

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Menurut Umi Farida (2015:2) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisaian, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Umi Farida (2015 : 7) sumber daya manusia SDM atau human resource dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisai yang sering pula disebut karyawan atau employee, sedangkan Menurut Umi Farida (2015:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.”

Mila Badriyah (2015 : 13) menyebutkan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas yaitu, pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengantar peranan sumber daya

manusia dalam kegiatan organisasi, hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya. Mila Badriyah (2013 : 15). Sedangkan menurut I Komang dkk (2012 : 5) menyebutkan bahwa MSDM adalah suatu proses SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia mencapai tujuan.

2.1.2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2015) Fungsi-Fungsi Manajemen terdiri dari:

1. Perencanaan

Setiap manajer pasti menyadari arti pentingnya perencanaan, karena mereka perlu mencurahkan sebagian besar waktunya untuk fungsi perencanaan ini untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan/program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Setelah apa yang akan dikerjakan telah diputuskan perlu dibuat organisasi untuk melaksanakan, sedangkan organisasi disini ialah merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi –fungsi yang akan dijalankan oleh para karyawan maka manajer perusahaan harus

membantu organisasi untuk merancang susunan dari berbagai hubungan antara personalia, jabatan, dan faktor – faktor Fisik.

3. Pengarahan

Kalau sudah mempunyai organisasi dan rencana untuk melaksanakan rencana tersebut, maka sudah selayaknya kalau fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut yaitu dengan jalan memberikan perintah, saran-saran sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

4. Pengawasan

Setelah pekerjaan dilaksanakan maka fungsi selanjutnya adalah pengawasan yaitu membandingkan dan mengamati pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Menurut Umi Farida (2015) fungsi-fungsi operasinya terdiri dari :

1. Fungsi pengadaan sumber daya manusia, yaitu perencanaan SDM, analisis jabatan, proses penarikan, seleksi, penempatan kerja, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
2. Pengembangan SDM, yaitu proses untuk meningkatkan ketrampilan lewat latihan (training) dan pendidikan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas

3. Pemberian kompensasi SDM, yaitu pemberian penghargaan yang layak dan adil terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Pengintegrasian SDM, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Sub-sub babnya adalah kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, partisipasi kerja.
5. Pemeliharaan SDM, kegiatan untuk meningkatkan atau memelihara mental, loyalitas karyawan dan kondisi fisik, agar karyawan tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Sub-sub babnya berupa komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik dan konsling kerja.
6. Pemutusan hubungan kerja SDM, yaitu putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari perusahaan karena masa kerjanya telah habis, oleh karena itu tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan pemutusan hubungan kerja, seperti memberikan uang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara,etis,dan sosial. Tujuan

manajemen SDM menurut Mila Badriyah (2015 : 41) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan sosial, yaitu perusahaan bertanggung jawab secara etis dan sosial terhadap tantangan dan keutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional, yaitu ssaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional, yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Fungsi individual, yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Mila Badriyah (2015:153) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Umi Farida (2015 : 154) Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Menurut I Komang dkk (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Umi Farida (2015 : 155) menyatakan kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. dengan demikian setiap badan usaha/perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menompang pencapaian tujuan badan usaha/perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut I Komang dkk (2012 : 153-154) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Permintaan dan Penawaran pekerjaan.
2. Kesediaan dan kemampuan perusahaan.
3. Organisasi atau serikat buruh karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan UU dan keppres.
6. Biaya hidup atau cost of living.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pengalaman kerja dan Pendidikan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Sifat pekerjaan dan Jenis.

2.1.4.3. Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi

Menurut Umi Farida (2015 : 163-164) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama, dengan memberikan kompensasi maka terjalin ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja, dengan kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik dan egostiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah
4. Motivasi, jika kompensasi diberikan cukup besar manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian kompensasi yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi itu sesuai undang undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari

2.1.4.4. Sistem pemberian kompensasi

Menurut Mila Badriyah (2015 : 159-160) Beberapa system kompensasi yang biasa digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Sistem prestasi, upah menurut prestasi kerja disebut dengan upah sistem hasil.
- b. Sistem waktu, besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standart waktu seperti hari, jam, minggu, dan bulan.
- c. Sistem kontrak/borongan, penetapan kompensasi dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.

2.1.4.5. Macam-macam Kompensasi

Menurut Umi Farida (2015 : 155-156) Macam-macam kompensasi dibedakan menyadi 2 adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (Direct Compensation) yaitu kompesasi yang diberikan secara langsung.

Menurut Mila Badriyah (2015 : 165-167) Kompensasi langsung terdiri atas sebagai berikut :

- a. Upah/ Gaji
- b. Upah insentif

c. Bonus

2. Kompensasi tak langsung (Indirect Compensation) yaitu kompensasi ini diberikan secara tidak langsung yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Umi Farida (2015 : 156) kompensasi tak langsung terdiri dari sebagai berikut :

- a. Tunjangan hari raya,
- b. Uang pensiun
- c. Pakaian dinas
- d. Fasilitas kendaraan
- e. Perumahan
- f. Transportasi

2.1.4.6. Indikator - Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) dalam Nidaul dan Ida (2016) sebagai berikut :

- a. Upah atau gaji
- b. Tunjangan

2.1.5. Pengalaman kerja

2.1.5.1 Pengertian pengalaman kerja

Pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang (dijalani, dirasakan, ditanggung dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.”

Menurut pendapat Handoko (2009 : 27) dalam Rafika Faris dkk (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Malayu Hasibuan (2009 : 109) Menjelaskan bahwa pengalaman (senioritas) yang lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengukuran pengalaman kerja karyawan akan diukur dengan lamanya bekerja pada perusahaan, dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat ketrampilan dan pengetahuan seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.1.5.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Handoko, (2011:241) factor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, antara lain adalah faktor yang ada dalam masing-masing seseorang seperti :

1. Latar belakang pribadi
2. Kursus
3. Pendidikan
4. Pelatihan yang sudah diikuti untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan oleh seseorang dimasa lau
5. Minat dan bakat yang dapat diperkirakan kapasitas seseorang lebih jelas.

2.1.5.3. Indikator-indikator pengalaman kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. indikator-indikator pengalaman kerja Menurut handoko (2009:43) dalam Rafika Faris dkk (2016) adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugasnya dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat ketrampilan dan pengetahuan dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau inforasi lain yang dibutuhkan oleh keryawan

pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan peralatan.

2.1.6. Disiplin Kerja

2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut I Komang dkk (2012 : 134) mendefinisikan disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedangkan menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016:42) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya, sedangkan Menurut Hasibuan (2006) dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016:42) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan yang disiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan prosuktivitas kerja karyawan.

2.1.6.2 Tujuan Kedisiplinan

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016 : 43) menyatakan bahwa tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu,seandainya tidak ada perintah dari intruktur atau pimpinan.tujuan disiplin kerja juga untuk mengurus atau mengarahakam tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengsn tujuan ysng diinginkan.

2.1.6.3. Upaya Penegakan Disiplin

Menurut I Komang dkk (2012 : 134) mengatakan bahwa Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang yang ada dalam perusahaan,karena ia akan melibatkan semua orang, yaitu orang-orang yang ingin teratur dan terjamin kepentinganya dalam bekerja.oleh karena itu, para karyawan harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja ini dalam perusahaan.

Menurut I Komang dkk (2012) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya disiplin dalam perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan
3. Adanya penghargaan pada prestasi

4. Adanya keragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang
5. Adanya keteladanan pimpinan
6. Penerapan disiplin yang bersifat mendidik
7. Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin

2.1.6.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016 :44-45) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Malayu dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016) untuk mengukur disiplin kerja digunakan indikator sebagai berikut:

1. Absensi tenaga kerja
2. Adanya keterlambatan kerja
3. Seringnya terjadi kesalahan

2.1.7. Kepuasan kerja

2.1.7.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mila Badriyah (2015 : 227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan

berupaya memaksimalkan mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, produktivitasnya dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal, sedangkan menurut Handoko dalam Mila Badriyah (2015 :228) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut I Komang dkk (2012 : 147) mengatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

2.1.7.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mila Badriyah (2015 : 227) menyatakan Faktor– faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu sebagai berikut :

1. Faktor instrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja ditempat pekerjaannya, yaitu institusi pendidikan
2. Faktor ekstrinsik adalah hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan

kerja,interaksidengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Secara teoretis Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut menurut Mila Badriyah (2015) :

- a. Produktivitas kerja
- b. Gaya kepemimpinan
- c. Locus of control
- d. Pemenuhan harapan penggajian
- e. Perilaku
- f. Pemenuhan harapan penggajian
- g. Efektivitas kerja

2.1.7.3. Aspek – aspek kepuasan kerja

Menurut Robbin Dalam Mila Badriyah (2015 : 229) membedakan lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. “Kerja secara mental menantang, Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan.”
- b. “Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka.

- c. Kondisi kerja yang mendukung, berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya.
- d. Rekan kerja yang mendukung, karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya, pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan mereka.

2.1.7.4. Indikator- Indikator Kepuasan Kerja

Menurut spector Yuwono dalam Mila Badriyah (2015: 241) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaliatif tentang pekerjaan.ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

- a. *Upah*, jumlah dan rasa keadilannya
- b. *Benefit*, asuransi liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
- c. *Co-workers*,rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- d. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak

2.1.8. Produktivitas kerja

2.1.8.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Umi Farida (2015 : 141) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Mila Badriyah (2015 : 182) juga menyebutkan, sumber daya manusia memegang peranan utama untuk dalam proses peningkatan produktivitas. Pada umumnya produktivitas kerja yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien.”

Menurut Mila Badriyah (2015 ; 183) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi juga menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan, sedangkan Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Mila Badriyah (2015) produktivitas kerja adalah rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input).

Menurut I Komang dkk (2012 : 270) menyatakan bahwa produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan tau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah

barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.8.1. Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Mila Badriyah (2015 :185) Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan manusia maupun berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja diantaranya yaitu :

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shif-work)
- b. Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.”
- e. “Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tambahan tugas dan tenaga kerja.”
- f. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha,dan berada pada jaur yang benar.

Menurut Umi Farida (2015 : 142-143) menyatakan bahwa faktor-faktor produktivitas kerja terdiri dari 5 faktor yaitu sebagai berikut :

- a. Keterampilan
- b. Loyalitas karyawan
- c. Upah/gaji
- d. Motivasi pimpinan
- e. Lay out/ruang kantor

2.1.8.3. Pengukuran produktivitas kerja

Menurut Mila Badriyah (2015 : 187-188) pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Jumlah hasil produksi}}{\text{Masukan total}}$$

2.1.8.4. Indikator – indikator produktivitas kerja

Menurut Edy Sutrisno (2012 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Mutu
4. Efisiensi

2.2. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode analisis	Hasil Penelitian
1	Rahardian Firdauz (2016)	Pengaruh upah, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana)	metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : - Upah (X1), pendidikan (X2), dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja(Y) Karyawan bagian produktivitas PT. panca mitra multi perdana. Sedangkan - secara parsial,

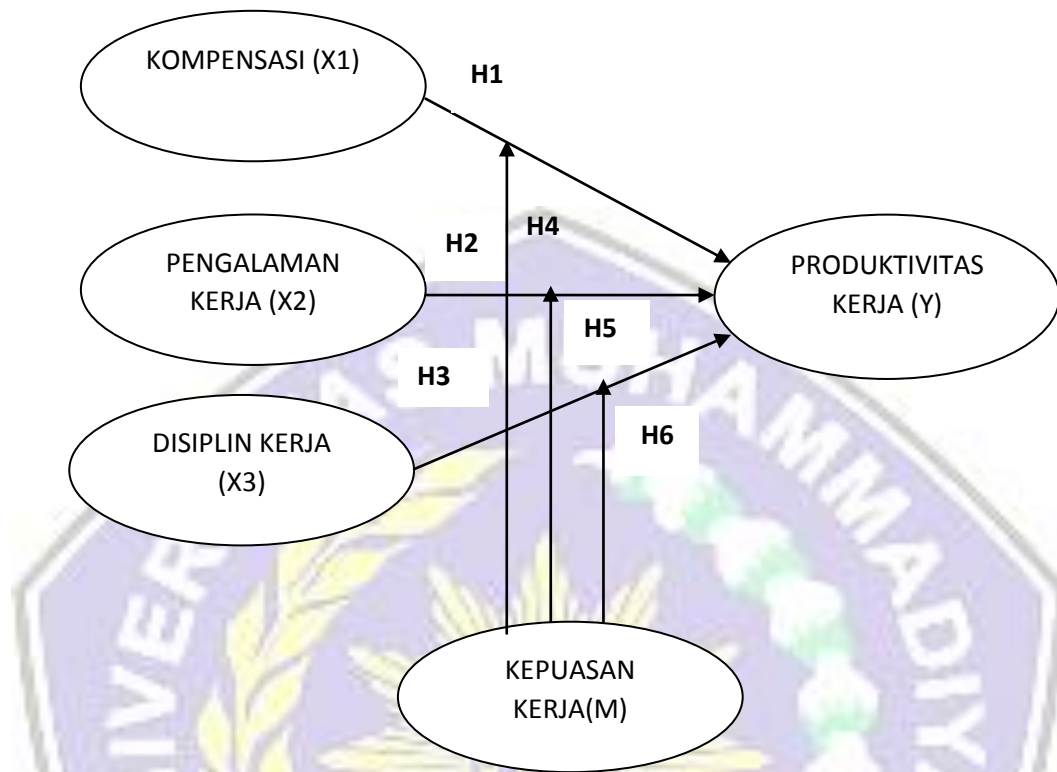
				<p>variabel pendidikan (X2) tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)</p>
2	<p>Edi sumarno, Ari pradhanawati, Naili farida (2013)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Estika pulau</p>	<p>Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda, dan analisis jalur dengan Program SPSS 16.0</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,2% - Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 7.3% - Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap

		mas tegal)		<p>produktivitas kerja sebesar 13.2%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 13,2% - Variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 11,3%
3	Nidaul Izzal dan ida Ardiani (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada mechanical divisiob PT	metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi, korelasi	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh secara positif - Disiplin kerja (X2) terhadap

		<p>mulia makmur elektrikatama</p>	<p>sederhana dan berganda</p>	<p>produktivitas kerja (Y) berpengaruh secara positif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil analisis dengan menggunakan korelasi berganda hubungan positif dan sangat kuat antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja - Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja
--	--	---	-----------------------------------	---

4	Rafika faris, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2016)	Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan	metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode <i>path Anamysis</i> (analisis jalur)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : - pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan - Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan - Pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
---	---	---	--	--

2.3. Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63) mengutarakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

2.4.1. Kompensasi Terhadap produktivitas kerja

Menurut Umi Farida (2015) sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana penting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi Kinerja karyawan. Selanjutnya pada Penelitian yang dilakukan oleh Zuchri Abdussamad (2014) dengan penelitian yang berjudul “pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo” mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja. Maka peneliti menyusun Hipotesis yang Pertama adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bagian Produksi di (PR) Djanoko Ponorogo

2.4.2. Pengalaman kerja Terhadap produktivitas kerja

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Rahardian Firdauz (2015) dengan judul penelitian “pengaruh upah, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana” menemukan hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT panca mitra multi perdana, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rafika faris, I wayan bagia dan I wayan suwendra(2014) dengan judul penelitian “pengaruh pengalaman kerja

dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur” menemukan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur. Maka peneliti menyusun Hipotesis Kedua adalah sebagai berikut :

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo

2.4.3. Disiplin kerja Terhadap produktvitas kerja

Menurut Umi farida dan Sri Hartono (2016) karyawan yang berdisiplin tinggi bearti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya pada Penelitian yang dilakukan oleh Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) dengan Judul penelitian “pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada mechanical division PT mulia makmur Elektrikatama” menemukan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja. Maka peneliti menyusun Hipotesis ketiga adalah sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktvitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo

2.4.4. Hubungan Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad iqbal dan Fitriani Dewi Juradi (2014) dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Masamba kanupaten Luwu Utara” mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Adira Multi Finance dan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Maka peneliti menyusun Hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di (PR) Djanoko Ponorogo

2.4.5. Hubungan Pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Dalam penelitian Endah Utami dan Yuliatwati dengan judul penelitian “pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang lebih besar antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Maka peneliti menyusun Hipotesis Kelima adalah sebagai berikut :

H5 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di (PR) Djanoko Ponorogo

2.4.6. Hubungan Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Defi Wulansari, Asmie Poniwati, dan Enny Istanti (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Upah, Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Ares Kusuma Raya Di Gresik” mendapatkan Hasil bahwa terdapat pengaruh Signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Terdapat pengaruh Signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Maka peneliti menyusun Hipotesis keenam adalah sebagai berikut :

H6 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di (PR) Djanoko Ponorogo