

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendahuluan

Dalam bab ini peneliti mendeskripsikan berbagai pembahasan tentang teori dan juga konsep yang berhubungan langsung dengan fenomena dari penelitian ini. Kajian ini bertujuan untuk memberikan dasar konseptual dan memperkuat analisis fenomena yang diangkat dalam penelitian, serta menjelaskan posisi penelitian ini diantara penelitian terdahulu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salam, dkk., (2020). Menyampaikan bahwa penelitian sebelumnya merupakan sumber hasil penelitian, yang dapat dibandingkan dengan bantuan dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya. Selain memberikan inspirasi, penelitian sebelumnya mendukung *hipotesis* dan fenomena tentang hubungan antara variabel yang sedang diselidiki.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian Terdahulu	Hasil Riset Dari Penelitian Terdahulu	Persamaan Dengan Riset Ini	Perbedaan Dengan Riset Ini
1.	Ashila Anastasya, dkk. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja	Meneliti hubungan antara faktor lingkungan kerja dan	Tipe penelitian yang digunakan metode penelitian deskriptif

	Kinerja Karyawan di PT Bumi Mineral Sulawesi. Management Studies and Entrepreneurship ”.	memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.	produktivitas kinerja.	kuantitatif, dengan pengujian Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SMART PLS.
2.	Aspani, dkk (2022). "PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, ETOS KERJA DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SAHID KAWANUA MANADO".	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi (X1), etos kerja (X2) dan hubungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Sahid Kawanua Manado, selanjutnya secara parsial lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif signifikan, dan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	untuk mengetahui lingkungan organisasi, dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan.	penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling.
3.	Vionika, dkk (2023). "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan dipengaruhi oleh	Meneliti hubungan kerja dan kompensasi dalam organisasi dalam	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan data dikumpulkan menggunakan

	TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDUSTRI PERBANKAN DI PALEMBANG".	kompensasi dan lingkungan kerja.	menimbulkan semangat kerja kepada karyawan.	dan cara membagikan kuesioner yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya, Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda.
4.	Wirahadikusumah, W. (2024). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi."	Hasil penelitian menunjukkan: 1) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) Sikap kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas. 3) Variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. 4) Variabel kompensasi mampu memoderasi pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja.	Meneliti terkait lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompensasi sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, pendekatan kuantitatif, dan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda

Sumber: data Sekunder

2.3 Landasan Teori

Landasan teoritis adalah kerangka konseptual yang dibangun dengan anggapan *filosofis* yang berfungsi sebagai dasar untuk memahami, mengevaluasi, dan mengidentifikasi fenomena yang sedang dipelajari. Sudut pandang seseorang tentang realitas, kebenaran, dan keberadaan dipengaruhi oleh asumsi *filosofis* mereka, yang membentuk dasar pemikiran yang diperlukan untuk memahami dan menganalisis suatu peristiwa. Anggapan dalam penelitian ini mencakup persepsi tentang realitas, informasi, dan hubungan peneliti dan subjek yang diteliti (Amrullah, dkk., 2024).

Dalam penelitian ini ada beberapa teori yang menjadi acuan dalam variabel penelitian. Berikut teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian:

2.3.1 Pola Kerja Antar Karyawan Dan Owner

Pola kerja antar karyawan dan owner merupakan bentuk hubungan kerja yang terbentuk melalui interaksi, komunikasi, serta kerja sama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Hubungan yang harmonis antara atasan (*owner*) dan bawahan (karyawan) berpengaruh besar terhadap suasana kerja, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Elton Mayo (1933) dalam *Human Relations Theory*, keberhasilan kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh faktor hubungan sosial di tempat kerja. Hubungan kerja yang baik menumbuhkan rasa kebersamaan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Teori ini menekankan

pentingnya perhatian manajer terhadap kondisi sosial dan psikologis pekerja agar tercipta lingkungan kerja yang positif.

Selain itu, George Homans (1958) dan Peter Blau (1964) melalui *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa hubungan antar individu dalam organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Karyawan akan berkontribusi secara maksimal apabila mereka merasa dihargai dan diperlakukan adil oleh pemimpin. Dalam konteks hubungan antara karyawan dan owner, teori ini menegaskan bahwa sikap saling menghargai dan komunikasi terbuka dapat memperkuat loyalitas serta meningkatkan produktivitas.

Katz dan Kahn (1978) juga mengemukakan *Organizational Communication Theory* yang menegaskan bahwa komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan mempermudah koordinasi kerja, meminimalkan kesalahan, serta menciptakan rasa saling percaya. Dengan demikian, pola kerja yang mengedepankan komunikasi dua arah menjadi kunci dalam membangun hubungan kerja yang produktif antara karyawan dan owner.

2.3.2 Sistem Upah Overtime

Sistem upah overtime (lembur) merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan atas waktu kerja tambahan di luar jam kerja normal. Pemberian upah lembur berfungsi sebagai penghargaan atas usaha ekstra karyawan sekaligus sebagai motivator peningkatan kinerja.

Menurut Frederick Herzberg (1959) dalam *Two-Factor Theory*, kompensasi merupakan salah satu faktor *hygiene* yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Meskipun tidak selalu menjadi sumber motivasi utama, upah lembur yang adil dapat meningkatkan rasa puas dan mendorong semangat kerja.

Sementara itu, J. Stacy Adams (1963) melalui *Equity Theory* menjelaskan bahwa karyawan menilai keadilan kompensasi dengan membandingkan input (usaha dan waktu) serta output (imbalan atau upah) mereka dengan rekan lainnya. Jika sistem upah lembur dianggap adil, maka karyawan akan menunjukkan loyalitas dan peningkatan kinerja.

Teori lain yang relevan adalah *Expectancy Theory* dari Victor Vroom (1964), yang menyatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapan bahwa kerja keras akan menghasilkan penghargaan yang sesuai. Dalam hal ini, sistem upah lembur yang transparan dan proporsional akan memperkuat keyakinan karyawan bahwa usaha tambahan mereka akan dihargai secara layak, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.3.3 Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil nyata dari kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Menurut Bernardin dan Russell (1993) dalam *Performance Theory*, kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dengan demikian, produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal karyawan dan faktor eksternal berupa kebijakan serta sistem kerja organisasi.

Armstrong dan Baron (1998) melalui *Performance Management Theory* menegaskan bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem

penghargaan, pelatihan, umpan balik, dan komunikasi yang efektif. Dengan kata lain, sistem upah lembur yang baik dan pola kerja yang harmonis akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Sedangkan menurut Sink (1985) dalam *Productivity Theory*, produktivitas merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan beradaptasi dengan sistem kerja yang berlaku.

2.4 Hubungan Antar Variabel

A. Pola kerja antar karyawan dan owner → Produktivitas kinerja karyawan

Hubungan kerja yang baik, komunikasi terbuka, dan rasa saling percaya antara karyawan dan owner akan meningkatkan semangat kerja serta efisiensi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.

B. Sistem upah overtime → Produktivitas kinerja karyawan

Sistem kompensasi lembur yang adil dan transparan akan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja, sehingga produktivitas meningkat.

C. Pola kerja antar karyawan dan owner → Sistem upah overtime → Produktivitas kinerja karyawan

Hubungan kerja yang sehat dan sistem kompensasi yang tepat akan saling memperkuat, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2.5 Kerangka Teoritis

Secara konseptual, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1

kerangka teoritis

