

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas pegawai telah banyak dilakukan seperti yang dikemukakan berbagai peneliti antara lain: Penelitian Faslah dan Intan (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan di PT ASABA Jakarta.” Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,946 yang artinya pengaruh variabel independen kompensasi dan pelatihan terhadap variabel dependen (produktifitas kerja) sebesar 94,6% sedangkan sisanya sebesar 5,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang diteliti.

Penelitian Jannah, (2014) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Cimahi.” Berdasarkan hasil analisis data secara simultan diperoleh $\rho_{x1,x2,x3} = 0,685$. Sementara koefisien jalur dari variabel ε adalah :

$$\rho_{\gamma\varepsilon} = 1 - 0,685 = 0,315$$

Artinya bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap perubahan variabel Y sebesar 0,685 atau 68,5 %, dan sisanya sebesar 0,315 atau 31,5 ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama

memberikan pengaruh terhadap perubahan variabel Y sebesar 0,685 atau 68,5 dan sisanya sebesar 0,315 atau 31,5 ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian Siswadi (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.’ Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,269 > t_{tabel} 1,997$ dengan taraf signifikan $n 0,025 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,154 < t_{nilai} 1,997$ dengan taraf signifikan $n 0,000 < 0,05$. Pada uji terlihat bahwa $F_{hitung} 19,209 > F_{tabel} 3,14$ dengan taraf signifikan $n 0,000$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tilaar, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.” Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 14.562 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

B. Uraian Teori

1. Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengeritian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Bernardin dan russel (2010) *Quality of Work Life (QWL) is the degree to which individuals are able to satisfy their important personal need (e.g. need for independent) while employed by the firm.* yaitu tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka –seperti kebutuhan untuk bebas- dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan.

Sedangkan menurut French (dalam Arifin, 2011) mengartikan kualitas kehidupan secara sempit yaitu teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, pengayaan pekerjaan (job enrichment), suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industri yang serasi, manajemen partisipatif dan sebagai salah satu bentuk intervensi dan pengembangan organisasional.

Menurut Wayne (2009) ada dua pandangan mengenai maksud dari Kualitas Kehidupan Kerja. Pertama, Kualitas Kehidupan Kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengkayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, Kualitas Kehidupan Kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, secara rela mereka puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Sedangkan menurut Siagian (dalam Arifin, 2014) Kualitas Kehidupan Kerja sebagai filsafat manajemen menekankan pada.

- a) Program kompetitif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
- b) Peraturan perundang-undangan. Seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, perlakuan pekerja dengan cara-cara yang manusiawi dan ketentuan sistem imbalan upah minimum.
- c) Pengakuan keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dengan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian buruh/karyawan berdasarkan berbagai ketentuan normatif yang berlaku di wilayah tertentu.
- d) Pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakikatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyelia yang simpatik.
- e) Perkayaan pekerjaan, sebab merupakan bagian integral yang sangat penting bagi dinamisasi perusahaan.
- f) Pentingnya tanggungjawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan.

b. Tujuan Kualitas Kehidupan kerja

Menurut Gitosudarmo (2009) ada empat tujuan dan sasaran dari kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang memengaruhi kehidupannya.

2. Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan profitabilitas.
3. Mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pegawai.
4. Meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja

Berbagai faktor diketahui mempengaruhi kualitas kehidupan pekerja, adapun beberapa faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan yang dimaksud disini ialah mengacu pada seberapa jauh pekerja merasa puas dengan penghargaan hasil kerjanya serta berbagai faktor lain yang mendukung dilingkungan kerja seperti dukungan atas teman sekerja.

2. Tempat kerja

Disini lebih mengacu pada faktor yang menyebabkan terjadinya stres dilingkungan kerja, seorang pekerja yang memiliki beban kerja yang berat lebih mungkin mengalami stres dan pada akhirnya pekerja mengalami kualitas hidup yang buruk.

3. Jam kerja

Lama periode kerja dianggap dapat mempengaruhi kualitas keseluruhan kerja para pekerja. Pekerja yang bekerja terlalu banyak jam, terlalu sedikit jam atau

jam yang tidak menentu lebih ,ungkin untuk dilaporkan memiliki kualitas hidup yang rendah.

4. Kondisi lingkungan

Kualitas kehidupan kerja para petugas sudah tentu perlu menjadi perhatian demi tercapainya tujuan organisasi.

5. Keadilan ditempat kerja

Kondisi ditempat kerja juga diketahui mampu mempengaruhi kinerja pekerja. Keadilan ditempat kerja mengacu pada seberapa adil pimpinan dalam memberikan hak dari para pekerja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan –peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Singodimedjo (2010), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Terry (dalam Tohardi, 2011), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman),

karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Latimer (dalam Soediono, 2011), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut Beach (dalam Siagian, 2012), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2009). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sbaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawa. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinanmaupun melalui contoh diri pribadi, karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (2011), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha

bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga dapat menyebabkan sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dsalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Adanya tidak pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan menagrahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwamerka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatiann yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingi didenga, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan disiplin itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tepat waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan , apalagi pertemuan yang berkaitan denga nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi Menurut Wikipedia Indonesia (2013), adalah yang menggambarkan suatu bentuk ganti rugi. Kompensasi dapat merujuk pada:

- a. Pemberian barang dapat digunakan dalam pembayaran sebuah denda akibat kesalahan, pemberian barang merupakan bentuk dari kompensasi yang bisa digunakan sebagai pemecahan solusi dalam menyelesaikan permasalahan dengan melakukan perjanjian dari kedua belah pihak contohnya barang diberikan untuk melunasi piutang barang yang diberikan seharga dengan utangnya
- b. Istilah kompensasi sendiri jika dipandang dari segi psikologis bisa diartikan sebagai sebuah kepuasan, kepuasan ini berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan agar seimbang atau bisa saja kepuasan menggantikan kesalahan yang pernah dilakukan.
- c. Kompensasi identik dengan sebuah imbalan yang diberikan kepada pegawai dalam perusahaan biasanya berupa uang atau barang atau bingkisan.

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (mangkuprawira, 2011).

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkupra (2011) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologi, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Kompensasi merupakan faktor pertama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan timbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2011).

b. Tujuan pemberian Kompensasi

Banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut.

Tujuan kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2011) antara lain yaitu:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjaminlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut Gugup (2011) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

a. Kompensasi Finansial (Uang)

Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan

yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkan.

- b. Kompensasi pelengkap atau tidak langsung (*benefits*), pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial dan lain-lain.

c. Faktor –faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Hasibuan (2010) faktor –faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Penewarann dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Peraturan pemerintah dan Undang-undnag Keppres
6. Biaya hidup/*cost of living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerja

d. Program kompensasi

Menurut Robbin (2012) menyatakan bahwa program kompensasi yang efektif harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Sederhana : Aturan-aturan dalam sistem kompensasi harus ringkas, jelas dan ,udah dipahami
- b. Spesifik : jangan hanya mengatakan “hasil lebih banyak” atau “hentikan kecelakaan”. Para pegawai perlu mengetahui seacra tepat tenyang apa yang harus mewreka kerjakan.
- c. Terjangkau : setiap pegawai harus mempunyai peluang yang wajar untuk memperoleh kompensasi.
- d. Terukur : sasaran-sasaran yang terukur adalah dasar untuk membangun rencana-rencana atau program kompensasi. Program kompensasi akan menjadi tidak ada amanfaatnya bila hasil/prestasi kerja spesifik tidak dapat dikaitkan dengan rupiah yang dikeluarkan.

e. Hubungan kompensasi dengan produktifitas kerja

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Ada pun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan

sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu dibutuhkan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk membuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai. Dari uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

4. Produktivitas kerja

a. Pengertian Produktivitas kerja

Setiap organisasi pemerintahan maupun swasta akan selalu berusaha agar para pegawai atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi bisa memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas kerja bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan tugas. Bernandin dan Rusell yang dikutip Azjen (2009) mengatakan bahwa produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil pengeluaran (output) dengan masukan (input).

Menurut Leo (2011) menjelaskan mengenai konsep produktivitas kerja berkembang dari dua pengertian yaitu pengertian teknis dan pengertian perilaku.

Produktivitas kerja dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya. Produktifitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang . Pendapat dari Fattah ini didukung oleh Dewan Produktifitas Nasional yang menjelaskan makna dari Produktivitas kerja. Pengertian produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional yang dikutip Umar (2013) diartikan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sehubungan dengan hal ini, maka produktifitas sebagai bentuk dari sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada kebaikan yang berkelanjutan.

Menurut Siagian (2012) peningkatan produktivitas kerja dapat terjadi disetiap bidang pekerjaan dan organisasi, baik yang berhubungan dengan bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, organisasi bisnis, nirlaba, keagamaan, maupun kenegaraan.

Sedangkan menurut formulasi National Productivity Board Singapore (2011), dikatakan adalah bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut:

1. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan dengan melalui peningkatan:
 - a) Pengetahuan
 - b) Keterampilan
 - c) Kedisiplinan

- d) Upaya pribadi
 - e) Kerukunan kerja
2. Yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui:
- a) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b) Penghematan biaya
 - c) Ketepatan waktu
 - d) System dan teknologi yang baik

Ada sebagian masyarakat mencampuradukan pengertian produktivitas dengan produksi. Sehingga perbedaan produktivitas dengan produksi susah dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produktivitas atau hasil produksi itu sama dengan pembilang didalam rumus produktivitas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Anoraga (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a) Motivasi kerja

Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan/pegawai). Dengan mengetahui dan memacu akan dapat mendorong anggota bekerja lebih baik.

- b) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik.

c) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

d) Keterampilan

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dapat menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk.

e) Sikap kerja etika

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dikelompok lain.

f) Kemampuan kerja sama.

Kemampuan kerja sama akan meningkatkan produktivitas.

g) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, oleh itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

h) Tingkat penghasilan

Penghasilan termasuk kedalam tunjangan kinerja, remunerasi, dan pendapatan sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

i) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan fisik dan sosial dan tempat bekerja akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

j) Kecanggihan teknologi yang digunakan

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

k) Faktor produksi yang memadai

Faktor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

l) Jaminan sosial

Semakin baik jaminan sosial yang diterima oleh karyawan, maka semakin bersemangat pula karyawan tersebut dalam bekerja.

m) Manajemen dan kepemimpinan

Dengan adanya manajermen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas karyawan akan semakin baik.

n) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Indikator Produktivitas kerja

Bila suatu organisasai mengabaikan perkembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Menurut Willian B. Wether dan keith davis (2010), mengemukakan

bahwa aspek produktivitas adalah efektivitas dan efisiensi, kedua aspek ini lah yang kemudian dapat dijadikan dimensi variabel, dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat pengeluaran itu dapat dicapai atau tidak. Pengukuran efektivitas dapat dilihat dari indikator indikator sebagai berikut:

- a. Jumlah hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

2. Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk bagaimana mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Pengukuran efisiensi dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Waktu yang dipelikan untuk menyelesaikan.
- b. Jumlah tenaga kerja yang perlu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Pengukuran Produktivitas kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam jurnal GB. Wayan Darmadi (2009), mengatakan untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja

menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Ilyas (2012), pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *cara physical productivity* dan *value productivity*. Yang dimaksud pengukuran *physical productivity* adalah pengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (size), panjang, jumlah unit, berat, waktu dan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan dan *value productivity* adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolak ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi kebentuk rupiah.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauhmana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

C. Kerangka Konseptual

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberikan kepuasan kerja. Arnold dan Feldman (2011) dalam Anggraeni mengatakan kehidupan kualitas kerja bertujuan untuk mencapai kondisi organisasi yang dapat membantu pengembangan pegawai untuk belajar.

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti. Disiplin Pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang biasa dibentuk melalui kebiasaan.

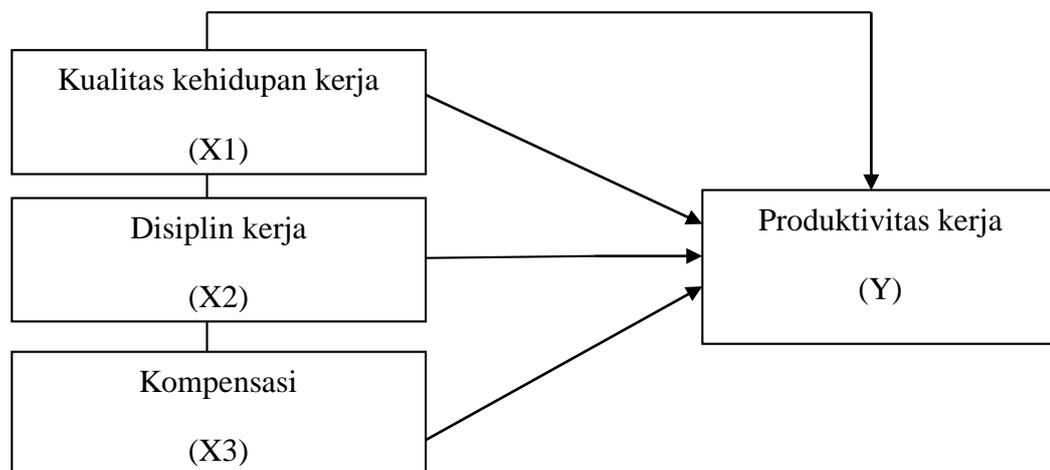
Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Tohardi (2010), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksud untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paling tidak kecemburuan sosial tersebut dapat ditekan atau diminimalkan serendah mungkin.

Aigner (dalam Hidayat, 2011), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena maks

produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Kerangka pemikiran bertujuan agar suatu penelitian menjadi terarah dan sistematis, adapun yang menjadi konsep dalam penelitian, berdasarkan tinjauan dan penegertian variabel konseptual diatas, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual penelitian sebagaimana dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Casio (2010), Hasibuan (2012), Veithzeil (2011)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Umar (2010) Hipotesis adalah suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil, selanjutnya suatu prosisi, yang dianggap benar dan kemungkinan akan dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis. Hipotesis harus dapat dibuktikan dan kemudian hipotesis terlebih dahulu harus diadakan pengujian tentang keberhasilan dengan mempergunakan data empiris dari hasil penelitian. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.
4. Kualitas kehidupan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak