

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah 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. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

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. Wirawan, et al (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Nitayani, et al (2017)

menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2.2 Indikator Produktivitas Kerja

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

2.3 Pengertian Kompensasi Finansial

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, et al (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, et al (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

2.4 Indikator Kompensasi Finansial

Fitri, (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompensasi finansial adalah sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan dari perusahaan
2. Bonus, yaitu pembayaran yang dilakukan perusahaan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.
3. Tunjangan, yaitu merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada karyawan

2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiawan (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik

Wirawan, et al (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nitayani, et al (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis dengan mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Enggana, et al (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau

sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

2.6 Indikator Disiplin Kerja

Supriyadi, et al (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran, yaitu tinggi atau rendahnya frekuensi kehadirannya karyawan dalam bekerja
2. Tingkat kewaspadaan, yaitu karyawan melakukan tugas pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian
3. Tanggung jawab, yaitu karyawan mengerjakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab
4. Ketaatan dalam standar kerja, yaitu karyawan melaksanakan pekerjaan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
5. Etika kerja, yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

2.7 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Setiawan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail
2	Sukardi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta
3	Kustini dan Sari, (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi
4	Fitri (2018)	Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung	Regresi Linear Berganda	kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung
5	Setya (2018)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan	Regresi Linear Berganda	Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas pada PT Bunga Matahari Medan

6	Wirawan, et al (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016	Regresi Sederhana	Dari hasil analisis diketahui bahwa k garuh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016
7	Purwanto, et al (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sidomuncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang	Regresi Linear Berganda	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 Nusantara Kabupaten Semarang
8	Pratama, et al (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sejahtera IndoBali Trada Singaraja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kompensasi finansial dan kompetensi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sejahtera IndoBali Trada Singaraja
9	Nwinyokpug, (2019)	<i>Workplace Discipline: A Catalyst For Organizational Productivity In Nigeria</i>	<i>descriptive statistics</i>	<i>Findings revealed high correlation coefficients between the two variables with discipline demonstrating a high mean score for it critical importance to organizational productivity.</i>
10	Chrisman, et al (2017)	<i>The Impact of Incentive Compensation on Labor Productivity in Family and Nonfamily Firms</i>	<i>Regression Analyses</i>	<i>Our hypotheses, implying that incentive compensation has a broader impact on firm performance than commonly recognized in the family firm or human resource literatures</i>

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila perusahaan menerapkan sistem kompensasi finansial yang dapat memuaskan para karyawan, maka akan produktivitas kerja karyawan sehingga memberikan keuntungan bagi 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. Chrisman, et al (2017) menyatakan bahwa kompensasi dapat bertindak sebagai sinyal yang kredibel bahwa penghargaan akan sepadan dengan kinerja.

Hal ini didukung oleh 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 Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kemajuan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nwinyokpug (2019) menyatakan bahwa Disiplin adalah tindakan yang harus terus-menerus

dilakukan untuk merehabilitasi perilaku buruk karyawan karena melanggar kebijakan kerja dan standar.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia

2.8.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja 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). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Kustini dan Sari, 2020).

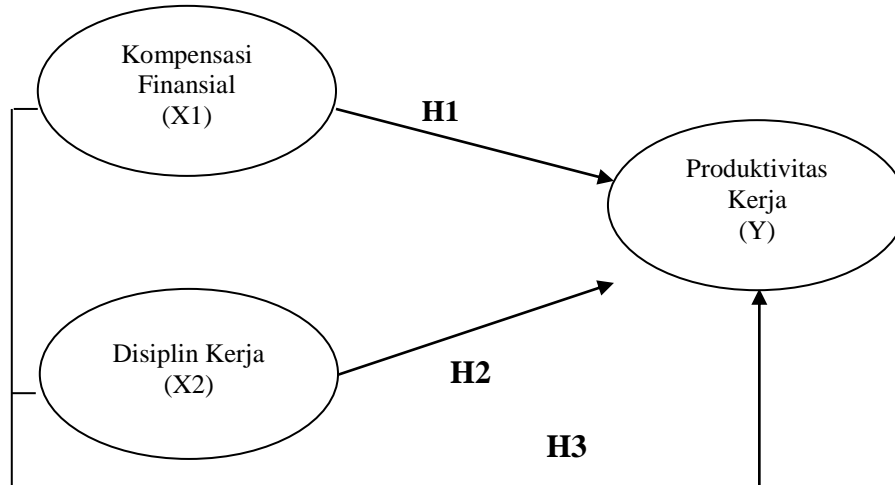
Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Purwanto, et al (2016) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

artinya jika variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,

H3 : Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir