

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktifitas kerja merupakan kuantitas, ketepatan waktu dan kualitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan, untuk mendapatkan Produktifitas kerja yang baik dapat dilihat dengan meningkatnya sumber daya manusia dengan memperhatikan pencapaian target disuatu perusahaan.

Menurut Sulistiyani (2010) Produktivitas kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. penelitian terdahulu. Ria Muslimin dan Christoffel Kojo (2016) mendefinisikan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Robins (2014), dalam penelitian Agung Nugroho mendefinisikan Produktivitas kerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan perannya di lembaga atau perusahaan, sedangkan menurut Enclopedia Britani (Sedarmayanti, 2001) Produktifitas berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan produktifitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut

:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{masukan (input)}}$$

Dimana : *Output* = Jumlah produksi

$$\text{Input} = \frac{\text{Jumlah karyawan}}{\text{Jumlah karyawan}}$$

Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

2.1.2. Indikator Produktifitas Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator Produktifitas kerja dari teori Sedarmayati dalam (Ridwan Purnama, 2008):

1. Keterampilan adalah sampai dimana karyawan menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan *output* yang baik dan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan..
2. Hasil kerja adalah bagaimana *output* yang telah dihasilkan apakah sudah maksimal, mencapai target, atau jumlahnya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan atau belum.
3. Efektivitas dan Efisiensi adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin, menghindari kesalahan kerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

2.2 Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif adalah sistem upah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan. Insentif juga dapat diartikan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan karyawan sebagai imbalan atas kinerjanya .

Menurut T. Hani Handoko (2002), mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Mariam (2017) Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Mangkunegara (2011) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi dalam organisasi.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Siti Qomariah (2017) mendefinisikan Insentif untuk meningkatkan motivasi kerja dan juga untuk memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya dapat berupa *financial Incentive*, *Non financial Incentive* dan *Sosial Incentive*. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan tambahan upah berupa *financial Incentive*, *Non financial Incentive* dan *Sosial Incentive* untuk memotivasi para pekerja agar Produktivitas kerjanya tinggi sebagai imbalan atas kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Ardi Wira Nata , Toni Herlambang dan Trias Setyowati menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso dengan arah positif.

Upah Insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada pegawai agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi organisasi dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan.

2.2.2 Indikator Insentif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator Insentif teori Menurut Stajkovic & Luthans dalam (yumhi, et al, 2014) adalah

1. Uang adalah sebagai alat pendorong motivasi agar hasil yang dicapai karyawan akan maksimal dan memenuhi target.
2. Pengakuan sosial Insentif yaitu keadaan atau sikap dari para rekan kerja agar lebih dikenal dan diakui oleh lingkungan kerja
3. Umpan balik kinerja besarnya insentif ditentukan dari hasil pekerjaan yang ditunjukkan karyawan.
4. Perbedaan Prestasi kerja, Insentif biasanya hanya diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target penjualan, hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan persaingan atau dorongan antar karyawan guna mendapatkan penjualan yang sesuai target pula.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menanti setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat absensi serta tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja.

Hasibuan (2011), mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Menurut Siagan (2009) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seorang mentaati semua aturan perusahaan, bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di berikan, menaati waktu kerja, dan tingkat absensi yang tinggi serta mengikuti norma norma social yang berlaku. penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito dalam (Bima Aditya,2020) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku,dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di organisasi adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

2.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator Disiplin Kerja dari teori Nitisemito dalam (Bima Aditya, 2020) :

1. Penggunaan waktu secara efektif adalah tindakan yang telah ditentukan secara sadar untuk melakukan suatu kegiatan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya secara efektif, efesien, dan produktif.
2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan adalah sikap patuh dan tunduk pada segala aturan yang telah ditetapkan agar tercipta suasana kerja yang kondusif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas adalah sikap dan kesadaran untuk menanggung dan mengerjakan segala tugas yang diberikan serta menerima konsekuensi bila terjadi kesalahan.
4. Tingkat Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir disuatu instansi atau perusahaan

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik berupa penghargaan sesuai dengan tujuan dan harapan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi meliputi perasaan unik, kreatifitas dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang di harapkan Torang (2013).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekeja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2011) . Robbins (2015) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah motivasi yang negatif maka akan membuat karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan dalam bekerja menurun. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berupa pengakuan atau penghargaan, semangat kerja oleh pekerjaan itu sendiri dan kreatifitas atau inisiatif dari dalam diri, atau melalui orang lain yang memberikan inspirasi.

2.4.2 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator Motivasi dari teori Ernest J Mc Cormick dalam (Purnama,2008):

1. Semangat kerja, keinginan untuk menunjukkan hasil yang baik dalam setiap pekerjaannya.
2. Perasaan bangga akan hasil yang dicapai, bangga terhadap setiap pekerjaan yang diberikan dan mengerjakannya dengan sebaik mungkin.
3. Bonus adalah insentif yang diberikan diluar gaji jika pekerjaannya telah memenuhi target.
4. Pengakuan dan Penghargaan yaitu rasa yang ingin lebih dihargai dan diakui oleh perusahaan, tentang prestasi yang sudah didapat oleh karyawan, pengakuan dan penghargaan ini dapat berupa pemberian pujian, uang promosi untuk meningkatkan motivasi kerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai refrensi atau acuan dalam melaksanakan pelaksanaan penelitian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

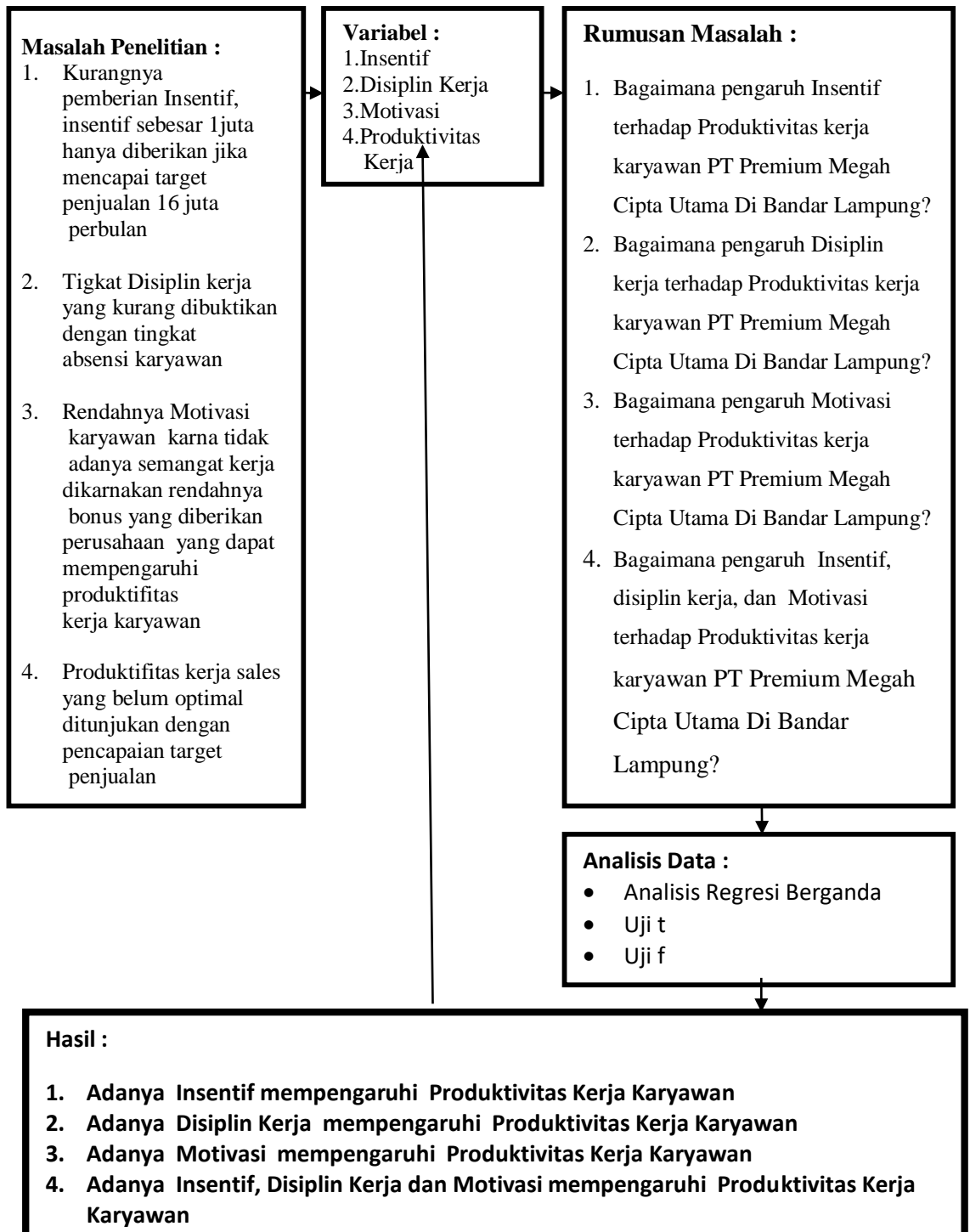
No	Peneliti	Judul Penelitian	Kontribusi	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Akila (2017)	Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Vassel Palembang	Dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dari insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Vassel Palembang, seharusnya pihak perusahaan dapat lebih menyesuaikan dan meningkatkan pemberian insentif, karena dengan insentif karyawan termotivasi	Hasil penelitian menggunakan metode analisis linier berganda menunjukkan Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas Kerja	Dalam penelitian ini perbedaanya menggunakan dua variabel penelitian dimana insentif sebagai (X_1), sedangkan pada penelitian yang diteliti menggunakan tiga variabel

			untuk bekerja lebih baik dan berkompetisi didalam mewujudkan pencapaian target kerja yang telah dibebankan kepadanya.		Insentif sebagai (X_1),
2.	Bima Aditya, Muhammad Ali (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima	Dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dari kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima, dimana seharusnya pihak manajemen memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak menaati peraturan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang baik	Hasil penelitian menggunakan metode analisis linier berganda menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Dalam penelitian ini perbedaannya pada variabel penelitian dimana Disiplin kerja (X_1), sedangkan pada penelitian yang diteliti menggunakan Disiplin kerja (X_2),
3	Ridwan Purnama (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung	Dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dari Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung dimana seharusnya perusahaan harus memperhatikan masalah yang ada di dalam lingkungannya dengan memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan kebebasan berpendapat motivasi kerja karyawan lebih baik	Hasil penelitian menggunakan metode analisis linier berganda menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Dalam penelitian ini perbedaannya pada variabel penelitian dimana Motivasi (X_1), sedangkan pada penelitian yang diteliti menggunakan Motivasi (X_3),
4	Dinan (2016)	Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pdam Kota Banjarmasin	Dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dari Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pdam Kota Banjarmasin, dimana seharusnya perusahaan harus memperhatikan masalah yang ada di	Hasil penelitian menggunakan metode analisis berganda menggambarkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Dalam penelitian ini perbedaannya pada variabel penelitian dimana Motivasi (X_1), sedangkan pada penelitian yang diteliti

			dalam lingkungannya dengan memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji ataupun saran agar karyawan dapat bekerja lebih optimal		menggunakan Motivasi (X_3),
5	Vico Wentri Rumond or (2013)	Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan	. Dalam penelitian ini memiliki pengaruh human capital terhadap produktifitas kerja, dimana sebaiknya meningkatkan motivasi para pegawai dengan meningkatkan komunikasi, maupun pemberian insentif (perhatian), sehingga semua para pegawai merasa diikutsertakan/ dilibatkan dalam kegiatan di institusi khususnya pada Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.	Hasil penelitian menggunakan analisis linier berganda menunjukkan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan produktifitas kerja.	Dalam penelitian ini perbedaannya pada variabel penelitian dimana Motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), sedangkan pada penelitian yang diteliti menggunakan Motivasi (X_3), dan persamaannya adalah terdapat disiplin kerja (X_2)

2.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, Wiratna Sujarweni (2019). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan – pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan uraian teoritis, logika dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akila (2017), dengan judul : Analisis Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Vassel Palembang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akila (2017) menunjukkan hubungan yang positif Insentif terhadap Produktifitas kerja. Semakin tingginya insentif yang diberikan maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat, Sebaliknya jika insentif menurun maka produktifitas kerja karyawan juga akan tidak optimal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Insentif dapat mempengaruhi produktifitas kerja , sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah.

H1 : Insentif berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan uraian teoritis, logika dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bima Aditya, Muhammad Ali (2020), dengan judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. penelitian ini sesuai menggunakan teori Nitisemito dalam (Bima Aditya,2020) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bima Aditya, Muhammad Ali (2020),. Hasil penelitian menggunakan metode analisis linier berganda menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat produktifitas kerja karyawan dalam pelaksanaan mencapai target perusahaan . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima, sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan uraian teoritis, logika dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridwan Purnama (2008) dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv.Epsilon Bandung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Motivasi dari Ernest J Mc Cormick dalam (Purnama, 2008) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada bagian produksi Cv.Epsilon Bandung. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi mempengaruhi Produktifitas Kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha₃ : Motivasi berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan