

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidaksiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2012).

Arsyad (2014) menyatakan disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Disiplin kerja menurut (Nitisemito 2000:199). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang besar seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan sikap seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma dan peraturan perusahaan. Kemudian faktor lain adalah motivasi. Pengertian dari motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi juga sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan (2011), mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok

orang. Handoko (2008:208), mendefinisikan disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Robins (2014:42), kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok, dan disiplin kerja di organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di organisasi suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, dan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Hasibuan (2010 : 193) disiplin adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Menurut Siagian (2012 : 305) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan/instansi dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/instansi serta dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-

tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Disiplin kerja ialah “sesuatu alat untuk dapat digunakan untuk manajer bisa merubah perilaku karyawan dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma social yang ada di perusahaan (Rivai, 2004). Dapat diartikan juga disiplin kerja ialah untuk memberikan pelatihan yang menegakkan suatu peraturan yang sudah ditetapkan pada perusahaan kepada karyawan, agar dapat mengikuti peraturan yang sudah ada dan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan tersebut. Selain itu juga agar karyawan dapat menjadi pribadi yang baik lagi supaya selalu mematuhi semua aturan yang ada didalam maupun diluar perusahaan. Berdasarkan kajian konsep disiplin kerja di atas dapat disusun rekapitulasi konsep upah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Konsep dan Kesimpulan Disiplin Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2012	Hasibuan dalam Tanto et al	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ketidakdisiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut
2	2014	Arsyad	menyatakan disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis.
3	2016	Hasibuan	Kedisiplinan merupakan sikap seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma dan peraturan perusahaan. Kemudian faktor lain adalah motivasi. Pengertian dari motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi juga sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

4	2000:199	Nitisemito	Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang besar seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi.
5	2014	Robins	Disiplin kerja di organisasi suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, dan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.
6	2012	Siagian	Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan/instansi dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/instansi serta dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Berdasarkan tabel 2.1 diatas bahwa disiplin kerja Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ketidakdisiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan komsep Hasibuan dalam Tanto et al (2012), penulis menggunakan konsep tersebut dikarenakan untuk memberikan pelatihan yang menegakkan suatu peraturan yang sudah ditetapkan pada perusahaan kepada karyawan, agar dapat mengikuti peraturan yang sudah ada dan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan tersebut. Selain itu juga agar karyawan menjadi pribadi yang baik lagi supaya selalu mematuhi semua aturan yang ada didalam maupun diluar perusahaan.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Tabel 2.2
Indikator Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Disiplin Kerja
1	2006	Hasibuan	Sikap, norma, tanggung jawab
2	2015	Hasibuan	Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, pengawasan, ketegasan, hubungan kemanusiaan
Indikator Disiplin Kerja Sikap, norma, tanggung jawab			
Sumber : Hasil olah peneliti			

Dari ketiga indikator tersebut, indikator disiplin kerja yang digunakan penelitian ini adalah sikap, norma dan tanggung jawab menurut Hasibuan (2006) penulis merujuk pada indikator tersebut dikarenakan karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Sikap, norma, tanggung jawab yang belum maksimal mengakibatkan penulis satu tujuan dengan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2003) antara lain:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan

semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada

h. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Handoko (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya.

Menurut Sulaeman (2014 : 97) Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih

tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja lebih lama tentunya berbeda dengan tenaga kerja yang pengalamannya masih sedikit. Hal tersebut dikarenakan, pengalaman kerja yang lebih lama akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja.

Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan produktivitas dengan pengalaman kerja yang jauh lebih lama (Sukama dalam Itafia dkk 2014). Menurut Robbins (dalam Kumbadewi dkk 2016) we can say a positive relationship between tenure and job productivity yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Foster (2001 : 40). Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985) pepatah mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah guru yang sejati. Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dapat sekaligus digunakan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Perusahaan cenderung

memilih calon karyawan yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan dikerjakannya. Kenyataan menunjukkan bahwa makin lama karyawan bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan pengalaman kerja, seseorang akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga produktivitas kerja semakinbaik pula.

Pengalaman bekerja yang di miliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang tinggi (Bedjo Siswanto 1987).Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerja, makin lama seseorang bekerja pada suatu bidang makin berpengalamanlah orang tersebut.Masa kerja adalah lamanya pegawai bekerja secara terus-menerus dalam suatu organisasi.(Bs. Moenir, 1983). Bila seseorang karyawan telah mempunyai suatu pengalaman kerja pada suatu bidang, maka akan meningkatkan kemampuan dan kecakapannya. Secara tidak sadar mereka akan belajar sehingga mempunyai kecakapan praktis dalam bekerja.Dengan pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh masing-masing karyawan, perusahaan berharap dalam mencapai tujuan akan lebih mudah, seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surahman (1982)“pengalaman seseorang dapat menghasilkan keterampilan dan ketangkasan”. Syukur (2001) dan Hariandja (2002) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Tabel 2.3
Konsep dan Kesimpulan Pengalaman Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pengalaman kerja
1	2014	Handoko	Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan
2	2014	Marwansyah	Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya.
3	2014	Sulaeman	Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.
4	2001:40	Payaman J.Simanjuntak	Pengalaman kerja adalah guru yang sejati. Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dapat sekaligus digunakan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Perusahaan cenderung memilih calon karyawan yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan dikerjakannya.

Berdasarkan tabel 2.3 diatas bahwa pengalaman kerja dapat disimpulkan mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Handoko (2014), penulis menggunakan konsep tersebut dikarenakan Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa Indikator Pengalaman Kerja yang dikemukakan oleh Foster (2001:43), yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
4. Tingkat keterampilan yang dimiliki.

Tabel 2.4
Indikator Pengalaman Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Pengalaman Kerja
1	2001:43	Foster	Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat keterampilan yang dimiliki.
2	2005	Ahmad	Waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, hasil
Indikator Pengalaman Kerja Lama waktu, tingkat pengetahuan, keterampilan			
Sumber :Hasil olah peneliti			

Dari ketiga indikator tersebut indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lama waktu, tingkat pengetahuan, keterampilan Foster (2001:43). Penulis merujuk pada indikator tersebut dikarenakan lama waktu masa kerja yang sudah dilewati para karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera tidak membuat para karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai kemampuan atau pengetahuan yang mereka miliki.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor menurut Hani T Handoko (2009), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek teknik pekerjaan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu kebijakan organisasi perusahaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja bagi. Ardana dkk.(2012:156) menyatakan pemberian kompensasi harus berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan. Asas keadilan yaitu besar kecilnya kompensasi harus sesuai dengan jenis kerja, prestasi kerja, resiko pekerjaan tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Asas kelayakan yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan dalam tingkat normatis ideal. Tujuan kompensasi yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, untuk menjamin keadilan, sebagai penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian serta meningkatkan efisiensi administrasi (Rivai, 2011:359).

Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Hasibuan, 2003). Faktor lainnya adalah motivasi. Muammam et al. (2013) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan pada diri seseorang sehingga motivasi adalah

salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, timbulnya motivasi pada diri seseorang karena adanya harapan, sasaran, kebutuhan, dorongan, keinginan, serta tujuan. Dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi.

(Sarwoto, 2002: 141) menyebutkan bahwa kompensasi adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Teori ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi dan kompensasi yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi ialah meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Indikator

kompensasi dalam penelitian ini berdasarkan oleh Umar (2007) adalah: gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi.

Tabel 2.5
Konsep dan Kesimpulan Kompensasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompensasi
1	2012	Ardana	Kompensasi merupakan salah satu kebijakan organisasi perusahaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja bagi. Pemberian kompensasi harus berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan. Asas keadilan yaitu besar kecilnya kompensasi harus sesuai dengan jenis kerja, prestasi kerja, resiko pekerjaan tanggung jawab dan jabatan pekerjaan.
2	2011:539	Rivai	Kompensasi yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, untuk menjamin keadilan, sebagai penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian serta meningkatkan efisiensi administrasi
3	2003	Hasibuan	Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan.
4	2002:141	Sarwoto	Kompensasi adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha.

Berdasarkan tabel 2.5 diatas bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. dan dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Ardana (2012), penulis menggunakan konsep tersebut Kompensasi merupakan salah satu kebijakan organisasi perusahaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja bagi. Pemberian kompensasi harus berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan. Asas keadilan yaitu

besar kecilnya kompensasi harus sesuai dengan jenis kerja, prestasi kerja, resiko pekerjaan tanggung jawab dan jabatan pekerjaan.

2.1.3.2 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Tabel 2.6
Indikator Kompensasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompensasi
1	2007	Umar	Gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan, asuransi
2	2004	Simamora	Upah atau gaji, insentif, tunjangan, fasilitas
Indikator Kompensasi Upah atau gaji, tunjangan, insentif			
Sumber : Hasil oleh peneliti			

Dari ketiga indikator tersebut indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah atau gaji, tunjangan dan insentif menurut simamora (2004) penulis merujuk pada indikator tersebut dikarenakan ada beberapa karyawan yang menganggap jika upah atau gajinya tidak sesuai dengan posisinya.

2.1.4 Produktivitas kerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016:156). Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output (Afandi, 2018:96).

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas

yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011).

Robins (2014:43), mendefinisikan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Rivai (2009:32) menyatakan bahwa "produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia". Produktivitas dapat diukur pada individual, kelompok maupun organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya.

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan pada suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target perusahaan. Menurut Sinungan (2010: 2) Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu faktor kompensasi, faktor kemampuan kerja, pengalaman kerja, faktor lingkungan, dan factor motivasi kerja. Melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Wibowo, 2014). Disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan berasal dari

diri karyawan atau yang disebut sebagai Human factor, salah satunya adalah pengalaman kerja.

Mulyana (2010 : 23) Produktivitas adalah hasil kerja nyata atau produk yang dihasilkan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan dapat digunakan sebagai tolak ukur kualitas kerja seseorang. Menurut Sutrisno (2013 : 99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Hasibuan (2003) bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik”. Sedangkan menurut Swastha (1998) “produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut”. Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan

besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara output dan input ialah output harus mempunyai nilai tambah yang baik dan memiliki suatu Teknik pengerjaan yang diharapkan (Hasibuan, 2003). Produktivitas kerja karyawan ini juga dapat diartikan dengan melakukan kegiatan perusahaan dengan semaksimal mungkin dan dapat mencapai tujuannya dengan sesuai yang diharapkan, tanpa ada nya sesuatu yang kurang atau suatu hal yang tidak diharapkan pada perusahaan tersebut. Dengan kemampuan, keterampilan, ketekunan, pengetahuan dan sikap karyawan yang maka akan munculnya produktivitas karyawan pada perusahaan.

Tabel 2.7
Konsep dan Kesimpulan Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja
1	2016:156	Yunarsi dan Suwanto	Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.
2	2018:96	Afandi	Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
3	2011	Zivin dan Neidell	Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4	2014:43	Robins	Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
5	2009:32	Rivai	Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang

			digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada individual, kelompok maupun organisasi.
6	2010:23	Mulyana	Produktivitas adalah hasil kerja nyata atau produk yang dihasilkan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan dapat digunakan sebagai tolak ukur kualitas kerja seseorang.

Berdasarkan tabel 2.7 diatas bahwa produktivitas kerja adalah kegiatan perusahaan dengan semaksimal mungkin dan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diharapkan, tanpa adanya sesuatu yang kurang atau suatu hal yang tidak diharapkan perusahaan. Dengan kemampuan keterampilan dan sikap karyawan yang akan memunculkan produktivitas kerja pada perusahaan. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep afandi (2018:96) Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tjutju Yuniarsi dalam Alimuddin (2012) mengelompokkan factor faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor Internal
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - b. Struktur dan desain pekerjaan

- c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h. Lingkungan kerja yang ergonomis
 - i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
 - j. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.
2. Faktor Eksternal
- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - b. Kemitraan (networking) yang dikembangkan
 - c. Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
 - d. Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
 - e. Tingkat persaingan
 - f. Dampak globalisasi.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.4.3 Manfaat Dari Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2003) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembanga karier

- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

Tabel 2.8
Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Produktivitas Kerja
1	2004:612	Simamora	Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu
2	2013	Sinungan	Jumlah karyawan, jumlah hasil produksi yang dicapai, jumlah jam kerja, moral kerja karyawan
Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu			
Sumber : Hasil oleh peneliti			

Dari ketiga indikator tersebut indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu simamora (2004:612). Penulis merujuk pada indikator tersebut karena kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.9
Perbandingan Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Mufti Aspiyah (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja lingkungan kerja, dan Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.	Variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja.	Variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja. Metode kuantitatif dan menggunakan sampel jenuh.
2.	Ni Putu Cind yana Santoni dan I Wayan Suana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Variabel Motivasi Kerja. Unit penelitian Honda Denpasar.	Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan. Metode kuantitatif.
3.	Muhwa dan Siti Puryandani (2019)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, motivasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Variabel Motivasi, dan unit penelitian pada PT. Bank Jateng.	Variabel Disiplin, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Karyawan. Menggunakan metode sensus.
4.	Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H Dotulong (2016)	Analisis Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. POS dan Giro Manado	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Variabel Pelatihan, dan Motivasi, unit penelitian PT. PS dan Giro Manado	Variabel Disiplin kerja dan produktivitas kerja. Metode obeservasi.
5.	Rafika Faris, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan Pengalaman dan kompensasi secara simultan berpengaruh		Variabel Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan

	(2016)	Karyawan	positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengalaman dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.		Produktivitas Kerja Karyawan. Metode kuantitatif.
6.	Delfi Wirayami, Lia Suprihartini dan Roni Kurniawan	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor X	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan Kepuasan dan Etos Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Variabel Kepuasan Kerja, dan etos kerja. Unit penelitian pada kantor X	Variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja. Metode kuantitatif.
7.	Agus Budo Purwanto dan Octavia Wulandari (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	Variabel motivasi, dan lingkungan kerja. Metode kausal komparatif	Variabel Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.
8	Nila Rizkie Febriantje, Hety Mustikah Ani, dan Wiwin Hartanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Variabel motivasi kerja dan unit penelitian pada pengrajin kuningan	Variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Metode kuantitatif
9	Isnawati, Titin Ruliana, dan Adi Suroso	Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan, Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Kutai Timur	Hasil menunjukkan bahwa pengalaman, keterampilan, disiplin, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan masing-masing variabel secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.	Variabel keterampilan dan unit penelitian pada sekretariat kabupaten kutai timur.	Variabel pengalaman kerja, disiplin, kompensasi, dan produktivitas kerja. Metode populasi dan sampel

2.2 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang kecil namun sangatlah berpengaruh pada kelangsungan perusahaan. Tidak hanya itu saja, disiplin dalam bekerja juga merupakan sesuatu yang berkaitan dengan produktivitas

kerja karyawan, disaat karyawan di suatu perusahaan sangat disiplin maka akan terciptanya produktivitas maka akan semakin cepat juga perusahaan mencapai tujuan yang akan di capainya. Namun sebaliknya disaat karyawan di suatu perusahaan tersebut tidak disiplin di dalam pekerjaannya maka akan lambat untuk perusahaan itu untuk mencapai produktivitas kerja karyawan bahkan mencapai tujuan pada perusahaan tersebut.

Untuk mencapai produktivitas juga ada suatu hal yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini biasanya digunakan di suatu penempatan tertentu seperti seorang manajer, tentu saja seorang yang menjadi manajer akan dilihat terlebih dahulu dari pengalaman kerjanya. Jika pengalaman kerja tersebut tepat maka akan terciptanya produktivitas kerja karyawan.

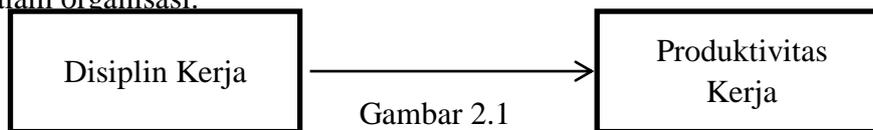
2.2.1 Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Dunggio, 2013). Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Karyawan yang selalu taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras yang dapat meningkatkan produktivitas

kerja pada seorang karyawan. Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas“. Anoraga (2004) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik.

kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi.



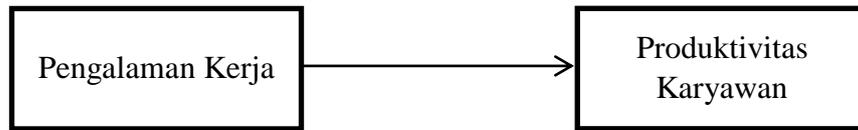
Pengaruh Disiplin Kerja dan produktivitas kerja

2.2.2 Pengaruh antara Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerja nya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja.

Demi melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang sudah

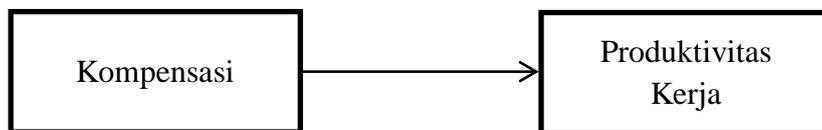
berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas (Martoyo, 1987).



Gambar 2.2
Pengaruh Pengalaman Kerja dan produktivitas kerja

2.2.3 Pengaruh antara Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

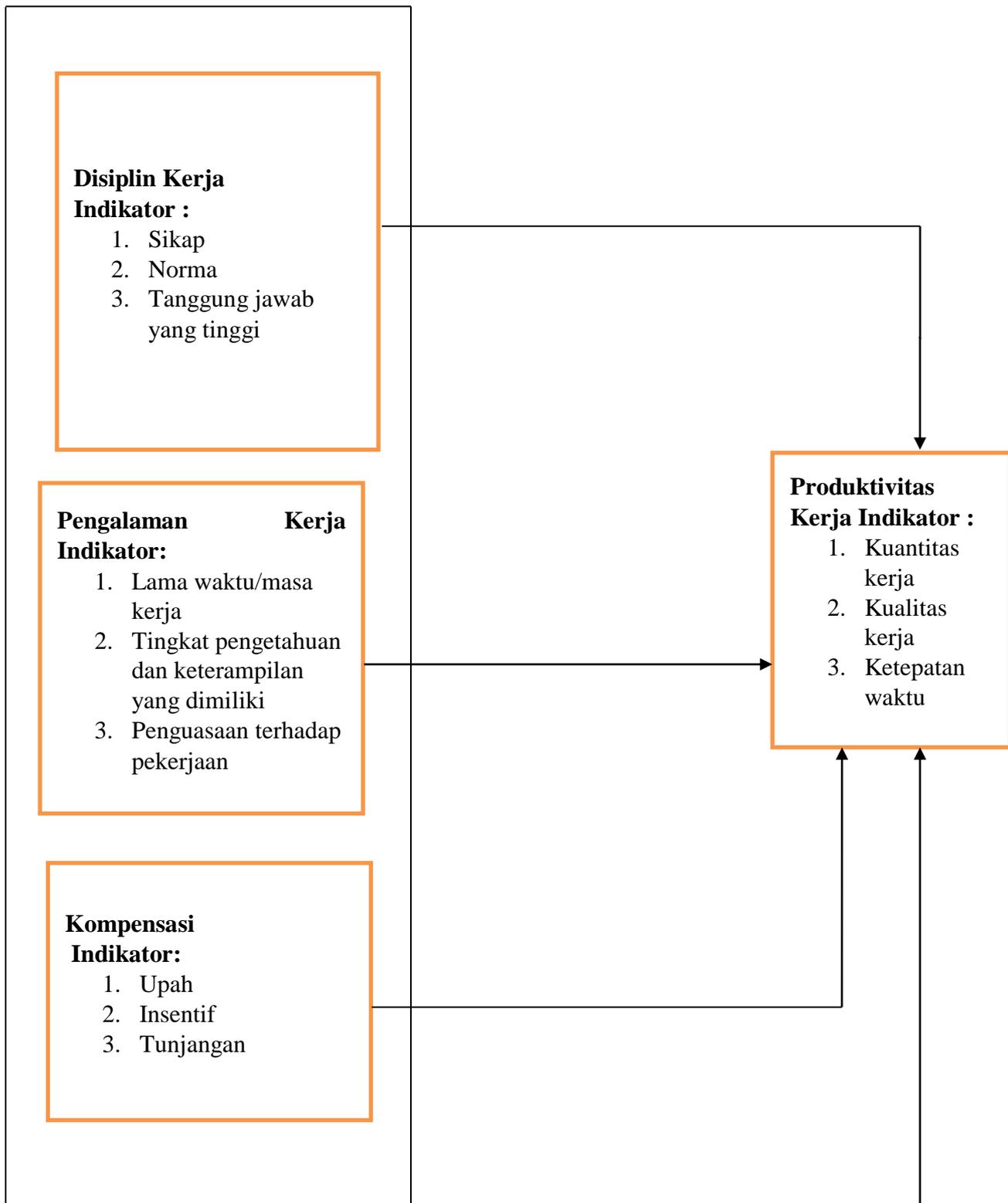


Gambar 2.3
Pengaruh Kompensasi dan produktivitas kerja

2.2.4 Pengaruh antara Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, keterampilan, disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur. Ini berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama empat

variabel ini turut berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin dan kompensasi yaitu ketiga variabel signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur sedangkan untuk variabel keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.



Gambar2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta premis pada kerangka pemikiran yang dikonstruksi dalam paradigma penelitian. Maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak dideduksi ke dalam uji hipotesis, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan tujuan penelitian ke lima dapat dideduksi dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh parsial signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2 : Pengalaman Kerja parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H3 : Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H4 : Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan