

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

Kinerja adalah hasil atau tingka keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yangdicapai sumber daya manusia per satuan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produk adalah hasil (*output a thing produced*), *Production* kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi. Pengurangan dalam masukan dengan keluaran tetap atau kenaikan keluaran dengan masukan tetap merupakan peningkatan dalam produktivitas (Reksohadiprojo, 2009:13).

Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan sesuatu barang atau produk yang lebih banyak dari ukuran biasanya dengan tujuan untuk saling menguntungkan satu sama lain antara perusahaan dan karyawan. Ardana et al, (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sutrisno (2010:134) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sutrisno (2010:104), sikap mental produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator-indikator berikut ini: 1) karyawan yang memiliki kemampuan profesional dalam bekerja, 2) karyawan yang berupaya meningkatkan kuantitas dari hasil kerja, 3) etos kerja karyawan yang lebih baik dari hari kemarin, 4) karyawan yang berkeinginan meningkatkan kemampuan kerjanya, 5) karyawan yang semakin berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya menjadi lebih baik, 6) karyawan berupaya untuk mendapatkan hasil maksimal dari penggunaan sumber daya yang tetap.

Menurut Danang (2012:203), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sutrisno (2011:104) mengemukakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja.
2. Kuantitas hasil kerja.
3. Disiplin kerja.
4. Kerja lembur.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2007:125), disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, kedisiplinan pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan disiplin kerja organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Tujuan utama adanya sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Selanjutnya, menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sutrisno (2009) menyatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut untuk memperbaiki pelanggaran agar tercapai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja menurut Marpaung (2013) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

2.1.3 Kepuasan

1. Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:
 2. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
 3. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
 4. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

5. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
6. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
7. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman

dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut Hartono (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan
3. Kepuasan terhadap supervisor
4. Prestasi Pengakuan Pekerjaan itu sendiri
5. Pertumbuhan
6. Kemajuan.

2.1.4 Pemberian Insentif

Mangkunegara (2009:89) menyatakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Insentif sebagai dorongan pada karyawan agar karyawan mau bekerja lebih baik juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi agar tetap pada

perusahaan. Insentif juga mampu mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik dalam artian lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi.

Menurut Harianja (2009:85) menyatakan bahwa “ insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi dua golongan (Sarwoto 2010:132) sebagai berikut; pertama, insentif material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut; 1) uang. Insentif yang berupa uang dapat diberikan dalam berbagai macam yaitu: premi, komisi pembagian keuntungan dan kompensasi, 2) jaminan sosial. Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ini bermacam-macam, antara lain : pemberian perumahan dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, cuti sakit tetap mendapat gaji dan pemberian pakaian dinas.

Kedua, insentif non material. Insentif non material diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain; 1) pemberian gelar, 2) pemberian tanda jasa, 3) pemberian piagam penghargaan, 3) pemberian promosi jabatan, 4) pemberian pujian lisan atau tertulis secara resmi didepan umum atau secara pribadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif Menurut Suwatno dan Donni (2011:236-237) mencakup dua hal yaitu: 1) jabatan atau kedudukan. seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihatseberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikaan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya, 2) prestasi kerja. karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

Tujuan pemberian insentif menurut Schuler (2009) dalam Hariandja (2010:121), adalah: 1) mencapai sasaran strategis. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis, 2) menegakkan norma-norma perusahaan. Perusahaan menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, 3) memotivasi

kinerja. Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, 4) menyadari kontribusi perbedaan. Melalui insentif akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Insentif Menurut Martoyo (2010: 94), adalah:

1. Standar prestasi untuk insentif.
2. Pendorong.
3. Mudah pengawasannya.
4. Dapat dihitung.
5. Kecepatan pembayaran.
6. Adanya aturan yang jelas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah disiplin kerja, kepuasan, dan pemberian insentif yang mempengaruhi produktivitas kerja di CV Teak Indo Furniture. Oleh karenanya, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa beberapa jurnal.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan, dan pemberian insentif dapat mempengaruhi variabel-variabel lain. Variabel disiplin kerja, kepuasan, dan

pemberian insentif juga mempunyai beberapa sub-variabel atau berbagai unsur/komponen. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada tabel hasil penelitian terdahulu berikut uraiannya:

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

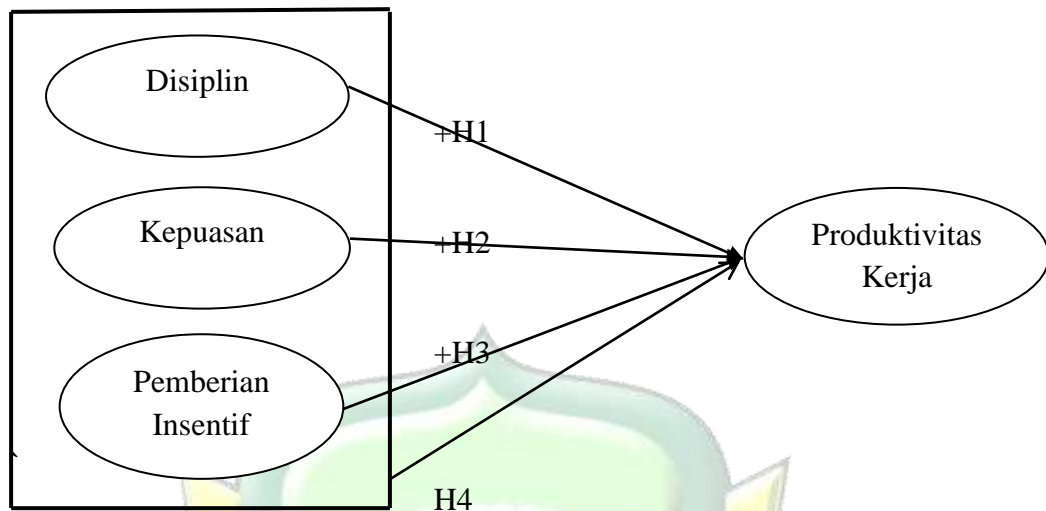
| No | Judul | Variabel | Hasil |
|----|--|---|---|
| 1 | Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ares Kusuma Raya di Gresik (Defi Wulansari, Asmie Poniwati, Enny Istanti, 2017) | X1:Upah, X2: Disiplin Kerja, X3: Kepuasan Kerja Y:Produktivitas Kerja | -Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |
| 2 | Pengaruh Motivasi, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik (Errina Nurmalasari, 2017) | X1: Motivasi, X2: Pemberian Insentif. Y:Produktivitas Kerja. | -Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |
| 3 | Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jeparo Karya Furniture, Kec Tuminting (Jaelani Bahtiar, Willem J.F.A Tumbuan, Irvan Trang, 2018) | X1: Insentif, X2: Kepuasan Kerja, X3: Daya Saing. Y:Produktivitas Kerja. | -Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Daya saing berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |
| 4 | Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas | X1: Insentif. Y:Produktivitas Kerja. | -Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa (Rasyid Rachman, 2013) | | |
| 5 | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan (Febri Triningsi, 2014) | X1: Kepuasan Kerja, X2: Motivasi Kerja. Y:Produktivitas Kerja | -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |
| 6 | Pengaruh Motivasi, Upah, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Yacob El Mario, 2017) | X1: Motivasi, X2: Upah, X3:Kepemimpinan. Y:Produktivitas Kerja | -Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. -Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |

Sumber: Berbagai Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konseptual variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2003).

Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja CV Teak Indo Furniture

H2: Kepuasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja CV Teak Indo Furniture

H3: Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja CV Teak

Indo Furniture

H4: Disiplin kerja, kepuasan dan pemberian insentif berpengaruh positif secara

bersama-sama terhadap produktivitas kerja CV Teak Indo Furniture

