

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar acuan berupa teori atau temuan dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang relevan dan dapat digunakan sebagai data pendukung. Fokus dalam hal ini Penelitian sebelumnya yang saya maksud adalah terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi dan kinerja karyawan, penulis telah melakukan beberapa survey hasil penelitian berupa jurnal penelitian yang tersedia bagi penulis melalui internet. Penelitian sebelumnya yang digunakan antara lain:

Tabel 2. 1: Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun) & Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
-----------	--	--------------------------------	-------------------------

1.	(Ika & Sitompul, 2022) <i>.Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak</i> .Vol 3 No 9. INTELEKTIVA.Surakarta.	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel (X) Kompensasi dan Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Produktivitas kerja 3. Pengaruh secara parsial dan simultan <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat Penelitian 2. Jumlah Responden 	<p>Hasil uji –F dapat dilihat bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Kalbar Pontianak.</p>
2.	(Agustini & Dewi, 2019). <i>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan</i> .Volume 8.E-Jurnal Manajemen.Bali.	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel (X) Kompensasi dan Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Produktivitas kerja 3. Pengaruh secara parsial dan simultan <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat Penelitian 2. Jumlah Responden 3. Tidak ada variabel 	<p>Menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan</p>

		motivasi	
3.	(Sari & Anah, 2022). <i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang</i> . Volume 5 Nomor 1. BIMA. Jombang.	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel (X) Kompensasi dan Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Produktivitas kerja 3. Pengaruh secara parsial dan simultan <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat Penelitian 2. Jumlah Responden 	Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Jombang.
4.	(Deryanto & Supriyatin, 2017). <i>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia</i> . Volume 6. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Surabaya.	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel (X) Kompensasi dan Disiplin Kerja 2. Variabel (Y) Produktivitas kerja 3. Pengaruh secara parsial dan simultan <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat Penelitian 2. Jumlah Responden 	Produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan internet Indehome PT Telkom Indonesia sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang berlaku di perusahaan.

		3. Tidak terdapat variabel motivasi	
--	--	-------------------------------------	--

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. menurut Handoko dalam (Soegandhi, 2013) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan , ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter . kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. kompensasi berbentuk barang , artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan . “ Menurut Flippo Principle of Personal management) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.”

b. Pentingnya kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan . Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam

hal memenuhi kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "economic security" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
2. Meningkatnya produktivitas kerja. pemberi kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. hal ini juga dikemukakan juga menurut Rumahlaiselan & Wenas (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "input" (syarat-syarat) dan "output".

d. Jenis-jenis kompensasi

komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

- a. kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi , bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham).
- b. kompensasi finansial tidak langsung berupa; progam-progam proteksi 9 asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- c. kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik , tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).
- e. Adapun indikator yang secara keseluruhan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Menurut Hasibun dalam (Soegandhi, 2013), gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti , dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja . jadi gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah lembur

lembur atau sering disebut overtime merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah dinegara bersangkutan. kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar hari kerja resmi seperti tercantum dalam pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) . lembur atau overtime perlu direncanakan

dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan biaya lembur pasti lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya. upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. oleh karena itu , pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

3. Insentif

Menurut (Kadarisman, 2014) menyatakan insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghemat biaya .

f. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

a. Faktor intern organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

1. dana organisasi

terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai. Maka makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan . Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi , maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik . begitu pula sebaliknya.

2. Serikat kerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat kerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja didalam menuntut perbaikan nasib. keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

a. Faktor Pribadi Karyawan

1. Produktivitas kerja

produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja . prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda.

Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

a. Posisi dan Jabatan

posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi , semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

b. Pendidikan dan pengalaman

selain posisi dan jabatan , pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya.

c. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja dilapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan , demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan adminsitratif. begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerja teknis. Pemberian kompensasi

yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. sebagai contoh, kebanyakan organisasi / perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan / kantor . Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

b. Faktor Eksternal

a. Penawaran dan Permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. sebaliknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan .

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah / gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan , pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitanya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

c. Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian dalam (Soegandhi, 2013) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu system imbalan para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu :

a. Melakukan Analisa pekerjaan

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

b. Melakukan penilaian kerja

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “ nilai “ untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “ point “ untuk setiap pekerjaan.

c. Melakukan survei berbagai sistem imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenaga kerjaan , kamar dagang dan pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang menghususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia .

d. Menentukan “ harga “ setiap pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasar kerja .

e. Kompensasi finansial secara langsung berupa :

bayaran pokok (gaji dan upah) , bayaran prestasi , bayaran insentif , (bonus , komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Mangkunegara, 2016). Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Ardana dalam (Arsyad, 2014)). Nwachukwu dalam (Mgbemena & Ejike, 2015) mengamati bahwa ketidakmampuan manajemen untuk menegakkan. Menurut Hasibun (2016:193-194) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Sedangkan (Ajabar, 2020) Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional . (Desi Kristanti, 2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dapat menjadi alasan ketidakpuasan karyawan, rendahnya moral dan akibatnya produktivitas rendah. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku dan tindakan karyawan selama mereka bekerja diperusahaan. Menurut (Thoyib dalam (Maduka & Okafor, 2014) Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan

serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Disiplin karyawan adalah tugas manajerial yang sulit dan tidak menyenangkan bagi sebagian besar pimpinan. Bidang disiplin berdasarkan sifatnya adalah dinamis dan tidak ada jawaban akhir. Kemangkiran (absenteeism) yang berlebih pada diri tenaga kerja dari beberapa kasus merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normatif, atau kurangnya pengertian dan kesadaran diri tenaga kerja betapa pentingnya masuk kerja secara teratur. Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman tersebut merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidak disiplin para tenaga kerja dan akan merugikan perusahaan. Disiplin sebagai salah satu indikator produktivitas karyawan sangat sulit untuk diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu akan mempengaruhi kinerja pribadi, hal ini disebabkan karena manusia merupakan motor penggerak utama sebuah organisasi. Menurut Malayu S. P. Hasibun (2016) menyatakan kedisiplinan adalah gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2013):

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainnya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainnya.

4. Sanksi hukum

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

5. Pengawasan

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

Menurut Farida dan Hartono (2016) dalam Norika Ika (2022) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Absensi tenaga kerja : salah satu alat ukur yang digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat disiplin setiap karyawan.
2. keterlambatan kerja : output yang dihasilkan melewati batas waktu yang ditentukan .
3. sering terjadi kesalahan : kecenderungan untuk menciptakan sesuatu yang dapat menyebabkan konflik dan kesalahpahaman.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja , bahan ,uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan

sering dibatasi dengan tenaga kerja , sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sutrisno dalam Antariksa dan Wasiti (2020) bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Produktivitas kerja memiliki manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal , kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

. selanjutnya, Webster (Effendi, 2014) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu : (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri didalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Menurut Luturmas (2017) pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam menghasilkan suatu hasil . dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai suatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

Menurut Hanaysha (2016) , menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan presepsi karyawan terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai tugas. Sedangkan Menurut Safitri (2019) , produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan karyawan, sumber daya , bahan baku dan uang.

Menurut Safitri (2019) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu.

Menurut Safitri (2019) bahwa terdapat lima dimensi atau indikator yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan . Menurut Laoli & Ndraha (2022) , kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. kualitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

3. ketepatan waktu

ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Semangat kerja

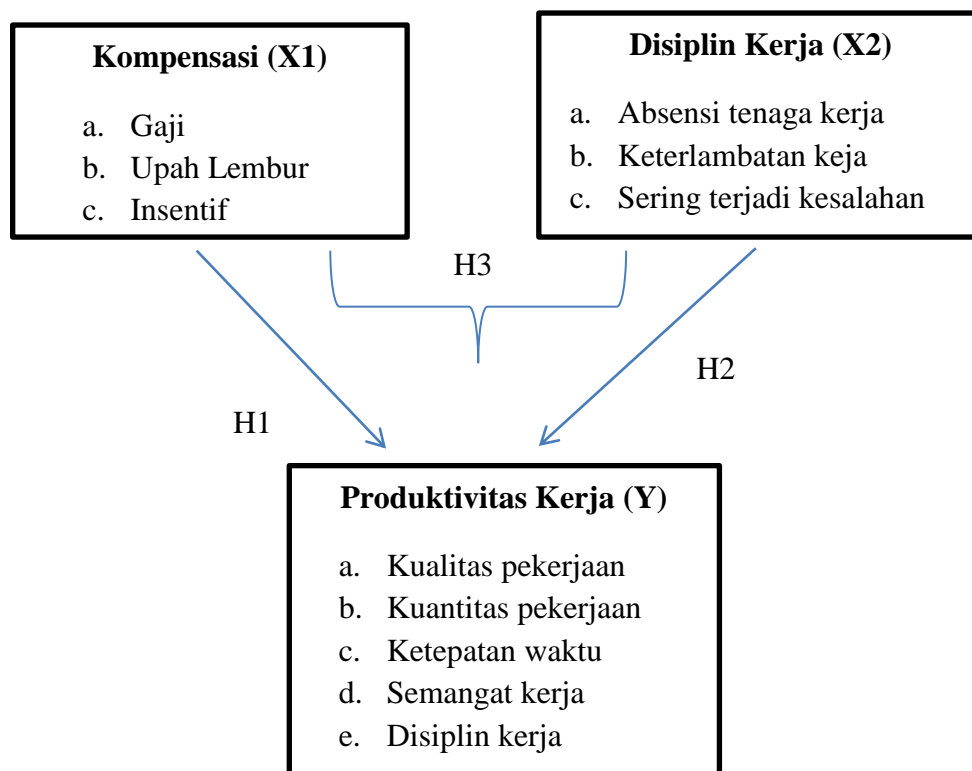
Semangat kerja menurut Moekijat dalam Wau (2022) menyatakan bahwa semangat kerja mendeskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam melaksanakan tugasnya.

5. Disiplin kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas (Larosa et al., 2022).

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Peningkatan sebuah perusahaan dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas kerja. Dalam meningkatkan produktivitas ada beberapa hal yang dapat mempengaruhinya. Dalam aspek yang saling mempengaruhi seperti hal kompensasi dan disiplin kerja yang termuat dalam penelitian terdahulu maka digambarkan melalui paradigma penelitian.



Gambar 2. 1 kerangka pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

Y : Produktivitas Kerja

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian maka hipotesis yang diajukan antara lain. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, amka dapat dikemukakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV Jaya Wangi Mojokerto.
- 2) Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan CV Jaya Wangi Mojokerto.
- 3) Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan CV Jaya Wangi Mojokerto.