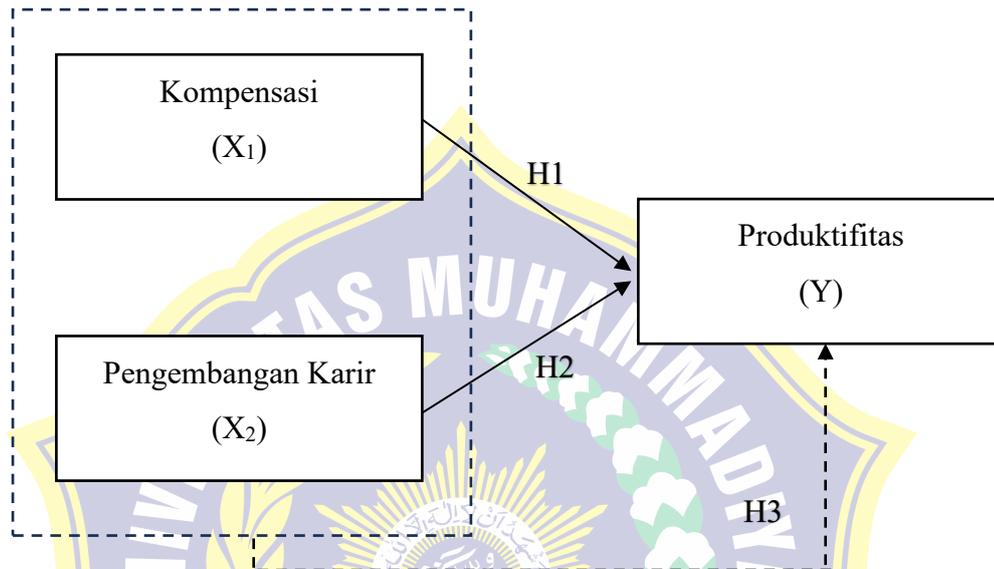
Berdasarkan landasan teori diatas, maka diperoleh kerangka berpikir sebagai berikut :



#### D. Model Analisis

Berikut merupakan model analisis yang digambarkan pada penelitian ini sehingga dapat digunakan dalam penulisan proposal ini :

Gambar 2 . 2 Model Analisis



Sumber : Peneliti

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Variabel Kompensasi

X<sub>2</sub> : Variabel Pengembangan Karir

Y : Variabel Produktifitas

————— = Variabel berpengaruh secara parsial.

----- = Variabel berpengaruh secara simultan.

### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019) ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan model analisis data diatas, maka peneliti menyimpulkan penulisan hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Diduga pengembangan karir yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H3 : Diduga kompensasi dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan.

