

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini diuraikan tentang beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian pertama dilakukan oleh Nafiah (2015) dengan judul “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: upah terhadap produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, insentif terhadap produktivitas tenaga kerja. Upah, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 35 tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi. Angket sebelum angket digunakan untuk penelitian diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan pendekatan ordinal probit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif.

Penelitian kedua dilakukan oleh Rahmawati (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya-upaya yang

dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian Gaji, Bonus, dan Promosi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif bentuk penelitian kualitatif dengan Sumber data yang digunakan terdiri dari informan I, lokasi penelitian, arsip dan dokumen. Teknik dalam penelitian ini adalah penelitian perpustakaan dan hasil pengamatan. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rudiandyah (2014) dengan judul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Pelangi Malang, sehingga diperoleh hasil apakah ketiga variabel tersebut yang telah diberikan selama ini bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 (dua) cara, yaitu wawancara terhadap narasumber dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Pelangi Malang.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif (X1), tingkat pendidikan (X2), dan masa kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu variabel insentif (X1), tingkat pendidikan (X2), dan masa kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), selain itu variabel independen yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel masa kerja (X3). Hal ini berarti bahwa insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan memberikan dampak yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang semakin menyempurnakan pelayanan di Hotel Pelangi Malang.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Insentif

Perusahaan akan memberikan suatu imbalan bagi karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini bertujuan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Mangkunegara (2013), pengertian insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Pangabean (2002) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan

bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Begitu pula menurut Handoko (2011) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010) salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

Jenis-jenis insentif yang biasa digunakan perusahaan adalah (Rivai dan Sagala, 2010):

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena

karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang

membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

Indikator insentif yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak perusahaan memberikan insentif individu yang didasarkan pada prestasi setiap karyawan
2. Pihak perusahaan memberikan insentif tim yang didasarkan pada prestasi tim
3. Pihak perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan yang berprestasi

2.2.2. Motivasi

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010), menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, *intrinsic*, dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Abraham Maslow membuat “*needs hierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut.

Menurut As'ad (2003) bahwa motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Lebih lanjut As'ad (2003), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behaviour is energized and directed*” (motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu). Seseorang yang dengan sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Berelson dan Steiner menyatakan definisi motivasi sebagai berikut: “*All those inner striving conditions variuosly wishes, desire, needs, drived, and the like*”. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Siswanto, 2002).

Menurut Winardi (2002) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang

bersangkutan. Sementara itu menurut Gray dalam Winardi (2002) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010), diklasifikasi menjadi 5 (lima) hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja

3. Kebutuhan sosial

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka

harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam 4 (empat) bentuk perasaan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
 - b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya ia senang apabila ia menemui keberhasilan
 - d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.
4. Kebutuhan akan harga diri

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5. Aktualisasi diri

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Robbins (2010) menyatakan bahwa ada beberapa teori motivasi lainnya, yaitu:

1. Teori motivasi higienis diajukan oleh Frederick Herzberg, dengan keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaan adalah sesuatu yang mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalannya. Menurut teori ini motivasi ini ditekankan pada prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, pengembangan, afiliasi.
 - a. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja di bawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (*deadline*) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
 - b. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima

sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya adalah positif dan dirasakan lebih baik.

- c. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
- d. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan atau ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
- e. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja, pengertian pengembangan dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.

- f. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada di lingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.
2. Mc Clelland's mengajukan variabel tiga motif atau kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja.
 - a. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk unggul, untuk mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan.
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan
 - c. Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal.

Indikator variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pihak perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk berprestasi.
2. Pihak perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk naik jabatan.
3. Pihak perusahaan memberikan kemudahan kepada karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan dengan atasan.

2.2.3. Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2010)

menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut Handoko (2011:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Pendapat lain menurut Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Pendapat lain tentang disiplin yang dinyatakan Davis dalam Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2010) terdapat dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

1. Disiplin retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja.

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

3. Keadilan

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

4. Pengawasan melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner tenaga kerja akan berkurang.

6. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan masuk kerja pada jam yang telah ditentukan
2. Karyawan pulang kerja pada jam yang telah ditentukan
3. Karyawan patuh terhadap aturan perusahaan
4. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sedikit

2.2.4. Produktivitas Kerja

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kimsean (2011) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan

terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Menurut Sutrisno (2011) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
2. Aspek efisiensi tenaga kerja
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Menurut Kimsean (2011-319) yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Sutrisno (2011), produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Menurut Sumarso (2003) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

Menurut Sutrisno (2011) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan melaksanakan tugas.
2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Meningkatkan kualitas dan mutu.
6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Sedangkan menurut Kimsean (2011) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
4. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
5. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
6. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

7. Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.
8. Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
9. Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, nilai seperti produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting didalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pimpinan.

Indikator variabel produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas
2. Karyawan dapat menyelesaikan dengan jumlah yang ditentukan
3. Kualitas tugas yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan yang diinginkan
4. Karyawan melakukan tugas dengan tepat waktu

2.2.5. Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Insentif Dengan Produktivitas Kerja

Insentif merupakan merupakan imbalan selain dari upah atau gaji yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Imbalan-imbalan tersebut diberikan untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja . Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan pada tenaga kerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi sehingga dapat merangsang dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian yang

dilakukan oleh Nafiah (2015) menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Martcahyo dkk (2011) juga menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Dengan Produktivitas Kerja

Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila terdapat motivasi yang besar dalam diri karyawan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk bekerja baik dan menghasilkan yang terbaik sehingga pekerjaan yang dihasilkan tentunya juga baik. Hal ini akan mendorong terciptanya produktivitas kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alimuddin (2012) juga menunjukkan bahwa motivasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Kedisiplinan diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk

memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Nafiah (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Prestawan (2010) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian dan masih harus dibuktikan terlebih dahulu. Hipotesis yang diajukan berdasarkan teori dan kerangka pikir, adalah:

1. Diduga insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri.
2. Diduga insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri.
3. Diduga faktor insentif yang lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Purbaya Bagelen Mandiri.