

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara filosofis merupakan keinginan untuk memperbaiki mutu kehidupan, dengan harapan keadaan ke depannya jauh lebih baik lagi dari pada keadaan saat ini. Harapan yang timbul dalam diri seseorang seperti demikian membuat dirinya tidak mudah merasa puas dan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja guna memenuhi keinginannya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan untuk memanfaatkan secara baik sumber daya yang tersedia dan menghasilkan keluaran serta masukan yang optimal (A. R. Saleh & Utomo, 2018).

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas, untuk mencapai tujuan seperti yang harapan perusahaan. Produktivitas yang dihasilkan karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, dengan produktivitas tenaga kerja yang tinggi maka juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan (Purnami & Utama, 2019).

Dari uraian tentang produktivitas menurut peneliti terdahulu, produktivitas berarti perbandingan hasil ukuran dari dicapai dengan pengeluaran. Produktivitas karyawan sangat penting dan harus diperhatikan. Karena rendahnya produktivitas kerja para karyawan dapat menyebabkan risiko terhambatnya keberhasilan dari tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin, kompensasi, dan motivasi kerja (Purnami & Utama, 2019).

Faktor penghambat produktivitas karyawan antara lain:

- 1) Pendidikan, bertujuan untuk memperluas pengetahuan seseorang supaya lebih baik lagi,
- 2) Gizi, kondisi gizi dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang selama bekerja,
- 3) Penghasilan dan Jaminan Sosial, bertujuan memotivasi seseorang untuk lebih aktif dan produktif dalam bekerja,
- 4) Kesempatan kerja, memiliki kesempatan untuk berkarya, memperbaiki keterampilan, dan pengembangan diri,
- 5) Keterampilan manajemen yang unggul yaitu meningkatkan efisiensi dan penghapusan pemborosan, dan
- 6) Kebijakan pemerintah, peran pemerintah tidak dapat dipisahkan dalam suatu negara berdaulat (Suparyanto & Rosad, 2022).

c. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja yakni sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kualifikasi seorang karyawan sangat tergantung pada kompetensi dan profesionalitasnya dalam bekerja. Pemberdayaan hal ini untuk memastikan agar mereka bisa melaksanakan kewajibannya dengan baik.

2) Peningkatan hasil

Hasil hal penting untuk ditingkatkan agar memperoleh keuntungan dan dapat dirasakan baik oleh berbagai pihak yang ada di perusahaan.

3) Semangat kerja

Sikap dari dalam diri seseorang yang berusaha untuk menggapai keinginannya.

4) Pengembangan

Pengembangan diri dilakukan dengan memberikan tantangan kerja.

5) Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dikelola (Panjaitan, 2018).

Indikator lainnya yang dapat digunakan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1) Pengetahuan.

Pengetahuan merupakan hasil pendidikan, sebab peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan. Dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi diri. Adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan tercapai peningkatan pengetahuan yang dimiliki.

2) Keterampilan.

Keterampilan merupakan kemampuan teknis fungsional dalam kompetensi bidang tertentu.

3) Kemampuan.

Kemampuan adalah sesuatu keterampilan yang dimiliki seseorang. Produktivitas kerja yang tinggi dihasilkan oleh karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi.

4) Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara hidup untuk menyeimbangkan tugas kerja dan masalah yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Manfaat adanya keseimbangan kehidupan kerja adalah:

- a) Mengurangi kejenuhan dan *stress*.
- b) Meningkatkan Kesehatan mental dan fisik
- c) Meningkatkan produktivitas kerja.

5) Pendidikan.

Pendidikan tinggi menawarkan perspektif yang lebih luas kepada tenaga kerja, sehingga dapat mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan yang produktif.

6) Pelatihan.

Pelatihan menduduki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan membantu karyawan secara efektif meningkatkan produktivitas kerja melalui *on-the-job training*, karyawan mengembangkan keterampilan mereka untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya.

7) Kesejahteraan.

Kesejahteraan dapat berupa pendapatan yang diterima pekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Memastikan kesejahteraan karyawan serta memberi karyawan rasa puas merupakan hal yang penting, untuk mengikat dan meningkatkan produktivitas kerja SDM. (Utomo et al., 2022)

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi penting MSDM. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Disiplin merupakan faktor penting dibutuhkan sebagai bentuk pengingat untuk mendapatkan sikap yang diharapkan dari pegawai.

Disiplin adalah cerminan dari sikap manusia yang menunjukkan ketaatan dalam perusahaan saat melakukan pekerjaan (Utomo et al., 2022). Disiplin juga merupakan salah satu bentuk pengaturan diri karyawan, disiplin memerlukan hukuman yang tegas bagi yang tidak memenuhi *standar* yang ditetapkan.

Dengan demikian, tindakan disiplin tidak dibuat sembarangan, tetapi membutuhkan pemikiran matang. Disiplin kerja bermanfaat bagi kedua belah pihak perusahaan dan karyawan, bagi perusahaan adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang maksimal, bagi karyawan dengan disiplin kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin kerja berarti sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada di tempat kerja. Disiplin kerja di buat untuk menjamin pelaksanaan tugas berjalan lancar sesuai dengan tata tertib sehingga akan didapatkan hasil yang maksimal (Sadat et al., 2020).

Disiplin kerja juga berarti sikap pengendalian diri untuk menaati segala peraturan yang ditetapkan perusahaan yang berlaku bagi seluruh karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin adalah sikap seorang pegawai untuk mengikuti dan mematuhi semua peraturan sesuai dengan norma sosial (Rozada, 2020).

Disiplin bertujuan untuk mengontrol sikap karyawan agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan menggunakan hukum bagi yang melanggar (Lestari, 2017).

Dari uraian pengertian disiplin menurut penelitian-penelitian terdahulu, disiplin kerja berarti keadaan teratur seseorang atau sekelompok orang, yang bertindak dengan sukarela atau dengan terpaksa untuk mengikuti dan tertib terhadap peraturan, serta melaksanakan perintah tertulis dan tidak tertulis. Diharapkan dengan bekerja dengan sikap disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Kemampuan, pemberian tugas harus dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.
- 2) Panutan, pimpinan hendaknya menjadi contoh panutan yang baik bagi karyawan dalam bersikap disiplin.
- 3) Keadilan, tidak membeda-bedakan pangkat dan golongan pegawai.
- 4) Kompensasi, kompensasi dapat memberikan kepuasan sehingga membuat pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 5) Pengawasan, bentuk antisipasi terjadinya kesalahan, menjaga kedisiplinan, menggapai prestasi kerja.

- 6) Sanksi, memberi hukuman untuk pegawai yang melanggar peraturan di perusahaan.
- 7) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, lingkungan kerja sehat membuat karyawan merasa nyaman (Suparyanto & Rosad, 2022).

c. Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Tujuan penerapan disiplin kerja seperti :

- 1) Tujuan umum, disiplin kerja adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan harapan baik bagi jangka pendek atau jangka panjang.
- 2) Tujuan khusus, disiplin kerja antara lain:
 - a) Membuat para karyawan taat dengan segala peraturan dan kebijakan yang ada dalam perusahaan.
 - b) Melaksanakan pekerjaan secara optimal.
 - c) Menggunakan dan memelihara SDM perusahaan dengan baik.
 - d) Tindakan dan perilaku karyawan terkontrol.
 - e) Memperoleh tingkat produktivitas karyawan yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Suparyanto & Rosad, 2022).

d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat 2 jenis disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin diri seseorang muncul respons spontan terhadap pemimpin yang kompeten dalam bentuk kepatuhan untuk melakukan apa yang diinginkan perusahaan.

- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang muncul dari orang lain yang memiliki kekuasaan dengan melakukan pemaksaan menggunakan peraturan tertentu (Aulia, 2022).

Jenis disiplin kerja adalah:

- 1) Disiplin preventif yaitu tindakan membuat para karyawan untuk mengikuti berbagai peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin korektif yaitu tindakan dalam bentuk ancaman pemberian hukuman untuk yang melanggar peraturan perusahaan.
- 3) Disiplin progresif yaitu tindakan menghukum dengan berat untuk yang melanggar peraturan perusahaan secara berulang-ulang (Wulandari, 2014).

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja yaitu:

- 1) Kehadiran yaitu karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak akan menyia-nyiakan waktu dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu bertanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu karyawan yang bersikap berhati-hati, penuh perhitungan, telitian dalam bekerja, dan menggunakan fasilitas secara baik.

- 5) Bekerja etis yaitu karyawan yang bersikap baik kepada semua orang (Aulia, 2022).

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah setiap pendapatan *moneter* atau *non-moneter* yang diterima langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan (Jufrizen, 2018). Gaji merupakan salah satu bentuk dari kompensasi. Gaji adalah penghasilan yang diterima pegawai berwujud maupun tidak berwujud, sebagai imbalan atas hasil kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Pemberian gaji yang lebih baik dapat termotivasi dalam bekerja lebih baik.

Kompensasi berupa biaya dan pengeluaran organisasi, organisasi mengharapkan produktivitas kerja lebih tinggi dari karyawan dengan kompensasi yang diberikan (Aulia, 2022).

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk hasil kerjanya. Kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan uang, diterima secara langsung atau tidak langsung (Siti Mujanah, 2019)

Dengan demikian, dari pendapat beberapa peneliti terdahulu mengenai konsep kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah setiap pendapatan hasil kerja baik berupa uang atau bukan,

diterima secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada 5 faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Beban kerja dan tanggung jawab
- 3) Jabatan
- 4) tingkat (kelas)
- 5) Prestasi kerja pegawai (Indriyani et al., 2019)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Melihat jumlah calon pelamar kerja, jika banyak yang berminat maka kompensasi *relative* kecil dan sebaliknya.
- 2) Kesanggupan, jika omset perusahaan bagus maka kompensasi yang diberikan berjumlah besar dan sebaliknya.
- 3) Kemampuan yang dimiliki SDM dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Penetapan besarnya batas jumlah pemberian kompensasi minimum berdasarkan peraturan pemerintah yang termuat dalam UU.
- 5) Menyesuaikan dengan biaya hidup, bila biaya hidup dengan jumlah kompensasi yang akan diterima seimbang.
- 6) Berdasarkan tingkatan jabatan, kompensasi yang diterima akan semakin besar seiring dengan semakin tinggi jabatan karyawan.

- 7) Pendidikan lebih tinggi dan banyaknya pengalaman kerja, berpengaruh terhadap besarnya jumlah kompensasi yang akan diterima.
- 8) Risiko kerja tinggi, semakin berisiko suatu pekerjaan maka kompensasi yang diterima akan semakin besar (Suparyanto & Rosad, 2022).

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat berbagai jenis kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa:
 - a) Gaji adalah kompensasi yang dibayarkan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Upah adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara tidak teratur.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berprestasi di luar gaji.
 - d) Bonus adalah kompensasi berupa uang yang diterima di luar pendapatan tetap sebagai hadiah atas keberhasilannya.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) adalah kompensasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh karyawan, yakni berbentuk *benefit* dan *service* yang diberikan berdasarkan

kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam syarat tertentu. Kompensasi tidak langsung berupa:

- a) Perlindungan dari bahaya, meliputi: tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rencana pensiun, dan lain-lain.
- b) Program fasilitas karyawan, meliputi: fasilitas rekreasi, fasilitas tempat tinggal, fasilitas pendidikan, dan fasilitas lainnya (Aulia, 2022).

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi antara lain adalah:

- 1) Upah dan gaji adalah pembayaran yang biasanya diberikan kepada karyawan.
- 2) Insentif adalah imbalan tambahan dalam bentuk moneter yang tidak termasuk dalam gaji tetap karyawan.
- 3) Tunjangan meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, rencana pensiun, dan tunjangan hari tua dan bentuk tunjangan lainnya.
- 4) Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan hal yang dapat mempermudah melakukan pekerjaan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan dan fasilitas dalam bentuk lainnya yang diperoleh karyawan (Aulia, 2022).

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi dalam bahasa latin dikenal dengan istilah *movere* yaitu “Menggerakkan”. Motivasi berarti mengacu pada motif yang membangkitkan atau hal-hal yang memberikan dorongan. Motivasi berarti membangkitkan motif atau hal yang didasarkan pada perilaku yang mempengaruhi sehingga orang yang dipengaruhi termotivasi untuk bertindak melakukan sesuatu untuk mencapai sesuatu seperti yang diinginkan sehingga memperoleh hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi penting bagi perusahaan yang berorientasi pada laba, manajer harus dapat mengetahui perilaku karyawan untuk dapat memotivasi karyawan demi kepentingan perusahaan. Tujuan motivasi (dorongan) adalah untuk memberdayakan pegawai agar bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja (Harahap, 2017).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang pegawai semangat dalam bekerja (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Karyawan yang termotivasi akan bersedia berusaha dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal.

Suasana psikologis atau internal karyawan sebagai individu dalam organisasi merupakan lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Antusias atau tidaknya seorang karyawan

sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang terpancar dari dirinya. Motivasi berarti mendorong, mengarahkan dan mendukung perilaku orang sedemikian rupa sehingga bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (M. Hasibuan, 2017).

Dari pengertian motivasi menurut peneliti sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi perilaku manusia, motivasi merupakan kegiatan yang bertujuan mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya, dan berbentuk dukungan atau pemenuhan kebutuhan yang dapat membangkitkan semangat seseorang. Motivasi berperan sebagai pendorong bagi karyawan agar mau bekerja keras untuk memperoleh hasil yang optimal.

b. Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Teori Tingkat Kebutuhan dari Maslow, Menurut Maslow setiap orang memiliki 5 tingkat kebutuhan berbeda-beda. Jika kebutuhan suatu tingkat terpenuhi, maka orang tidak dapat lagi dimotivasi oleh kebutuhan tingkat tersebut. Kemudian orang tersebut akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lainnya. Jadi menurut Maslow seseorang memotivasi terlebih dahulu harus memuaskan kebutuhan dasarnya sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi. Adapun tingkat level motivasi menurut Maslow terdiri dari lima level, sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat pertama adalah kebutuhan akan upah atas papan, sandang, dan pangan.
 - b) Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan tingkat kedua kebutuhan rasa aman dalam kerja seperti tidak adanya ancaman, teror atau gangguan lainnya dan peralatan yang digunakan dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja.
 - c) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan tingkat ketiga yaitu perlu untuk dicintai dan diperhatikan, serta jalinan komunikasi yang baik penuh dengan kedekatan dalam lingkungan kerja dan kebebasan untuk berinteraksi dalam kehidupan sosial.
 - d) Kebutuhan untuk dihargai, merupakan kebutuhan tingkat keempat yaitu Perlu untuk menerima penghargaan atau hadiah untuk keunggulan kerja.
 - e) Kebutuhan aktualisasi, merupakan kebutuhan tingkat akhir seseorang pada tingkat ini perlunya kebebasan untuk mengembangkan bakat-bakat dalam diri sehingga lahirlah semangat kerja.
- 2) Teori x Mc Gregor adalah teori memotivasi dengan cara kreatif, Motivasi ini berasal dari sifat beberapa karyawan tidak yang tidak ambisius dan selalu berusaha untuk menghindari tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sehingga pendekatan motivasi mereka harus dibimbing, ditegakkan bahkan dihukum dan dikendalikan di bawah pengawasan yang ketat. Manajer yang ingin

menerapkan Teori x harus merumuskan aturan, perintah, ultimatum yang jelas untuk memberi penghargaan dan menghukum yang bagi karyawannya yang tidak patuh. Teori ini mengutamakan kepatuhan sebagai pendorong semangat pegawai. Teori x berfokus pada pemantauan penerapan praktik kerja standar, mengelola operasi, mendelegasikan tugas secara teratur, dan memastikan bahwa hasil akhir yang diberikan oleh karyawan memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

- 3) Teori y Mc Gregor, teori y diasumsi untuk mendorong orang-orang yang ambisius dan siap untuk mengambil tanggung jawab dan bahkan mencari otoritas untuk mencapai potensi optimal mereka. Para pekerja ini dikatakan menikmati pekerjaan mereka dan memiliki motivasi diri untuk menyelesaikan sesuatu. Cara untuk mendorongnya adalah dengan mengajak karyawan untuk berdiskusi dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan serta menawarkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Teori y mempromosikan perluasan perspektif karyawan dan peningkatan kualitas SDM secara terus menerus. Menerapkan teori y digunakan untuk memotivasi orang yang memiliki sifat kebalikan dari orang yang dimotivasi dengan menggunakan penerapan teori x (M. Hasibuan, 2017).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain:

1) Keinginan berprestasi,

Karyawan yang berprestasi peluang untuk naik jabatan akan lebih besar dan menjadi kebanggaan perusahaan yang akan selalu dipertahankan.

2) Penghargaan,

Penghargaan karyawan berprestasi dapat termotivasi para karyawan untuk melakukan kerja sebaik mungkin dengan harapan mendapatkan imbalan dan kepuasan kerja yang sama atau bahkan lebih tinggi.

3) Tantangan,

Karyawan yang memiliki semangat tinggi, akan menyukai tantangan dalam kerjanya.

4) Tanggung jawab,

Pemberian tanggung jawab akan membuat karyawan merasa diakui.

5) Pengembangan,

Faktor pengembangan dapat berjalan dengan baik jika manajer dapat melatih karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugasnya (Wulandari, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Faktor internal

a) Kematangan pribadi, keegoisan seseorang akan cenderung sulit peka terhadap motivasi.

- b) Tingkat pendidikan, seseorang yang berpendidikan tinggi akan menyukai pekerjaan yang menantang yang membuatnya semakin lebih mudah dimotivasi.
 - c) Keinginan pribadi, seseorang akan bekerja keras ketika mereka memiliki keinginan yang untuk ingin dipenuhi.
 - d) Kebutuhan, semakin besar kebutuhan yang dipenuhi maka motivasi kerja karyawan akan semakin besar.
 - e) Kelelahan serta kebosanan dapat mempengaruhi semangat dan prestasi kerja.
 - f) Kepuasan kerja Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat motivasi tinggi dalam bekerja.
- 2) Faktor eksternal
- a) Lingkungan kerja yaitu suasana kondisi tempat melakukan aktivitas pekerjaan, berpengaruh pada hasil yang akan diperoleh. Lingkungan kerja yaitu berupa tempat, fasilitas dan perlengkapan, peralatan, penerangan, ketenangan, kebersihan, dan termasuk hubungan para karyawan.
 - b) Kompensasi alat motivasi yang berpengaruh untuk memberi dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan maksimal.
 - c) Kepemimpinan yang baik, memotivasi dengan membangun hubungan yang positif dan bersikap adil serta tidak bersikap diskriminatif.

- d) Jaminan jabatan, yaitu jaminan yang jelas akan suatu posisi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya. Karyawan yang menginginkan posisi lebih baik akan berusaha sebaik mungkin dan mengerahkan semua tenaga yang dimilikinya untuk keberhasilan perusahaan demi terwujudnya kebutuhan untuk naik posisi yang lebih baik.
- e) Status dan tanggung jawab, sebagian besar karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan dalam pekerjaannya, tetapi terkadang juga mengharapkan kesempatan memperoleh kedudukan yang lebih baik pada perusahaan tempatnya bekerja. Seseorang merasa percaya kesempatan itu ada akan termotivasi memiliki tanggung jawab dan kekuatan lebih untuk menjalankan aktivitasnya.
- f) Pengaturan yang fleksibel juga mempengaruhi motivasi didasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi, yang biasanya menghasilkan motivasi karyawan yang rendah (Wiliandro, 2020).

d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi antara lain yakni:

1) Motivasi Positif

Pemimpin memotivasi dengan cara memberi kepuasan seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Motivasi positif dipercaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) Motivasi Negatif

Pemimpin memotivasi bawahan secara paksa dengan membuat hukuman bagi yang melanggar. Motivasi negatif akan meningkatkan semangat kerja karyawan tetapi tidak dalam jangka waktu yang panjang, karena motivasi karyawan dengan cara ini hanya membuat karyawan takut di hukum (Goda, 2018).

e. Indikator Motivasi Kerja

Faktor kebutuhan Maslow diturunkan menjadi indikator untuk menentukan motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan memberikan gaji, bonus, tunjangan kepada karyawan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, ditunjukkan dengan pemberian jasa jaminan tenaga kerja, seperti asuransi, dana pensiun, pelayanan kesehatan, dan jaminan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan berinteraksi baik dan membangun hubungan kerja secara harmonis dengan semua anggota keluarga tempat kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan diri, yaitu kebutuhan rasa untuk diakui dan dihargai sebagai karyawan oleh karyawan lainya serta manajer atas prestasi kerjanya.

- 5) Kebutuhan perwujudan diri, karyawan tertantang untuk menambah keterampilan, bakat, kemampuan, dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pelatihan (Suparyanto & Rosad, 2022).

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Veronica Euphracia M Goda (Goda, 2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta	X_1 : Motivasi X_2 : Disiplin Kerja X_3 : Kompensasi Y: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara individu antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi, disiplin kerja, kompensasi, terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT. Gagas Mitra Jaya.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari tempat penelitiannya, yang mana dilakukan di PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta sedangkan penulis melakukan penelitian di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.				
Persamaan: Penelitian sebelumnya dan penelitian yang penulis lakukan sama-sama membahas tentang pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.				
2.	Dika Wiliandro (Wiliandro, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap	X_1 : Disiplin Kerja X_2 : Motivasi Kerja	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap produktivitas

		Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi	Y: Produktivitas Kerja	kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan untuk karyawan bagian proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi,
Perbedaan: Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak di jumlah variabel independennya yang mana peneliti terdahulu hanya terdapat 2 variabel independen sedangkan dalam penelitian penulis ada 3 variabel independen.				
Persamaan: Peneliti sebelumnya dan penelitian yang penulis lakukan sama-sama membahas tentang pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.				
3.	Mahfud (Mahfud, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja <i>Cleaning Service</i> di RSU Aisyah Ponorogo	X_1 : Motivasi X_2 : Kompensasi Y: Produktivitas Kerja	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, dan kompensasi, terhadap produktivitas kerja karyawan <i>Cleaning Service</i> di RSU Aisyah Ponorogo baik secara individu maupun bersama-sama,
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel independennya yang mana peneliti terdahulu hanya terdapat 2 variabel independen sedangkan penulis terdiri dari 3 variabel independen.				
Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap Motivasi dan Kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja yang mana dalam penelitian yang penulis lakukan juga terdapat variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.				
4.	Githa Prapitasari (Prapitasari)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap	X_1 : Disiplin X_2 : Motivasi X_3 : Kompensasi	Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin, dan kompensasi terhadap bahwa produktivitas kerja,

	ari, 2019)	Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK	Y: Produktivitas Kerja	serta terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya terdapat di tempat penelitiannya, yang mana dilakukan di PT. Gagas Mitra Jaya Yogyakarta sedangkan penulis melakukan penelitian di KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.				
Persamaan: Penelitian terdahulu dan penelitian penulis membahas variabel terikat dan bebas yang sama.				
5	Dicky Wahyuto mo (Wahyuto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya	X_1 : Motivasi Kerja X_2 : Kompensasi Finansial Y: Produktivitas Karyawan	Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja, kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja, serta terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja, kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Istana Lampung Raya
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan perbedaannya dapat dilihat dari jumlah variabel independennya yang mana peneliti terdahulu hanya terdapat 2 variabel independen sedangkan penelitian penulis terdiri dari 3 variabel independen.				
Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian dengan variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja yang mana dalam penelitian yang penulis lakukan juga terdapat variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.				

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari satu variabel *dependen* yaitu produktivitas kerja karyawan dan tiga variabel *independen* yaitu disiplin kerja, kompensasi dan

motivasi kerja. Ketiga variabel *independent* tersebut diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dijelaskan berikut :

1. Secara teori pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian Dika Wiliandro (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja atau produktivitas kerja pegawai (Wiliandro, 2020)

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Disiplin kerja memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan lancar dan sesuai aturan untuk mencapai hasil yang sebaik mungkin (Sadat et al., 2020). Jadi, dengan adanya disiplin kerja, seseorang harus siap untuk mengikuti aturan dan melaksanakan tugasnya dengan baik, baik disiplin yang tumbuh dalam diri maupun paksaan. Disiplin diartikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin harus dijaga dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin SDM yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Secara teori pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian Mahfud (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai (Mahfud, 2018). Kompensasi adalah setiap pendapatan tunai atau tidak tunai yang diberikan perusahaan

kepada karyawan secara langsung atau tidak sebagai imbalan (Jufrizen, 2018). Gaji yang lebih baik akan memotivasi karyawan dalam bekerja lebih produktif. Ketika perusahaan memberikan kompensasi berupa hadiah, insentif dan lainnya kepada karyawan, hal itu membuat karyawan lebih termotivasi bersemangat dalam bekerja. Ketika karyawan antusias dengan pekerjaan mereka, produktivitas karyawan meningkat dan tujuan serta harapan organisasi terpenuhi.

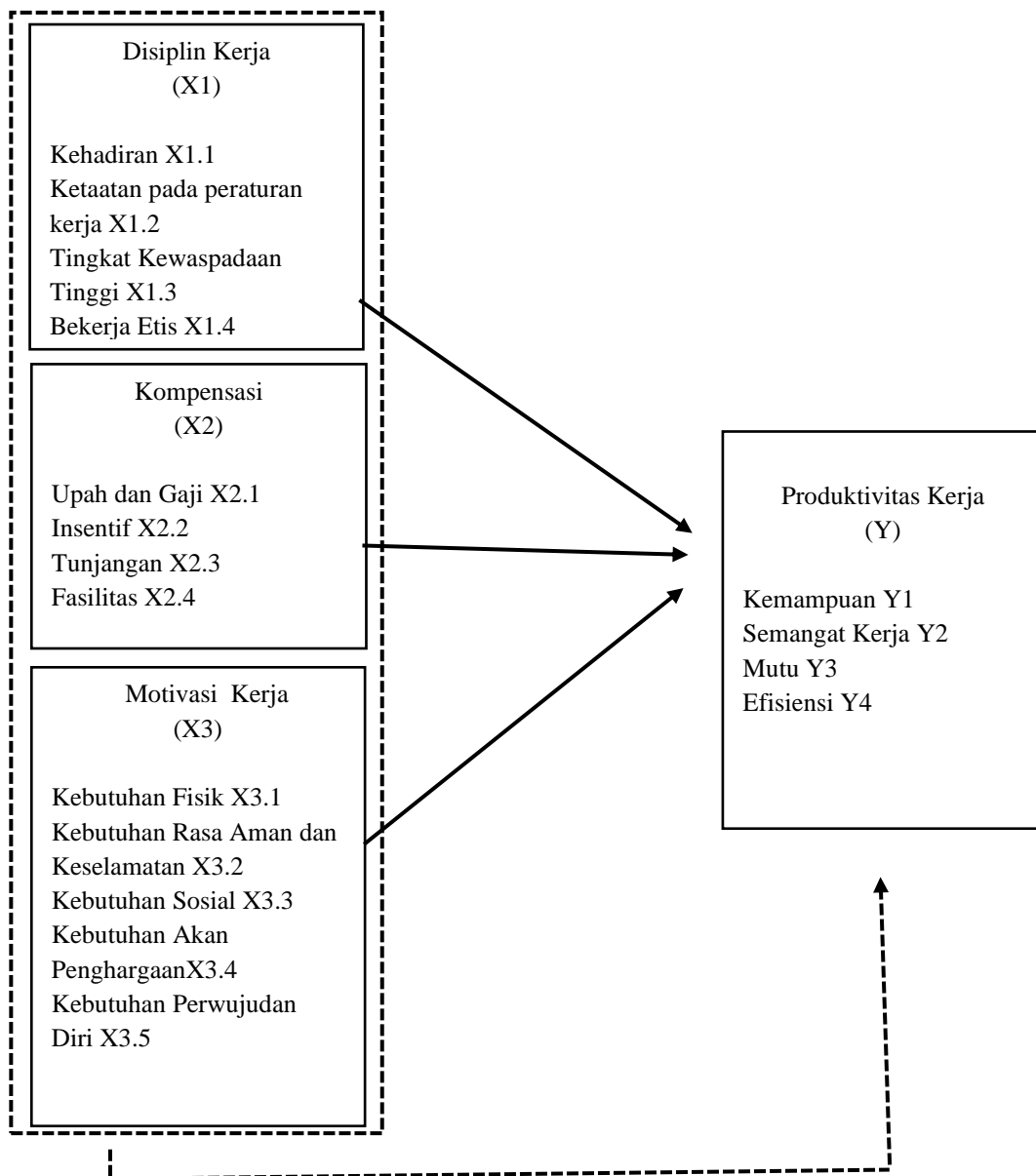
3. Secara teori pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian Veronica Euphracia M Goda (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja seorang pegawai (Goda, 2018). Motivasi adalah mendorong seseorang yang menimbulkan semangat untuk melakukan suatu kegiatan yang disadari dalam upaya meningkatkan produktivitas yang dihasilkan pegawai. Motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah kemampuan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi supaya mau bekerja keras untuk menggapai tujuan organisasi. Motivasi untuk bekerja dapat berasal dari suatu kebutuhan dalam hidup pegawai yang belum terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan *financial* yaitu untuk mendapatkan uang, sedangkan kebutuhan *non financial* dapat diartikan penghargaan diri

dan keinginan untuk maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang harus proaktif dan aktif dalam pekerjaannya untuk mencapai hal tersebut. Oleh karena itu, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi umumnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. Secara teori pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, seperti yang telah diuraikan variabel bebas tersebut diduga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan maka diprediksi akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Veronica Euphracia M Goda (2018) dan Githa Prapitasari yang menyatakan lewat hasil penelitiannya bahwa Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Goda, 2018) ; (Prapitasari, 2019).

D. Kerangka konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

Keterangan:

- : Pengujian Variabel bebas terhadap Variabel terikat secara individu(*parsial*).
- - - - -→ : Pengujian Variabel bebas terhadap Variabel terikat secara bersama sama(*Simultan*).

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pemikiran jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dapat dimunculkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis ke 1(H_1): Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

Hipotesis ke 2(H_1): Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

Hipotesis ke 3(H_1): Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.

Hipotesis ke 4(H_1): Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia.