

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan**

Produktivitas merupakan kegiatan produksi (*input*) yang dilakukan karyawan untuk mengeluarkan atau menyelesaikan kegiatan yang dilakukan (*output*). Produktivitas dapat tercapai apabila karyawan mampu menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan terus meningkat ke arah yang lebih baik dengan input yang efektif dan efisien (Handaru, Miftachuljana, & Susita, 2019:389).

Menurut (Agustini & Dewi, 2019:7192) produktivitas seorang karyawan merupakan aspek terpenting dalam perusahaan, apabila karyawan menjalankan pekerjaannya secara produktif, maka perusahaan berhasil dalam mencapai target tujuannya, namun apabila karyawan tidak menjalankan pekerjaan secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan gagal mencapai target tujuan. Produktivitas kerja adalah hasil perbandingan keluaran dan masukan keseluruhan sumber daya manusia dalam persatuan waktu (Aprilyanti, 2017:68).

Dari berbagai pendapat di atas, disimpulkan produktivitas karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan (*input*) untuk mendapatkan target atau kualitas dan kuantitas (*output*) perusahaan.

### **2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

Menurut (Rismayadi, 2015: 2-3) produktivitas karyawan dapat tercapai melalui 4 aspek penentu yaitu:

1. Tingkat Pendidikan;
2. Motivasi;
3. Usia;
4. Pengalaman kerja karyawan;

### **2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas Karyawan**

Menurut (Muayyad & Gawi, 2016 :82) produktivitas diukur menggunakan 2 ukuran berikut:

- a. Produktivitas parsial, adalah hasil perbandingan *output* dengan salah satu input, cara pengukurannya dengan menunukan produktivitas karyawan dengan rata-rata output per karyawan;
- b. Produktivitas total faktor, adalah perbandingan *output* dengan beberapa *input* secara keseluruhan, korelasinya terlihat dalam rasio indeks *output* dengan indeks *input* agregat;

### **2.1.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut (Sisca et al., 2020: 60) produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Dapat memotivasi diri;
2. Menumbuhkan rasa percaya diri;
3. Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan;
4. Memiliki rasa sayang pekerjaan;

5. Dapat mengatasi persoalan;
6. Memberikan kontribusi yang positif;
7. Mempunyai potensi dalam pekerjaan;

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi penting bagi karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan akan berdampak dengan meningkatnya produktivitas yang dilakukan karyawan. Kompensasi merupakan salah satu factor yang menentukan produktivitas karyawan, apabila karyawan memperoleh kompensasi tinggi sesuai bidang pekerjaannya, maka hal tersebut dapat memacu dalam meningkatkan produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya, kompensasi yang rendah akan menurunkan produktivitas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan aspek dominan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan (Agustini & Dewi, 2019:7193).

Kompensasi merupakan nilai atau *reward* dari perusahaan untuk karyawannya atas kinerja dan pencapaian karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, kompensasi adalah timbal balik dari perusahaan (Handaru et al., 2019a:389). Kompensasi dapat berupa uang maupun barang serta bentuk lainnya yang diberikan perusahaan atas kinerja atau jasa karyawannya (Santoni & Suana, 2018:5381). Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan pencapaian kinerja karyawannya, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya

dan perusahaan dapat terus mempekerjakan karyawan tersebut (Angel Rumahlaiselan & Wenas, 2018: 3785).

Dari pendapat di atas, maka disimpulkan kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawannya, baik itu berupa hadiah maupun *reward*.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012 ;153-154) kompensasi dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Adanya penawaran dan permintaan tenaga kerja;
2. Adanya kemampuan dan kesediaan perusahaan;
3. Adanya organisasi karyawan;
4. Peningkatan produktivitas kerja karyawan;
5. Dukungan pemerintah melalui UU dan Keppres;
6. peningkatan biaya hidup atau *cost of living*;
7. Kesesuaian posisi jabatan karyawan;
8. Adanya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja;
9. Perkembangan kondisi perekonomian nasional;
10. Berbagai jenis dan sifat pekerjaan;

### **2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut (Kasmir, 2016: 236-238) kompensasi diberikan dengan tujuan agar:

1. Memenuhi hak karyawan;
2. Memenuhi rasa keadilan;
3. Mendapatkan karyawan yang berkualitas;

4. Mempertahankan karyawan;
5. Menghormati karyawan;
6. Mengendalikan biaya;
7. Mentaati peraturan pemerintah;
8. Menjauhi konflik;

#### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi**

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019 :2) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji;
2. Upah;
3. Intensif;
4. Tunjangan;

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

(Yateno, 2020: 226) Motivasi merupakan dorongan dalam diri sendiri atau *internal tention* yang menyalurkan dengan melandasi perilaku seseorang. Menurut (Alfiyah, 2016b: 146) motivasi kesempatan yang diberikan kepada karyawannya untuk memperoleh kemajuan atau berkembang. Motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan dapat berupa uang maupun barang atau bentuk lainnya sebagai pemicu dari perusahaan untuk karyawannya (Agustini & Dewi, 2019:7194).

Dari berbagai pendapat di atas, maka disimpulkan motivasi kerja adalah faktor pemicu agar seseorang mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki baik melalui diri sendiri maupun hal lainnya.

### **2.1.3.2 Langkah- Langkah Motivasi Kerja**

Langkah- langkah yang bisa diambil dalam melaksanakan suatu motivasi menurut (Syamsul Arifin, 2012 :157) yaitu:

1. Menentukan kriteria yang konsisten;
2. Menyadari praduga dan prasangka;
3. Menginformasikan keadaan sesungguhnya;
4. Memberikan pujian apabila cocok;
5. Menunjukkan empati terhadap perasaan staf;
6. Membangun kepercayaan kelompok;
7. Perhatian terhadap pengabdian pribadi;
8. Bijaksana terhadap karyawan;
9. Bersedialah belajar dari orang lain;
10. Bersikaplah luwes;
11. Mengizinkan kebebasan berbicara;
12. Memberikan dorongan yang inovatif dan kreatif;

### **2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Yateno, 2020: 226) terdapat tujuan dalam pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut:

1. Memacu gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Membina moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Mengembangkan produktivitas kerja karyawan;
4. Menjaga dan meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan;
5. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi karyawan;

6. Efektivitas pengadaan karyawan;
7. Menjaga suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Memacu kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Memberikan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan;

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019 :2) indikator-indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik;
2. Keamanan;
3. Sosial;
4. Penghargaan;
5. Aktualisasi diri;

#### **2.1.4 Loyalitas**

##### **2.1.4.1 Pengertian Loyalitas**

Loyalitas merupakan suatu keharusan karyawan yang dituntut oleh perusahaan agar karyawan bersikap setia pada prinsip yang dianut (Wirawan, Haris, & Suwendra, 2019: 584). Menurut (Alfiyah, 2016: 146) loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya.

Loyalitas merupakan sebuah tekad kuat serta kemauan karyawan dalam menjalankan segala bentuk aturan dan ketentuan yang diterapkan dalam perusahaan, serta mentaati aturan tersebut dengan baik (Lontaan, Adolfina, & Dotulong, 2019: 5625).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan melaksanakan segala bentuk peraturan didalam perusahaan sebagai bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas**

Menurut (Onsardi, 2018: 2) loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor kompensasi;
2. Pemberdayaan;
3. Kepuasan kerja;

#### **2.1.4.3 Aspek-Aspek Loyalitas**

Aspek-Aspek Loyalitas menurut (Heryati, 2016 :60) yang menitik beratkan karyawan dalam pelaksanaan kerja, sebagai berikut:

1. Mentaati peraturan;
2. Bertanggungjawab pada perusahaan;
3. Memiliki kemauan bekerja sama;
4. Memupuk rasa memiliki;
5. Hubungan antar pribadi;
6. Kecintaan pada pekerjaan;

#### **2.1.4.4 Indikator Loyalitas**

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019 :2) indikator- indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Bertahan di organisasi;
2. Bersedia kerja overtime guna menyelesaikan pekerjaan;
3. Dapat melindungi rahasia bisnis perusahaan;
4. Mempromosikan perusahaan terhadap pelanggan dan masyarakat umum;
5. Taat peraturan tanpa perlu pengawasan;
6. Rela berkorban demi kepentingan organisasi;
7. Memberikan saran-saran perbaikan;
8. Dapat bekerja sama dan saling bantu antar rekan kerja;

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi dan perbandingan suatu penelitian maka dibutuhkan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu mempunyai tujuan yakni untuk memberikan gambaran tentang hasil penelitian untuk menghindari kesamaan yang menyeluruh. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan topik penelitian ini diuraikan pada table 2.1.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Agustini & Dewi, 2019) (Google Scholar)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali.
2	(Handaru et al., 2019) (Sinta)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (kasus PT Artolite Indah Mediatama).	Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Agustini, Alam, & Djalante, 2020) (Google Scholar)	Pengaruh Kedisiplinan, Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.	Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4	(Santoni & Suana, 2018) (Sinta)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung.	Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
5	(Ani Kuspini, 2020) (Google Scholar)	Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saipuddin Zuhri Indramayu 2019.	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
6	(Yuliansyah & Marzoeki, 2019) (Scopus)	<i>The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance Productivity at PT. Mustika Ratu And Branch Office.</i>	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
7	(Wongleedee, 2020) (Scopus)	<i>Role of Customer Loyalty on Employee Performance and Productivity in Pharmacy Business in Thailand.</i>	Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam bisnis farmasi Thailand.
8	(Ni Putu Pradita Laksmiari, 2019) (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
9	(Angel Rumahlaiselan & Wenas, 2018) (Sinta)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado.	Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran digunakan untuk menggambarkan hubungan dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Loyalitas (X3) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

### **2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Kompensasi merupakan aspek utama bagi karyawan, apabila kompensasi yang diberikan rendah maka hal tersebut akan memberi dampak negative, sehingga produktivitas menurun, akan tetapi sebaliknya apabila kompensasi tinggi sesuai dengan bidang pekerjaannya maka hal tersebut dapat memicu peningkatan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang layak merupakan kunci dari mempertahankan asset utama agar karyawan tetap produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian (Agustini & Dewi, 2019a) diketahui bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Motivasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara baik dan lebih efektif dalam pemanfaatan waktu kerjanya, sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Agustini & Dewi, 2019a) diketahui bahwa motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### **2.3.3 Pengaruh Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan**

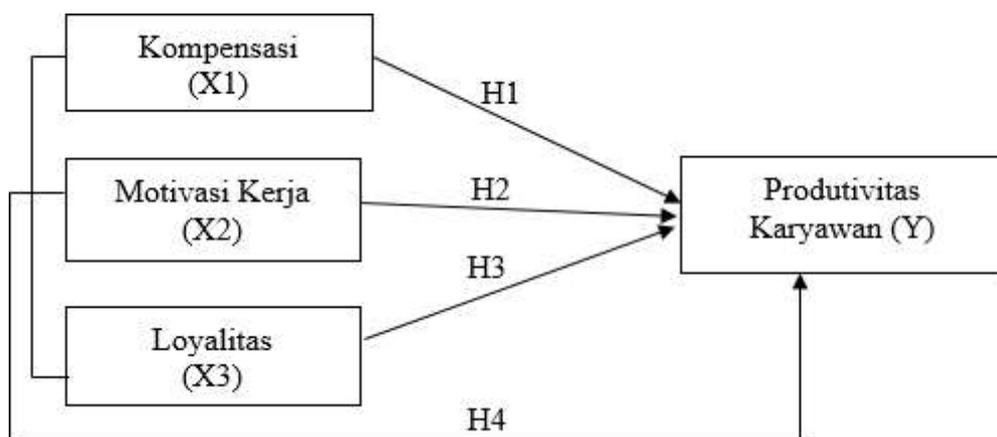
Karyawan yang memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap perusahaannya dapat dilihat atau diukur dari ketaatan atau kepatuhan dalam bertanggung jawab. Sehingga dengan loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dalam

perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Agustini et al., 2020) diketahui bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### 2.3.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan

Karyawan yang pekerjaannya dihargai oleh perusahaan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut (Santoni & Suana, 2018) diketahui bahwa Kompensasi dan Motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut hasil penelitian (Agustini et al., 2020) diketahui bahwa loyalitas memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teori, maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
- H2: Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
- H3: Loyalitas diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
- H4: Kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas diduga secara bersama–sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;