

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dan mendukung hasil penelitian ini dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait penelitian yang dilakukan penulis:

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Dian Irma Aprianti (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Karyawan (Y)	Analisis deskriptif kuantitatif	Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2	Yusriha Labudo (2013)	Disiplin kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan	Disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), produktivitas karyawan (Y)	Analisa regresi berganda	Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Lanjutan tabel 2.1

5.	Koichiro Onishi (2016)	The effect compensation plans for employee inventions on R&D productivity	Compensation (X), Employee inventions (Y)	Simple regression	Variabel kompensasi berpengaruh positif pada produktivitas
3	Dr. Darma tintri (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya	Disiplin kerja (X), Produktivitas kerja karyawan (Y)	Analisa regresi linier sederhana	Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya
4	Xhintica Wulanda, Henny Indrawati, Fenny Trisnawati (2015)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan	Kompensasi Finansial (X), Produktivitas Karyawan (Y)	Analisa regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi finansial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Telkom wilayah telekomunikasi Riau Daratan

Sumber : Rangkuman jurnal

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Produktifitas Kerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Edy sutrisno (2009:99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Tohardi (2002), dalam (edy sutrisno (2009:99) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esik lebih baik dari hari ini.

Menurut Siagian (2008:154) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang optimal

Aspek utama yang ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja efisiensi tenaga kerja, kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif dan inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap

terhadap ide baru perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Menurut edy sutrisno (2009:102) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu: pertama, produktivitas keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Semua organisasi pasti mempunyai keinginan semua tenaga kerja harus selalu menongkatkan produktivitas kerjanya setinggi-tingginya atau sebanyak-banyaknya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi menurut (Edy Sutrisno, 2009) antara lain:

1. Tingkat pendidikan

Biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas.

2. Kemampuan bekerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja

3. Skill atau keterampilan

karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya

4. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila sarana dan prasarana tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan kerja yang nyaman

Apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain penerangan ruangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya, semua ini kan mendukung untuk meningkatkat produktivitas kerja karyawan.

6. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku akan bisa meningkatkan produktivitas

7. Kompensasi, gaji dan upah

Kompensasi, gaji dan upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi kerja karyawan tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan atau organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produksinya yang naik justru akan turun.

2.2.1.3 Indikator produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2009:104) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan

3. Semangat kerja

Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.2.2 Kompensasi Finansial

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibun (2014: 118) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tohardi (2002) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk

mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Pada dasarnya kompensasi itu dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

Wilson bangun (2012:255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjanya

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Husein Umar, 2008: 16).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Berikut ini merupakan faktor-faktor kompensasi menurut (Hasibuan:2014)

1. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Serikat pekerja

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Kemampuan untuk membayar

Apabila kemampuan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan perusahaan kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar, sebaliknya jika

tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil.

5. Pemerintah

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

2.2.2.3 Indikator Kompensasi finansial

Indikator kompensasi finansial menurut (Hasibuan, 2014) yaitu:

1. Upah

Menurut sumarsono (2003:141) upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau peraturan perundang undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan .

2. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart.

insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pen dukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

3. Bonus

Bonus adalah pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara langsung.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan menurut hasibuan (193:2004) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin sangat diperlukan baik bagi individu yang bersangkutan maupun organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Singodimedjo (2002) mengatakan kedisiplinan adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2005:444)

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.2.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Handoko:2008) adalah sebagai berikut:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa menajeman.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif sering berupa hukuman. Contoh : skorsing atau peringatan

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah Suatu kebijakan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif. Contoh : teguran lisan, tertulis, skorsing, diturunkan pangkat, pecat

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi salah satunya menurut (Edy Sutrisno, 2009):

1. Ketaatan pada peraturan

ketaatan pada peraturan merupakan sikap hormat terhadap peraturan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2. Kehadiran

Kehadiran adalah tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja

3. Ketepatan penyelesaian tugas

pemamfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

4. Kepatuhan terhadap pemimpin

karyawan mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan – keputusan pemimpin

5. Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan

sikap karyawan yang memiliki kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi yang diterima oleh karyawan, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sedemikian rupa sehingga kompensasi yang diberikan minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok karyawan tidak dapat terpenuhi, maka dapat menurunkan produktivitas mereka, untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga kebutuhan karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Apabila karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan umumnya karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian tersebut didukung oleh, hasil penelitian yang dilakukan oleh Xhintica, Henny dan Fenny (2015). Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom wilayah telekomunikasi Riau daratan. Jika semakin besar dan adil tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, maka tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Putu Irawati, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2014). Menunjukkan ada pengaruh yang positif dari kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Merta Abadi di Desa Ambengan Kecamatan Sukasada, Buleleng.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin memerankan peran penting yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri para karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas dan kewajibannya.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewenan dapat dicegah. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara mereka sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas

kerja akan menurun. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iis Puspika Dewi (2012) menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, semakin tinggi disiplin karyawan maka produktivitas juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017) mengungkapkan bahwa Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

2.4 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

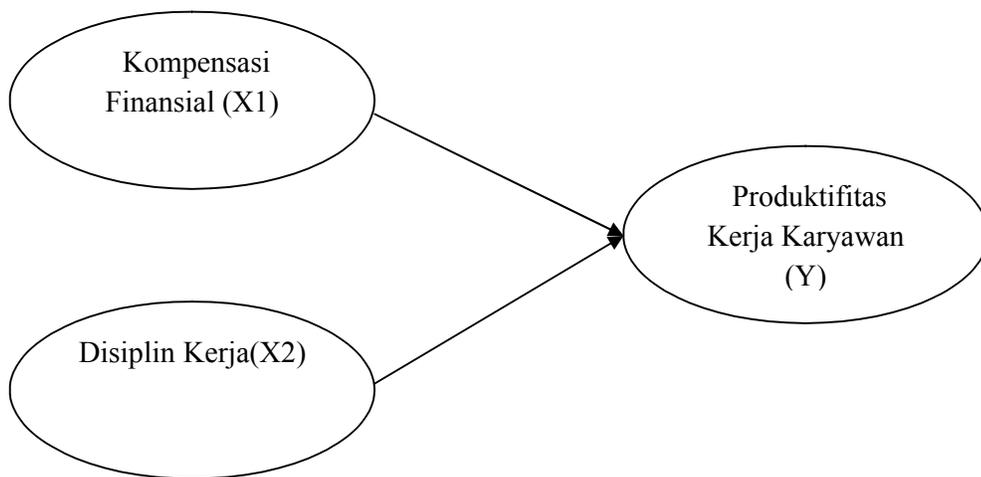
2.4.1 Kerangka Konseptual

Kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan sedangkan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris mengenai kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan. Semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan serta pemberian punishment oleh pimpinan apabila melanggar peraturan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap variabel dependen produktivitas karyawan. Dapat dilihat pada gambar 2.1

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.4.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu dan landasan teori yang ada di atas maka hipotesis sementara yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan CV Trisula

H2: Diduga terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap produktivitas karyawan CV Trisula