

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Edy Sutrisno (2009:99) menyatakan bahwa produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam bentuk satuan dan fisik nilai. Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah diberikan.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Kussrianto dalam Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan unit dari waktu-waktu tertentu. Peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja.
2. Aspek efisiensi tenaga kerja.
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Dari ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.

Dari pengertian dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah pencapaian hasil kerja yang menjadi tanggung jawab dengan penilaian atau perbandingan dari pencapaian hasil pekerjaan dengan tugas dan tanggung pekerjaan yang dibeban perusahaan terhadap karyawan tersebut..

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain yaitu: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan presentasi. Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam kerja.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.1 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa indikator-indikator upaya untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Donni Juni Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi finansial perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. Martoyo dalam Donni Juni Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan

keseluruhan pemberian jasa bagi employerse atau employees, baik langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa (non finansial).

Edy Sutrisno (2009:181) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:182) menyatakan bahwa kompensasi finansial dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh karyawan, maka merupakan sumber kecemburuan sosial.

Kompensasi Finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa dari pengorbanan pemikiran, pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk mencapai hasil pekerjaan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:191-193)ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti biladapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2. Tingkatkompensasi yang berlaku diperusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendahdari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yangsama, akan menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, dapatberakhir dengan banyak tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayartingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

2.2.3 Indikator Kompensasi Finansial

Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal dan Prof. Dr. H. Mansyur Ramly (2012:544) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Siagian dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Porter and Lawer dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses dengan makna perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu. Flippo dalam Malayu S.P.

Motivasi Kerja menurut Siagian (2002) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi Kerja berasal dari

kata bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Herzberg dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Stephen Robbins menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Doni Juni Priansa (2014:220) mengatakan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Keluarga dan Kebudayaan, berkaitan dengan motivasi prestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep Diri, berkaitan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin, berkaitan dengan prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi, yang berkaitan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan aspirasi, adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

2.3.3 Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Nitisemito dalam Septeria Noor Yuliannisa, dan kawan-kawan (2018:97) yaitu :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
rendahnya produktivitas kerja merupakan reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat menurunnya Motivasi Kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi atau rendah.
Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerja maka pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penurunan Motivasi Kerja untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.
3. Labour Turnover.
Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan Motivasi Kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.
4. Tanggung Jawab.
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

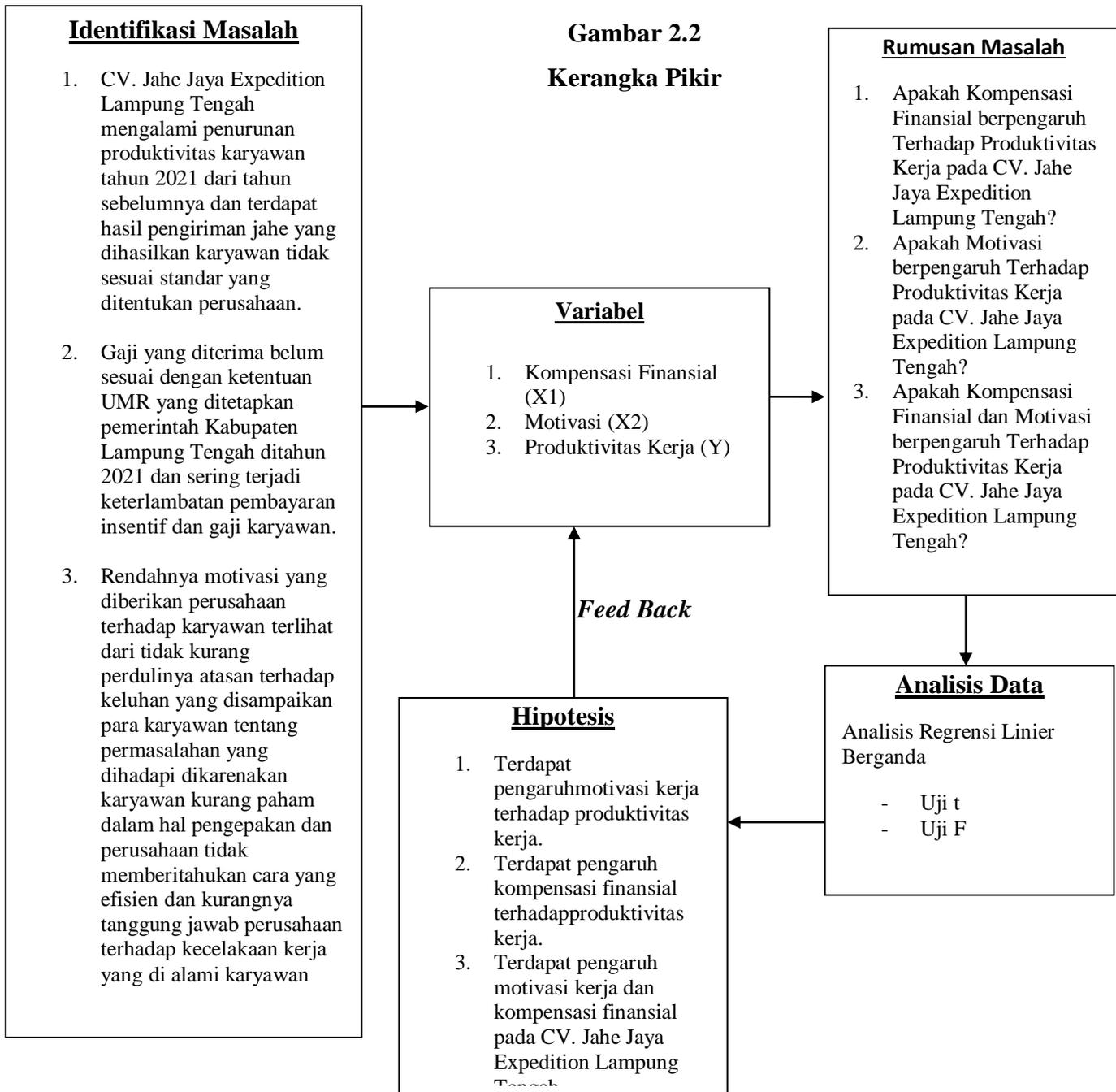
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Sahriza Tamara	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata	Kepuasan kerja	Kompensasi Produktivitas	Berpengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
2	M.Shabri Abd Majid	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Jaya Abadi	Pelatihan	Kompensasi dan Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini bahwa Berpengaruh signifikan antara Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerjaperusahaan
3	N Izza	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Berdasarkan penelitian ini bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) Motivasi Kerja Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
4	1.Muhammad Eksan 2.NurAeni 3.RyhaniDyha	The impact of motivation, worksatisfaction of compensation on employees productivity in coal companies.	Worksatisfaction (Kepuasan kerja)	Produktivitas Kerja	Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

	n 4.Mochammad Pahlevi				
5	Intan Candra dewi	Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable	employee performance(kinerja karyawan)	Kompensasi dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan implikasi.dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi ditemukan untuk menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.2
Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ismantara (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H¹ : Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja di CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah

Menurut Natsir (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Kadek Yudha Sudiastawan, I Wayan Bagia Dan Wayan Suwendra (2016) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti dengan Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H² : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja di CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah

Menurut Natsir (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ismantara (2019) kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Dengan Motivasi Kerja yang diberikan serta Kompensasi yang sesuai yang diharapkan akan meningkatkan Produktivitas karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H³ : Diduga Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja di CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah