

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Produktivitas kerja**

###### a. Definisi produktivitas kerja

Tjutju Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Siagian (2008) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Ardana, dkk (2012) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh

(*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2007) adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2004).

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasilyang dicapai dengan keseluruhan sumberdayayang ada agar pekerjaan yang telah

karyawan lakukan lebih efektif dan efisien dalam proses produksi, sehingga ini akan menguntungkan bagi perusahaan guna untuk lebih meningkatkan hasil produksi mereka baik produksi barang dan jasa.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah gejala dari prestasi karyawan, dimana jika karyawan tersebut produktif, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berprestasi. Hal tersebut berkaitan dengan tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja guna menjaga kelangsungan hidupnya. Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, baik berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun yang datang dari lingkungan tempat kerjanya. Menurut Gomes (2003) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) *Knowledge*.

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki oleh karyawan dalam hal pemahaman akan konsep-konsep dan teori-teori dari bidang keilmuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan operasionalnya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam membekali karyawannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan

diukur melalui kemampuan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan pelaksanaan tugaspekerjaan (*job description*). Adapun indikator dari pengetahuan (*knowledge*) meliputi mengikuti perkembangan ilmu sesuai bidang tugasnya dan menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok.

### 2) *Skill*.

Adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan bengkel. Keterampilan atau keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keterampilan atau keahlian (*skill*) tersebut dalam mempergunakan atau mengoperasikan berbagai sarana yang ada baik *hardware* maupun yang bersifat aplikatis software. Adapun indikator dari keterampilan atau keahlian (*skill*) meliputi tidak ditemukan kesalahan pada hasil kerjanya dan volum eyang dikerjakan sesuai dengan standar bahkan melebihi.

### 3) *Abilities*.

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan

memiliki *ability* yang tinggi. Kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dapat menunjang kelancaran, efektifitas dan tanggung jawabnya serta inisiatif untuk melaksanakan pengembangan dan upaya penyempurnaan. Adapun item dari kemampuan (*ability*) meliputi melakukan usaha yang aktif untuk pencapaian sasaran kinerja dan mampu menggunakan berbagai alat penunjang dalam proses penyelesaian tugas sesuai bidang.

#### 4) *Attitudes and Behavior.*

Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaan – kebiasaan karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud. Sikap mental (*attitude*) merupakan sikap positif dari karyawan dalam keseharian dalam memelihara dan menjunjung norma – norma sosial, etika, dan organisasi dalam menjalankan aktifitas bisnis baik dilingkungan internal maupun eksternal. Adapun item dari sikap mental (*attitude*) meliputi kedisiplinan yang tinggi, integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan, menjadi panutan bagi karyawan yang lain dan menunjukkan tanggung jawab pribadi terhadap setiap

penugasan yang diberikan. Sedangkan perilaku (*behaviour*) merupakan tingkah laku atau akhlak dari karyawan secara umum dalam beraktivitas. Hal lain yang berhubungan dengan perilaku (*behaviour*) sangat tergantung dari sumberdaya manusia itu sendiri. Selanjutnya indikator dari perilaku (*behaviour*) meliputi perilaku (*behaviour*) terpuji (positif) dan perilaku (*behaviour*) tercela (negatif).

### c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Secara umum, menurut Sinungan (2003) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda :

- 1). Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis dengan yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2). Perbandingan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan secara relative.
- 3). Perbandingan pelaksanaannya dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Definisi disiplin kerja

Sutrisno (2009) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah

perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja menurut Veithzal (2004) 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. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Darmawan (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan (2004):

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

#### 2) Teladan Pemimpin.

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

#### 3) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

#### 4) Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5) Pengawasan Melekat (WASKAT).

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### 6) Sanksi/hukuman.

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

#### 7) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui oleh pemimpinannya.

#### c. Tujuan disiplin kerja.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja

para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Tipe-tipe disiplin kerja

Menurut Handoko (2001) pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) tipe, yaitu:

1) Disiplin preventif (*preventive discipline*)

Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan. Berdasarkan

cara ini karyawan menjaga disiplin mereka bukan semata-mata dikarenakan unsur paksaan manajemen.

## 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*)

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tingkat kedisiplinan (*disciplinary action*).

### 3. Motivasi

#### a. Definisi Motivasi

Siagian (2007) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Stephen P. Robbins (2007) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Siagian yang dikutip dalam buku Manullang (2000) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian

motivasi bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Wahjosumadjo yang dikutip dalam buku M.Manullang (2000) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan pada diri seseorang. Hadari Nawawi (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perusahaan mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

#### b. Jenis-jenis motivasi

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi (brantas, 2009), yaitu:

- 1) Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, Artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.
- 2) Motivasi negatif, mendorong bawahan dengan ancaman hukuman. Artinya jika prestasinya kurang dan prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasinya diatas standar akan diberikan

hadiah.

#### c. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 faktor, sebagaimana yang disampaikan oleh Abraham Maslow, bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima jenjang kebutuhan yaitu ; (1) psikologis; (2) keamanan; (3) sosial; (4) penghargaan; (5) aktualisasi diri (dalam Robbins, 2007).

Sedangkan indikator dari dimensi motivasi kerja tersebut yaitu; (1) kebutuhan rasa lapar, haus, perlindungan, kebutuhan biologis dan kebutuhan memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya; (2) keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; (3) mencakup faktor kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan; (4) mencakup faktor penghormatan diri;

(5) dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian tujuan potensi dan pemenuhan kebutuhan diri (Robbins, 2007).

## **4. Kompensasi**

### a. Definisi kompensasi

Kompensasi memiliki arti yang berbeda terhadap pandangan setiap orang. Sebagai karyawan kompensasi dipandang sebagai upah atas

pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga perusahaan memberikan imbalan yang setimpal atas jasa-jasa yang telah dilakukannya. Kompensasi sering disebut sebagai nilai yang diberikan perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sebagian besar karyawan, imbalan yang diperoleh dari perusahaan merupakan sumber penghasilan, sehingga sangat menentukan status ekonomi setiap karyawan.

Kompensasi mempunyai dua pandangan menurut para atasan. Pertama kompensasi merupakan pengeluaran operasi pokok dari perusahaan. Kedua, selain sebagai pengeluaran, kompensasi juga mempengaruhi perilaku dan sikap kerja dari karyawan. Setiap karyawan dalam melamar pekerjaan mereka akan melihat kompensasi yang diberikan, telah sesuai atau belum dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Apabila, kompensasi tidak dikelola secara baik ini akan mengurangi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Henry Simamora (2004) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2005) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan.

#### b. Jenis kompensasi

Bentuk kompensasi menurut Slamet (2007) dibedakan menjadi:

##### 1) Kompensasi langsung meliputi:

(a) Gaji pokok, merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

(b) Penghasilan tidak tetap, merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim dengan organisasional. Contoh penghasilan tidak tetap :

(1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.

(2) Komisi, merupakan suatu kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.

(3) Opsi Saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.

2) Kompensasi tidak langsung meliputi:

(a) Tunjangan Karyawan, merupakan tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit dan asuransi kesehatan).

(b) Tunjangan Jabatan, merupakan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan.

c. Tujuan pemberian kompensasi

tujuan pemberian kompensasi, menurut sadili samsudin sebagai berikut:

1) Pemenuhan Kebutuhan ekonomi

Kompensasi yang diterima karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari. Untuk itu, diperlukan kepastian akan penerimaan upah atau gaji secara tepat.

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Karyawan dapat bekerja dengan produktif jika ada perhatian dari perusahaan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik.

### 3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Jika perusahaan memberikan kompensasi tinggi, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat dan memotivasi karyawan untuk memajukan perusahaan.

### 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Keseimbangan dapat tercipta dari pemberian kompensasi secara adil dan layak, namun karyawan harus memenuhi persyaratan dalam jabatannya.

## **5. Pelatihan**

### a. Definisi pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Chrisogonus D. Pramudyo (2007) pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Gary Dessler (2006) bahwa pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkuprawira (2004), pelatihan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat

didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Gomes (2000) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, jelas bahwa diadakannya pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, sehingga ini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor perlu dipertimbangkan dalam pelatihan

Menurut Rivai (2006), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan yaitu:

- 1) Efektifitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

c. Tujuan pelatihan kerja

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk trampil, terdidik dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Namun menurut Mangkunegara (2006) terdapat alasan-alasan lain dilaksanakannya pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Adanya pegawai baru: pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturanaturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.
- 2) Adanya penemuan-penemuan baru: Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

#### d. Indikator pelatihan

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya,

dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

#### 1) Pengetahuan

Secara *etimologi* pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *knowledge*. Dalam *encyclopedia of philosophy* dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar (*knowledgement is justified true belief*). Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

#### 2) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*intesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu

keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

### 3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

### 4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

## **B. PENELITIAN TERDAHULU**

Beberapa penelitian terdahulu untuk menjadi referensi dan rujukan terhadap analisis hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Afni Fuanida (2012) yaitu pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Dengan hasil yang diperoleh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan Irvan Adiwinata dan Eddy M.Susanto meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

Penelitian yang dilakukan Adik Priya Wicaksono tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di radio Republik Indonesia cabang madya Yogyakarta.

Pada penelitian yang dilakukan Nur Afriani (2006) yang meneliti Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan Vico Wentri Rumondor (2013) yang meneliti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Dengan hasil secara simultan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Secara parsial hanya

variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pada penelitian Ema Desia Prajitiasari (2012) yakni Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada karyawan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Tulungagung. Dengan hasil Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Pada penelitian ini hasil yang diperoleh variabel kompensasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Khairul Hakim (2011) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil penelitiannya menghasilkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi secara individual maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, jadi Kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Motivasi. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Mukti Rahardjo (2011) melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ria Abadi Sanjaya Di Jakarta. Membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Ria Abadi Sanjaya.

### **C. PENURUNAN HIPOTESIS**

#### **1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan**

Pelatihan adalah memberikan pengetahuan-pengetahuan baru maupun keahlian-keahlian khusus terhadap karyawan agar produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan maksimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan setelah para karyawan mendapatkan pelatihan.

Rachmawati (2008) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Gomes (2000) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2011), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Manulang (2001)

betapa peranan atau faedah pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan sesuatu tugas tertentu. Dengan pelatihan seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya. Adanya pelatihan menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mukti Rahardjo (2011) melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ria Abadi Sanjaya Di Jakarta. Hasil ini penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Mengacu pada hal tersebut maka dirumuskan hipotesis 1 sebagai beriku.

**H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.**

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Disiplin kerja adalah kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan dari atasan, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Supaya karyawan dapat mematuhi peraturan yang dibikin oleh perusahaan atau organisasi, baik peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi

(Hasibuan, 2005). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosotakan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Darmawan (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Siagian (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. 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-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno,2009).

Berdasarkan penelitian Penelitian yang dilakukan Vico Wentri Rumondor (2013) yang meneliti Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Mengacu pada hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut

**H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.**

### 3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Motivasi adalah dorongan – dorongan atau kemauan seseorang untuk

melakukan suatu pekerjaan. Motivasi ini bisa berasal dari faktor internal karyawan, maupun faktor eksternal karyawan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi yang baik ini akan menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, karena motivasi yang baik akan dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja dari karyawan tersebut. Maka dari itu perusahaan di harapkan dapat selalu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawannya.

Siagian (2007) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Rivai (2004) berpendapat motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Mitchell dalam Winardi (2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang meyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*voluenter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2010). Ardana dkk (2012) lebih jauh juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat

kerja, dimana lebih lanjut membagi motivasi ke dalam beberapa jenis sebagai berikut: *Material incentive, semi material incentive, non material incentive*.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Irvan Adiwinata dan Eddy M.Susanto yang meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Mengacu dari hal tersebut maka dapat diperoleh hipotesis 3 adalah.

**H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.**

#### 4. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Kompensasi adalah 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. Apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, maka ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. Jika hal ini terjadi maka karyawan akan melakukan mogok kerja atau demo guna untuk mendapatkan imbalan yang menjadi hak karyawan. Dari itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu agar dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Henry Simamora (2004) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada

organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2005) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Triyanto, 2010).

Berdasarkan penelitian Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Maka dapat diperoleh hipotesis 4 sebagai berikut.

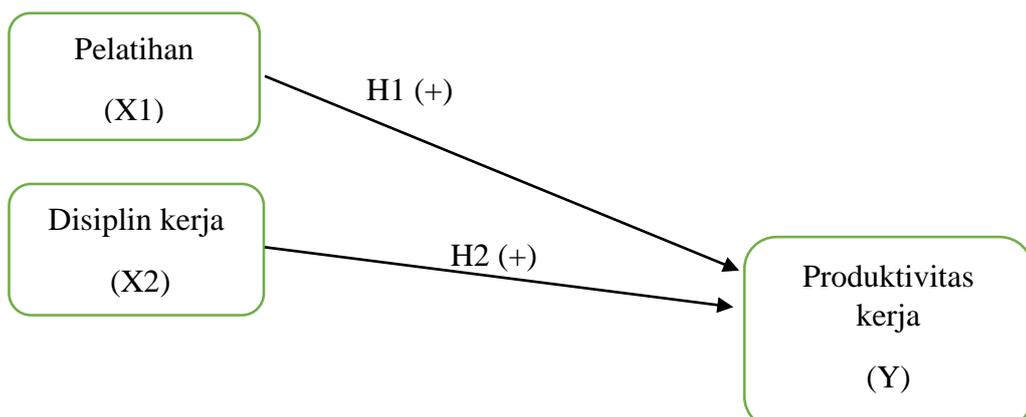
**H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.**

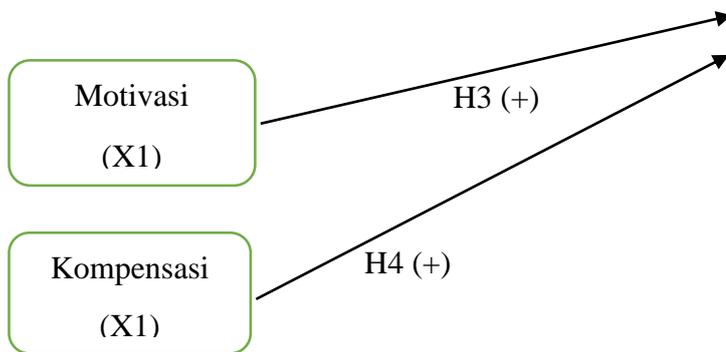
#### D. MODEL PENELITIAN

Model Penelitian pada penelitian ini teradapat dua variabel, yaitu:

Variabel bebas (variabel independent) adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang di ukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang di observasi atau diamati. Yang termasuk variabel bebas, Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4).

Variabel terikat (variabel dependent) adalah faktor-faktor yang di observasi dan di ukur untuk menentukan adanya variabel bebas,yaitu faktor yang muncul , atau berubah sesuai dengan yang di perkenalkan oleh peneliti. Yang sebagai variabel terikat adalah Produktivitas Kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).





Gambar 2.1 : model penelitian

Keterangan :

Variabel dependen : produktivitas kerja karyawan

Variabel independen : pelatihan, disiplin kerja, motivasi, kompensasi