

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas keberhasilan kegiatan setelah organisasi , bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan,memiliki banyak pengalaman dan prestasi. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimana pun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan di capai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar.dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hekekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan.

Demikian halnya pada perusahaan PT. Tjipta Rimba Djaja yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk menjalankan roda perusahaannya. PT. Tjipta Rimba Djaja bergerak di bidang industri kayu, dimana produk utamanya adalah kayu lapis plywood. Selain plywood, PT. Tjipta Rimba Djaja juga menghasilkan kayu gergajian yang digunakan untuk industri kusen dan sejenisnya. PT. Tjipta Rimba Djaja menghasilkan ribuan m³ kayu lapis per bulannya. Umumnya produk ini diekspor ke negara tujuan seperti Singapura, Inggris, Eropa, Cina, Jepang, Amerika Serikat, Negara-Negara Timur Tengah, Mesir, Korea, dan 18 sisa produksi dijual ke lokal. Sedangkan kayu hasil gergajian dijual ke lokal untuk bahan bangunan seperti kusen dan lainnya. PT. Tjipta Rimba Djaja menghasilkan ukuran tebal dan luas kayu lapis yang bermacam-macam. Jumlah kayu lapis yang dihasilkan bervariasi dan ini sesuai dengan standar perusahaan, yaitu:

1. Kayu berlapis tiga triplex,
2. Kayu berlapis lima.
3. Kayu berlapis tujuh.

Betapapun canggihnya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan dan material yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan pemberian upah yang sesuai, motivasi yang tinggi dari karyawan serta tingkat disiplin yang baik dari para pekerja sehingga menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2019, hal. 112) produktivitas 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. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas merupakan suatu hasil yang diperoleh dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan.

Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan kompensasi, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan disiplin kerja. (Sutrisno, 2018, hal. 212).

Pada tingkat produktivitas karyawan penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan yakni adanya penurunan peningkatan produktivitas karyawan yang didasari karena faktor eksternal dan faktor internal permasalahan tersebut penulis peroleh dari data audit dari pihak *safety*.



PT. TJIPTA RIMBA DJAJA PLYWOOD FACTORY

Office : Prof H.M Yamin, S.H. No. 46 Medan 20234, Indonesia
Tel. (061) 4525799 (8 lines), 465566 (2 lines)
Fax. (061) 4524422 Cabel : Tjipta Medan
Email : home@tjipta.com

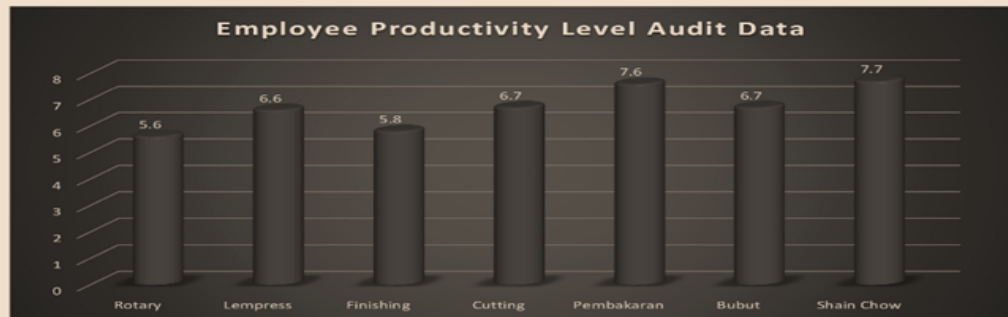
Factory : Kl. Yos. Sudarso Km. 7,5 Medan 20241, Indonesia
Tel. (061) 6614622 (Hunting), Fax. (061) 6617932

BM TRADA
Certification



EC Certificate Of Factory Production
Control
1224 – CPD - 0013

SHIP PARTICULAR



Employee Performance Monitoring	Score
Rotary	57
Lempres	61
Finishing	58
Cutting	67
Pembakaran	76
Bubut	67
Shain Chow	77

Poin Score	Matrix
Very Good	100
Good	80-90
Normal	60-70
Bad	40-50
Very Bad	10-30

Sumber: Data Personalia Audit PT. Tjipta Rimba Djaja

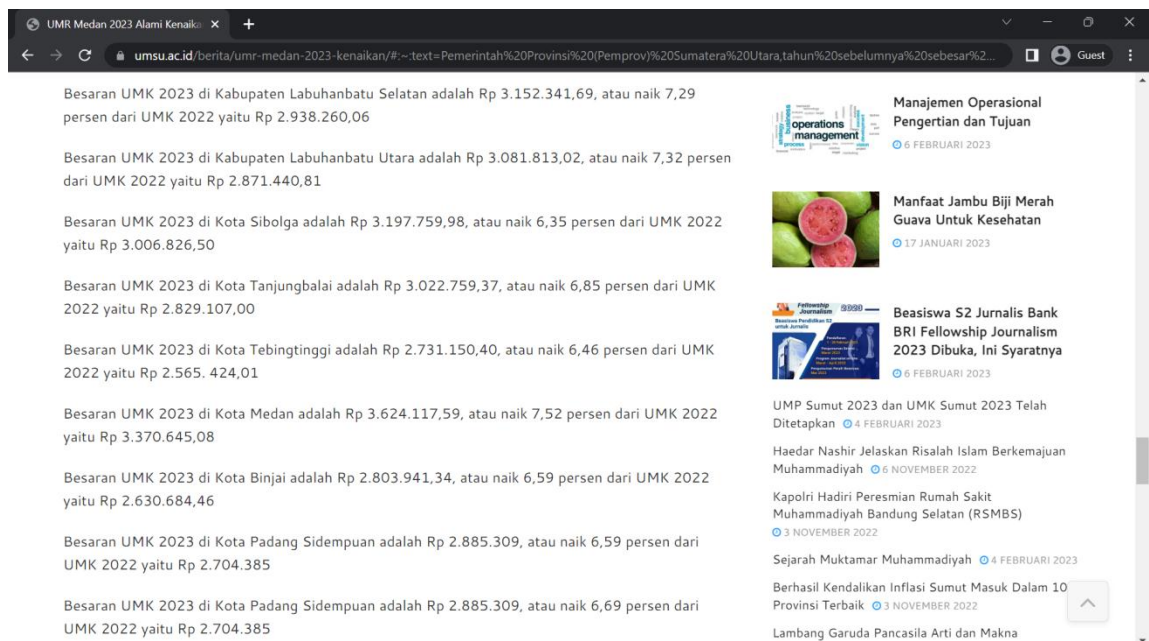
Gambar 1.1 Data Peronalia

Berdasarkan data diatas dapat di lihat bahwa tingkat produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Masih rendah, hal ini dapat dilihat berdasarkan data *monitoring perfoming* dari pihak audit perusahaan, artinya penilaian setiap kinerja dari tingkat karyawan akan di nilai selama 2 kali selama 6 bulan, hal ini dilakukan agar mengetahui performa dari semua bagian yang diantaranya seperti bagian lempres, rotary, finishing, cutting, bubut serta bagian chain show.

Menurut Handoko (2019) faktor- faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yakni kompensasi. Pemberian upah atau gaji

sangatlah mempengaruhi. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana memberikan kompensasi karyawan dalam hasil pekerjaan pegawai memberikan kompensasi sangatlah penting karena kompensasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk meningkat kinerja dalam mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan kompensasi yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial Kasmir (2019). Kompensasi (*inducement*) adalah segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Berkaitan dengan kompensasi yang di dapat oleh para pekerja penulis menganggap bahwa upah yang di berikan pihak perusahaan yakni Rp. 85.000/hari dan penulis menganggap bahwa upah yang jumlahnya demikian jauh dikatakan cukup dari kata sejahterah. Berbanding terbalik dengan peraturan Pemerintah Kota Medan yang telah menetapkan bahwa upah Besaran UMK 2023 di Kota Medan adalah Rp 3.624.117,59, atau naik 7,52 persen dari UMK 2022 yaitu Rp 3.370.645,08.



Sumber: Detik.com
Gambar 1.2 UMK Kota Medan

Berikut penulis mendapatkan slip gaji salah seorang pekerja dengan tujuan sebagai data pendukung bagi penulis adalah sebagai berikut.

 PT. TIJPTA RIMBA DJAJA PLYWOOD FACTORY Factory : Kl. Yos. Sudarso Km. 7,5 Medan 20241, Indonesia Tel. (061) 6614622 (Hunting), Fax. (061) 6617932	
<u>Upah Bulan Maret 2023</u>	
Nama Karyawan	: Iwan Raharjo
No Penin	: 1451
Gaji Pokok/Hari	: Rp. 85.000,-
Upah 25 Hari	: Rp. 2.125.000,-
Potongan Koperasi	: Rp. 5.000,-
Potongan Pajak	: -
Upah Lembur	: -
Tunjangan Jabatan	: -
Potongan Denda	: -
Bagian Keuangan TRD	

Sumber: PT. Tcipta Rimba Djaja
Gambar 1.3 Slip Gaji Karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja

Berdasarkan gambar diatas dapat di jelaskan bahwa upah yang diterima karyawan tiap bulannya jauh di bawah UMK yang di tetapkan oleh Pemerintah Kota Medan, upah yang diperoleh karyawan setiap bulannya

rata-rata Rp. 2.200.000 dibandingkan dengan UMR Kota Medan pada tahun 2023 sebesar Rp. 3.624.117.591, yang artinya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya upah tersebut sangatlah tidak cukup sehingga mereka harus bertahan dengan membuat usaha sampingan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yusritha Labudo (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila karyawan diperusahaan tersebut akan cenderung untuk mempertahankan karyawan yang disiplin dalam bekerja sehingga hasil kerja yang mereka lakukan akan berjalan dengan maksimal. Karyawan yang mempunyai sikap kedisiplinan akan memiliki rasa ketertiban atau kenyamanan yang lebih baik terhadap perusahaan dari pada karyawan yang bertindak kurang disiplin.

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Usaha peningkatan kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang ada dalam diri seseorang yang bisa dianggap penting menjalankan kerja secara profesional sehingga akan lebih mengerti apa arti kedisiplinan tersebut. Sebuah perusahaan mempunyai

tujuan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal hal itu dapat tercapai dengan baik jika manajemen yang diterapkan juga baik. Fenomena disiplin kerja yang ada di PT. Tjipta Rimba Djaja yaitu masih sangat banyak karyawan yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah ditentukan atau ditetapkan oleh perusahaan, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Tak jarang beberapa karyawan masih mengulangi kesalahan tersebut. padahal disiplin kerja juga membuat nilai positif bagi para pegawai yang menaatinya, sikap kedisiplinan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga pegawai tersebut.

Penelitian diatas juga telah diteliti oleh penelitian dari Riyana Astuti (2019) dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah yang berjudul “ Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng ” dengan hasil hubungan yang positif.

Kemudian faktor yang terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi. Salah satu hal yang harus jadi perhatian juga dalam perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi pegawai karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu

tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan didalam sebuah organisasi (Agung, Djunaidi, dan Astuti 2019, Hal 91).

Fenomena yang terkait dengan motivasi yakni masih rendahnya tingkat motivasi dari beberapa karyawan yang terlihat dari tidak adanya pekerjaan yang dianggap mengalami peningkatan, pekerjaan yang dilakukan karyawan hanya pekerjaan yang di dasari pada *jobdesk* saja sehingga hal ini tidak akan terlalu berdampak pada perusahaan. Perlu diketahui bahwa pada tingkat motivasi yang dianggap rendah diatas adalah akibat dari kurangnya pemberian apresiasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya sehingga hal ini berdampak pada penurunan motivasi.

Penelitian diatas juga telah diteliti oleh Agung Thorik (2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Indofood . Hasil penelitian adalah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Indofood.

Berdasarkan latar belakang, fenomena – fenomena awal dan gambaran hasil yang telah penulis uraikan, guna membuktikan kabsahan fenomena tersebut. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Masih rendahnya tingkat produktivitas karyawan yang terlihat dari hasil penilaian yang dilakukan oleh tim audit yang dilakukan sebanyak 2 kali dalam 6 bulan terakhir.
2. Pada kompensasi yang diterima karyawan berstatus dibawah UMR yakni rata-rata pendapatan tidak kurang dari Rp, 2.500.000 dalam setiap bulannya.
3. Masih terdapat kurangnya tingkat disiplin karyawan dengan adanya karyawan yang telat masuk kerja dan beberapa diantaranya sering melakukan kesalahan.
4. Pada tingkat motivasi karyawan masih rendah yang ditandai dengan tidak adanya peningkatan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah-masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan seluruh bagian produksi, yakni bagian rotary, lempres, cutting, finishing, serta bagian chain show.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul yang tertera diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.

1.6 Manfaat Penelitian

Bertitik tolak pada tujuan penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian ini nantinya, diharapkan dapat memberi manfaat dan berhasil guna untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan peneliti khususnya bidang yang diteliti, maka manfaat penelitian dalam penyusunan Skripsi ini antara lain:

a. Bagi Penulis

Agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia dan juga mampu menerapkan ilmu yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada PT. Tjipta Rimba Djaja serta mendapat masukan mengenai hal - hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas biasanya diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, material, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Kurnia et al., 2019, hal. 67). Menurut Siswadi (2020) produktivitas karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Sedarmayanti (2020) secara umum produktivitas dikatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja karyawan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta

karyawan per satuan waktu/ atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sunarsi (2019:112) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja actual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya. Produktivitas dikaitkan dengan keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Sikap ini akan mendorong untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam kerjanya.

2.1.1.2 Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2019, hal. 80) menyatakan Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang

teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019, hal 172) yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi.

2.1.1.3 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Bukan saja Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain.

Menurut Handoko (2019, hal. 112) ada faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.

3. Disiplin

Karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.

4. Sikap mental dan etika kerja

Karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.

7. Tingkat penghasilan

Tingkat bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

8. Hubungan industrial

Hubungan kerja sama manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019, hal. 65) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu

indikator, 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 hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 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 bagi karyawan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kasmir, 2019, hal. 135). Ada juga pendapat ahli lain yang menyatakan bahwa Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan (2019, hal. 213).

Menurut Sedarmayanti (2019, hal. 98) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun

tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Gerry Desler (2019, hal.196) Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau hadiah yang telah diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan dari karyawan itu sendiri. Hasibuan (2020, hal. 55) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Suyoto (2019, hal. 110) bahwa Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Representasi dari kesimpulan dari Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan yang bekerja diperusahaan yang dibuat dalam bentuk gaji serta upah dari hasil kerja dari karyawan itu sendiri.

2.1.2.2 Jenis- Jenis Kompensasi

Adapun Jenis-jenis kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019, hal. 201) mengemukakan beberapa Jenis dari Kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem Waktu, Besarnya gaji/upah dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu yang telah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu dan bulan.
- b. Sistem hasil (*output*), Besarnya upah dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan yang dihasilkan dari pekerjaan, potong, meter, liter dan kilogram.

- c. Sistem borongan, suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa yang di dasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan itu sendiri. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan borongan ini cukup rumit, proses pengerjaanya relatif lama, serta banyaknya alat yang dperlukan untuk menyelesaikannya.

Nawawi (2019, hal. 76) Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- a. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji dan upah yang dibayar secara tetap berdasarkan waktu yang ditetapkan.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas sebagai pemberian bagi keuntungan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.3 Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019, hal. 113) asas Kompensasi harus berdasarkan atas adil dan asas layak serta mempertahankan Undang-Undang perburuan yang berlaku diantaranya adalah.

1. Asas Adil

Besarnya Kompensasi harus disesuaikan dengan prestasi kerjanya, jenis pekerjaannya dan tanggung jawabnya diperusahaan itu.

2. Asas layak dan Wajar

Suatu Kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya, meskipun tolak ukur layak sangat relatif. Perusahaan harus dapat mengacu kepada batasan kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.1.2.4 Bentuk- bentuk Kompensasi

Menurut Hasbul (2019, hal. 131) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan antara lain:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh adalah: upah/gaji, intensif/bonus serta tunjangan jabatan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan pada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini secara tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut sebagai contohnya ialah tunjangan hari raya,

tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut seorang ahli yakni Sutrisno (2019, hal 112) perusahaan atau organisasi dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh.

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi akan relatif lebih rendah.

b. Kemampuan serta kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran dan besaran kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, dan juga seberapa kesediaan dan kesanggupan perusahaan untuk menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c. Serikat buruh atau Karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada

karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

2.1.2.6 Indikator Kompensasi

Menurut Siagian (2019, hal. 101) indikator indikator dari kompensasi antara lain sebagai berikut:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai atau karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Intensif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya semakin tinggi, yang sifatnya tidak tetap atau hanya sewaktu-waktu.

c) Tunjangan

Pembayaran yang sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

e) Fasilitas

Sesuatu yang di siapkan oleh perusahaan sebagai pendukung dalam pekerjaan.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulan atau resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Arikunto (2019, hal. 171) menyatakan bahwa Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Gordon (2019, hal.89) menyatakan bahwa Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh

hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2020, hal. 78) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2019, hal. 141) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Kasmir (2019, hal. 161) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2019, hal. 66) terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin *preventif*. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan kompor panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
4. Disiplin progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.3.3. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang

lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki Sutrisno (2019, hal. 71) menyatakan bahwa Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturandisiplin antara lain yaitu Gondokusumo (2019, hal .110) menyatakan bahwa:

1. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas.
4. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres.
5. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
6. Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman

sedikit.

7. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu (terjadi antara karyawan baru danyang lama).
8. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
9. Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit.
10. Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Moekijat (2019, hal. 231) menyatakan bahwa Tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat.

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019, hal. 78) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai

berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Helmi dalam Hartatik (2019, hal. 65) menyatakan bahwa Merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menjadi dua yaitu:

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2019, hal. 54) menyatakan bahwa Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- a. Ketepatan kehadiran

Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan memberikan surat peringatan manakala karyawan datang terlambat lebih dari batas toleransi yang diberikan perusahaan.

- b. Intensitas kehadiran

Intensitas kehadiran mengukur tingkat kehadiran karyawan selama bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.

4. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

a. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis saling menghargai antar sesama karyawan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas tentang disiplin kerja terdapat teori yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu perusahaan, teori ini dijadikan penulis sebagai referensi dalam menentukan judul penelitian, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Singodimendjo (2019, hal. 221) menyatakan bahwa Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil prestasikerja (kinerja) yang dicapai.

Menurut Fathoni dalam Adil (2019, hal. 111) menyatakan bahwa Terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sautu organisasi sebagai berikut:

- a) Tujuan dan Kemampuan
- b) Keteladanan pimpinan
- c) Keadilan
- d) Pengawasan melekat
- e) Ketegasan
- f) Hubungan kemanusiaan

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motivasi merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Berikut beberapa pengertian motivasi menurut beberapa pakar. Menurut Rivai (2019, hal. 118) menyatakan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Robins dan Mary (2018, hal. 119) menyatakan bahwa Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Menurut Masrukhin dan Waridin (2019, hal. 211) menyatakan bahwa Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun.

Berikut ini beberapa penyebab yang menurunkan motivasi kerja sebagai berikut

1. Tidak puas dengan penghasilan
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
3. Perlakuan yang tidak adil
4. Beban kerja yang berlebihan

5. Kurangnya keterampilan
6. Tidak punya tujuan
7. Rutinitas

2.1.4.2. Tujuan Motivasi Kerja

Dengan dilakukannya motivasi kerja, terdapat tujuan-tujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2019, hal. 110), tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.4.3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Kasmir (2019, hal 113) menjelaskan bahwa Tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk

melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan di setujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dkk dalam Wirawan (2018, hal. 117) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan

ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Siagian (2019, hal. 177) menyatakan bahwa Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal yaitu:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat bekerja.
- d. Situasi lingkungan pada umumnya.
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli

dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: *supervise*, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.4.5.Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2019, hal. 69) menatakan bahwa Dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan:
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan:
 - a. Pemimpin
 - b. Keteladanan

Pendapat lain tentang indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas-tugas pekerjaan.

b) Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaanya.

c) Jenjang karir

Jalur yang dilalui suatu karir ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab tanggung lebih besar.

d) Insentif

Daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan.

Pendapat penulis dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal, Vol No, Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Santi Karmila (2023) ISSN:2341 ISSN: 2199.	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap	Kompensasi (X1) Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) Dan Produktivitas Karyawan (Y).	Berdasarkan hasil penelitian tersebutdapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1**Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

2	Putu Bagoes Dharmayasa. (2020) Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020 : 2915-2935.	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan (3) Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
3	Ni Kadek Ira Agustini dkk (2019). ISSN: 2302-8912.	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) Dan Produktivitas Karyawan (Y).	Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali.
4	Hariman dkk (2021). Volume 6, Nomor 12, Desember 2017 e-ISSN : 2461-2131	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) Dan Produktivitas Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi kompensasi bernilai 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha yaitu 0,05. Disiplin Kerja bernilai signifikansi 0,47 lebih kecil dari pada nilai alpha yaitu 0,05 dan Motivasi bernilai bernilai 0,032 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 yang berjalan searah dengan produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan internet Indie Home PT Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso.
5	Rusni (2020). Jurnal Kebangsaan, Vol.9 No.17 Januari-Juni 2020 ISSN: 2089 -5917	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireue	Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) Dan Disiplin (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	asil analisis jalur menunjukkan secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan PT Cipta Karya Aceh, teruji secara empiris. Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas kerja bernilai sebesar 63,2%.Sementara sisanya (nilai residu) karena faktor

Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

				ain yang dapat garuhi variabel produktivitas kerja karyawan di perusahaan, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lain -lain.
6.	Hima Barima dkk (2021). E-ISSN :2775-572XVolume 1 Nomor 2Agustus 2021.	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3)Terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih besar dari pada nilai signifikan a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih kecil dari pada nilai signifikan a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih kecil dari pada nilai signifikan
7.	Nurhayati Manurung dkk Jurnal Humaniora, Vol. 5, No. 1 April 2021 : 75-89. ISSN 2548-9585 (Online).	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
8.	Devi Puspita Sari dkk (2022). Volume 5 Nomor 1, Oktober 2022Halaman 108 – 115.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang.	Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Smartfren Telecom Jombang. (2) Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Smartfren Telecom Jombang. (3) Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu (Lanjutan)					di PT Smartfren ombang.
9.	Miftahul Hayatu dkk (2022). P-ISSN(2829-8888) & E-ISSN(2829-8462.	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai	Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y).	Analisis yang digunakan meliputi: ujivalidasi, ujireliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji hipotesis (uj it dan uji f).	
10.	Ardiansyah dkk Vol. 3, No. 4, November 2020, Hal. 459-467 P-ISSN:2654 E-ISSN:2655-0008.	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk.	

Sumber: Data Diolah

2.3 Kerangka Konseptual

Adapun hubungan antar masing-masing variabel dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Ardana (2019:153) “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi” . Gaol (2019:310) menyatakan bahwa: “ Kompensasi merupakan hak yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi pegawai kepada organisasi” .

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yusritha

Labudo (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rafika Faris dan I Wayan Bagia (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana kompensasi tersebut merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja para karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal itu akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa di bentuk melalui kebiasaan. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja akan meningkat. Namun, apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian Betrik Amelia Cahyaningrum (2019) dari Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta yang berjudul “ Hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja pada Karyawan CV. Candi Agung Plywood Temanggung” dengan hasil tidak adahubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Kemudian

penelitian Mahardika & Prasetyo (2021) dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang, yang berjudul “ Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Pati” dengan hasil hubungan yang positif. Dan penelitian dari Riyana Astuti (2019) dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah yang berjudul “ Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Jateng ” dengan hasil hubungan yang positif.

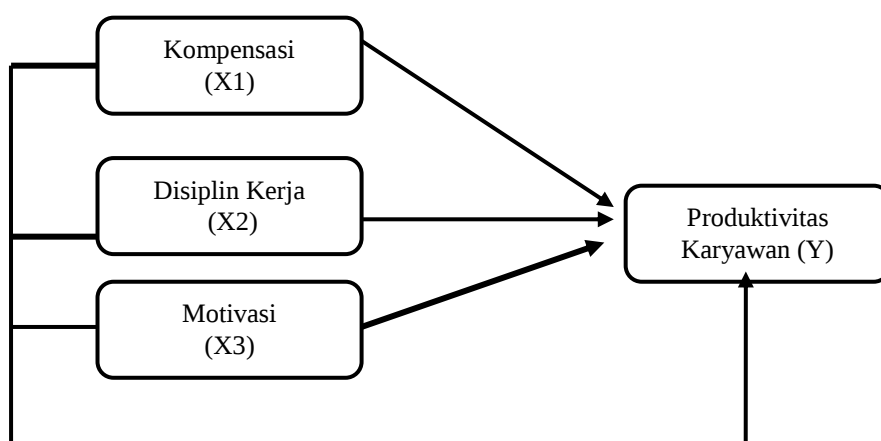
2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan

apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2018, hal. 76), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan
- H2 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

