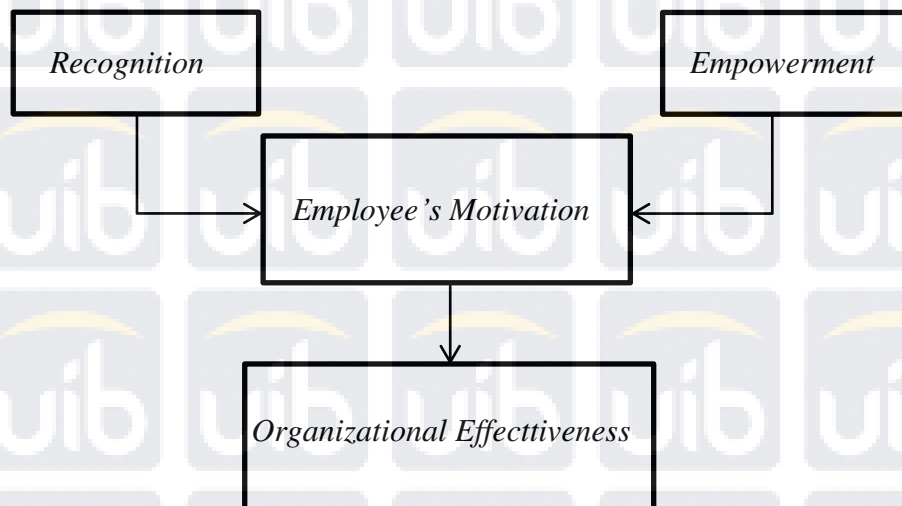


BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Manzoor (2011) berfokus pada observasi 2 faktor, yaitu pengelolaan dan pengakuan karyawan guna memotivasi karyawan untuk membangun sebuah organisasi atau perusahaan yang efektif. Organisasi atau perusahaan harus memberikan ruang kerja yang baik dengan cara mendesain peraturan-peraturan, kebijakan-kebijakan dan mengapresiasi para pegawai. Dengan begitu, maka dapat dipastikan perusahaan akan berkembang baik secara finansial dan asset sumber daya manusia.



Gambar 2.1 *Impact of Employee's Motivation on Organizational Effectiveness*

Sumber: Manzoor (2011).

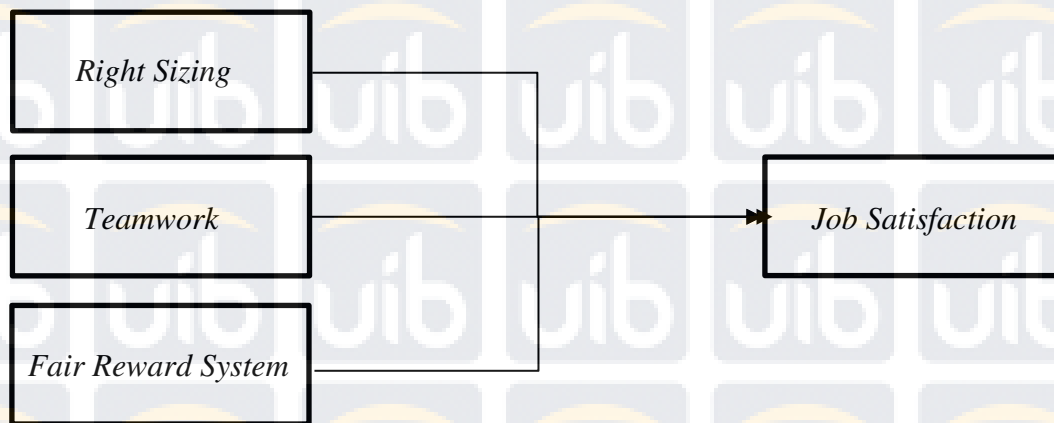
Hameed *et al.*, (2015) dalam penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi merupakan elemen penting yang menentukan performa para karyawan yang berkerja di bidang perbankan Pakistan dan juga menentukan performa organisasi.

Penelitian ini bertujuan melihat bagaimana kompensasi mempengaruhi performa karyawan. Hasil penelitian ini, dijelaskan terdapat pengaruh kompensasi terhadap yang positif pada performa karyawan.



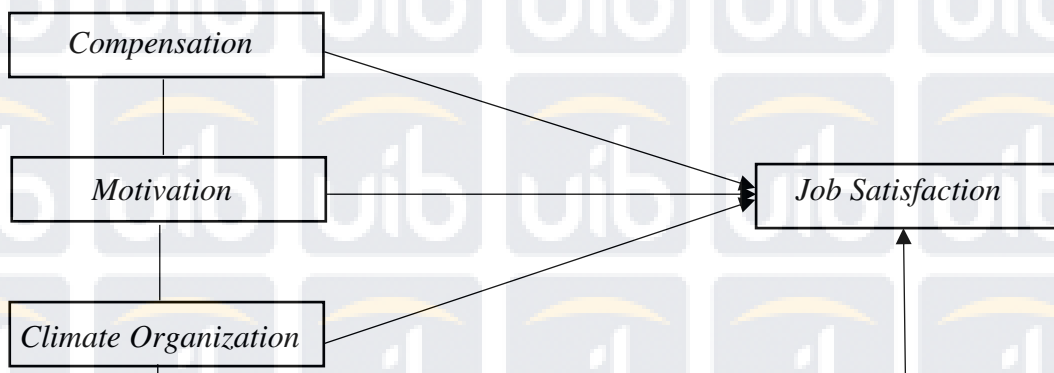
Gambar 2.2 *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Pakistan Banking Sector)* Sumber: Hameed *et al.*, (2014).

Tujuan dari Perveen dan Lodhi (2015) pada penelitian ini adalah menemukan pentingnya motivasi terhadap produktivitas sebuah manajemen kemanusiaan dalam pekerjaan, tidak ada struktur yang ada tanpa hal tersebut, dan tidak ada perusahaan yang akan mencapai tujuan tanpa pekerja yang termotivasi. Penelitian ini menggunakan variabel *job satisfaction*, *teamwork*, *rightsizing*, dan *fair reward system*. Penelitian ini menjadikan sektor perbankan sebagai populasi penelitian.



Gambar 2.3 *The Effect of Motivation on Employee Productivity: A Case of Karachi, Pakistan* **Sumber:** Perveen & Lodhi (2015).

Sudarmo *et al.*, (2016) maksud dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasilnya kompensasi dapat meningkatkan performa manajemen, motivasi serta performa dari karyawan.



Gambar 2.4 *Effect of Compensation, Motivation, and Organization Climate Towards Job Satisfaction on PT. Alfaria Trijaya Sidoarjo* **Sumber:** Sudarno *et al.*, (2016).

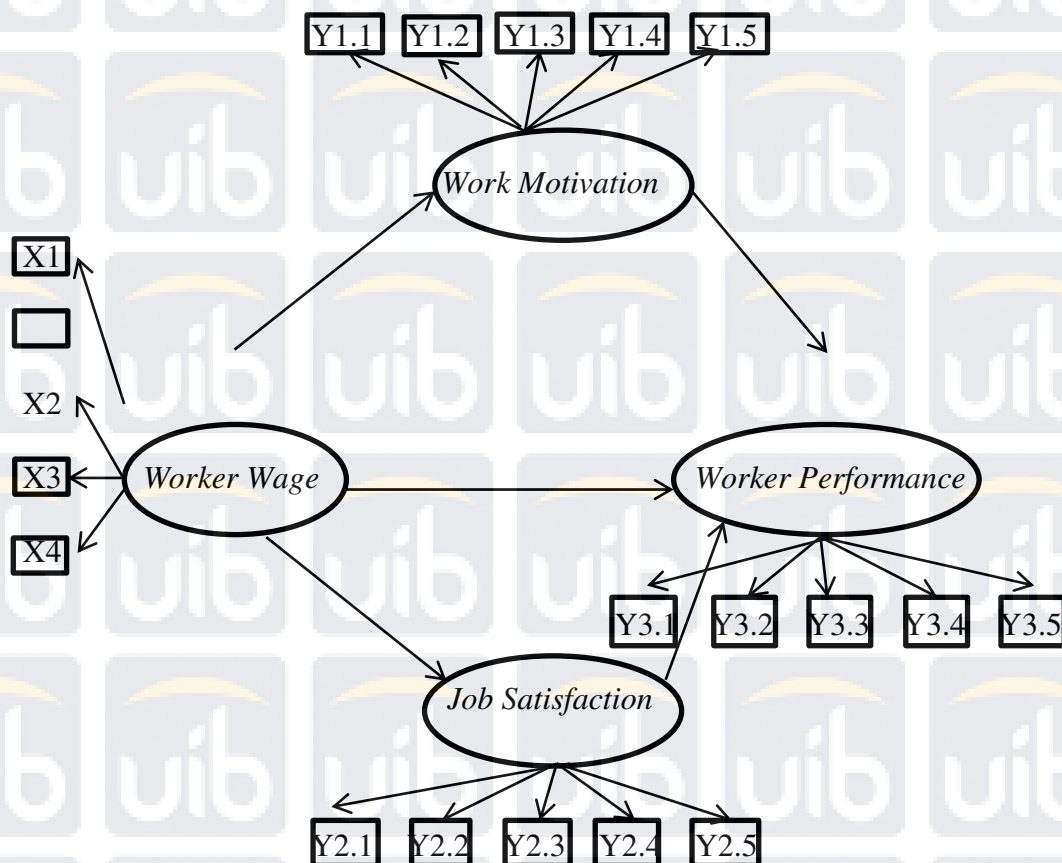
Kiruja, & Mukuru (2015) penelitian menemukan bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Objek dari penelitian adalah karyawan yang berkerja di institusi pelatihan tenaga kerja

Kenya.



Gambar 2.5 *Effects of Motivation on Employee Performances in Kenya's Technical Training Institution Public Middle Levels* Sumber: Kiruja, & Mukuru (2015).

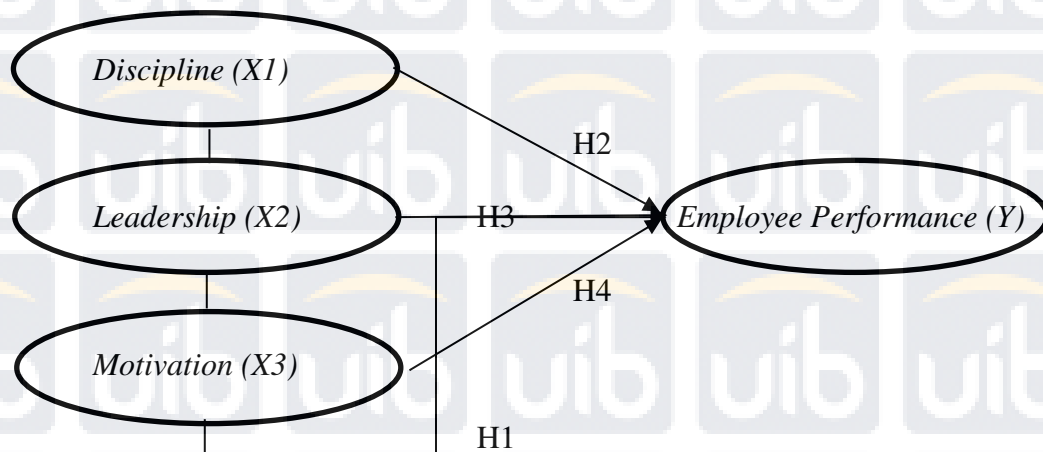
Umar (2014) bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh-pengaruh antara upah, dan performa terhadap motivasi kerja.



Gambar 2.6 *Effect of Wage, Motivation, and Job Satisfaction on Worker Performance in Manufacturing Industry in Makasar City* Sumber: Umar (2014)

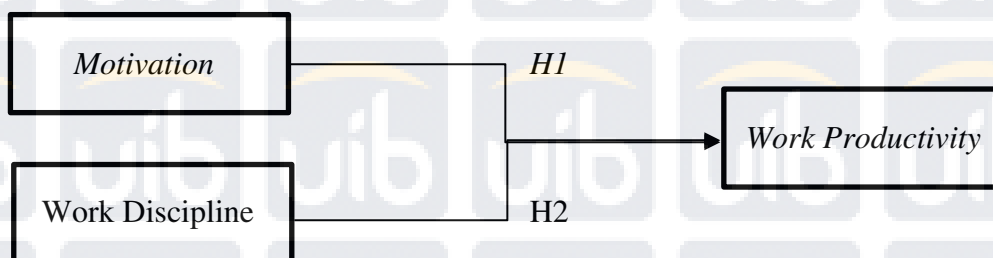
Pada penelitian Tumilaar (2015) bermaksud untuk menguji bagaimana pengaruh kedisiplinan, gaya pemimpin, serta motivasi pada kinerja para karyawan. Penelitian menghasilkan seluruh variabel mempengaruhi kinerja para

karyawan. Secara individual atau parsial, hanya motivasi yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 2.7 *The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut* **Sumber:** Tumilaar (2015)

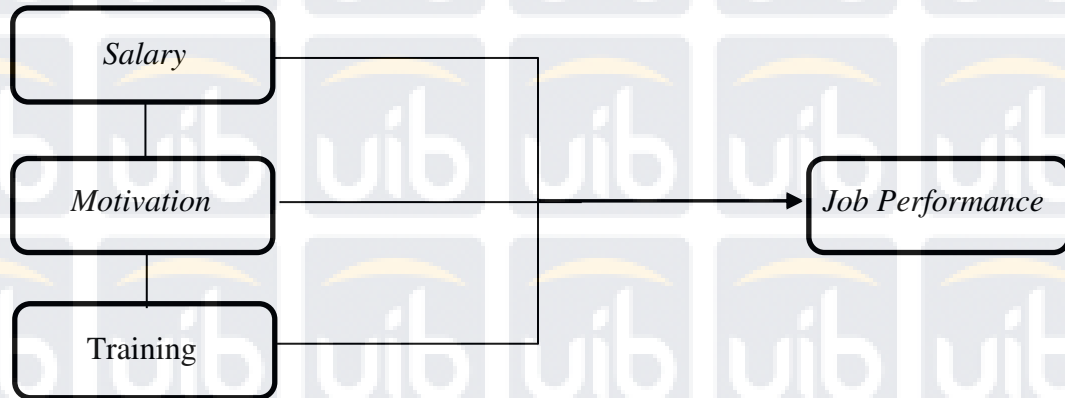
Penelitian oleh Elqadri *et al.* (2015) bermaksud untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pasar tona'an. Hasil penelitian menjelaskan motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja, akan tetapi produktivitas dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja karyawan.



Gambar 2.8 *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets* **Sumber:** Elqadri *et al.* (2015)

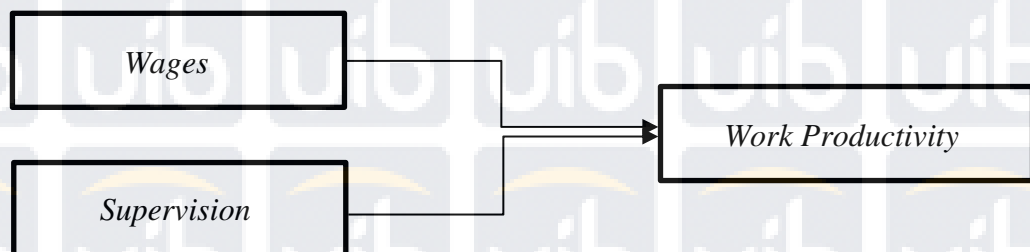
Penelitian oleh Idress *et al.* (2015) dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada performa kerja. Faktor-faktor yang

dimaksud seperti gaji, training, dan motivasi.



Gambar 2.9 *Effect of salary, training and motivation on job performance of employees* **Sumber:** Idrees *et al* (2015)

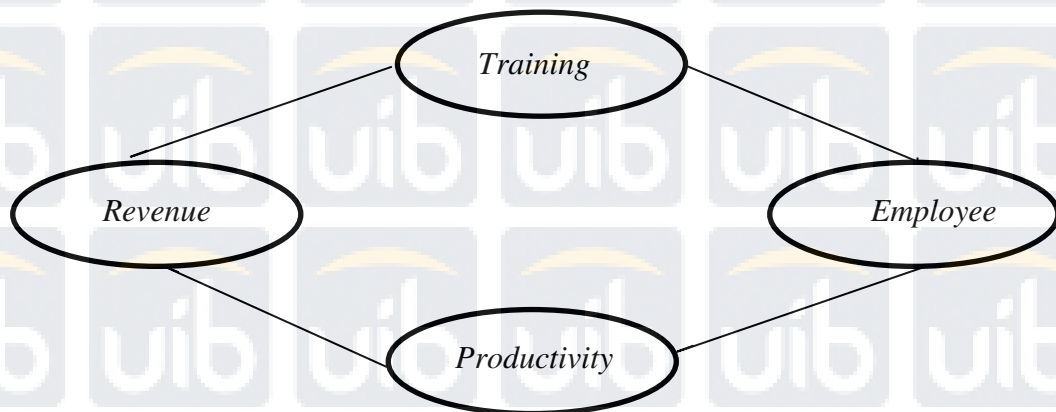
Penelitian yang dilakukan oleh Tetteh *et al* (2017) memiliki tujuan menganalisa bagaimana pengaruh motivasi dan *supervision* (pengawasan) terhadap produktivitas kerja. Fakta penelitian menemukan bahwa benar produktivitas kerja dapat dipengaruhi motivasi dan pengawasan akan tetapi, faktor pengawasan berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja daripada faktor motivasi.



Gambar 2.10 *What is the effect of wages and supervision on productivity? The perspective of Sunyani Technical University staff* **Sumber:** Tetteh *et al* (2017).

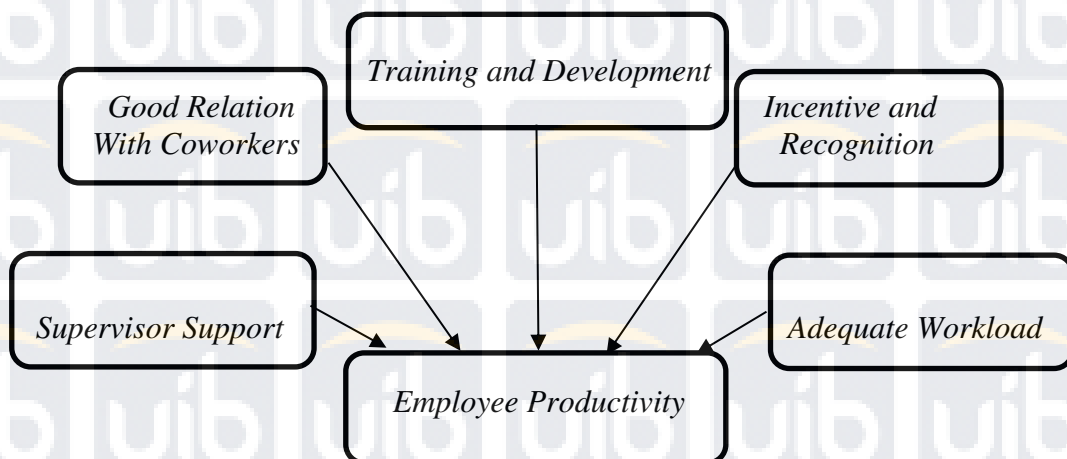
Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Maimuna Muhammad Nda &

Dr. Rashad Yasdani Fard (2013) adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan penting dalam meningkatkan produktivitas. Aset paling vital dari setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Karyawan yang diberi pelatihan dan pengembangan dapat membantu manusia dalam mengeksplorasi dan meningkatkan skill mereka.



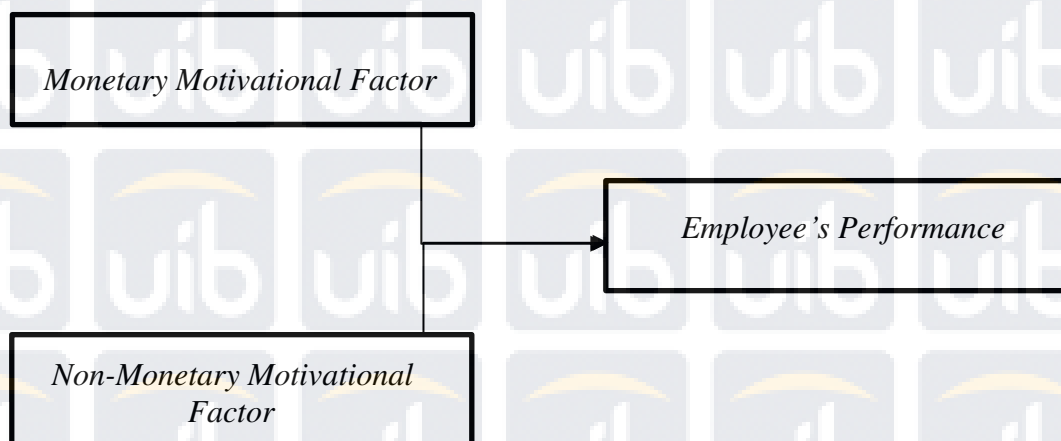
Gambar 2.11 *The Impact of Employee Training and Development on Employee Productivity* Sumber: Muhammad Nda, & Dr. Rashad Yasdani Fard (2013)

Tujuan dari penelitian oleh Awan, dan Tahir (2015) adalah untuk melihat bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi keproduktivitasan. Faktor dukungan atasan, rekan kerja, pelatihan, insentif serta pengakuan dan beban kerja bisa mengembangkan lingkungan kerja positif pada peningkatan sebuah produktivitas.



Gambar 2.12 *Impact of working environment on employees productivity: Case study of Banks & Insurance Companies in Pakistan.* **Sumber:** Awan, dan tahir (2015)

Penelitian oleh Zameer *et al* (2014) bermaksud untuk melihat apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada industri minuman di Pakistan. Setiap organisasi harus mampu memainkan peran penting untuk memotivasi para pekerja. Organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan dan target perusahaan jika tidak memiliki pekerja yang termotivasi dengan baik.



Gambar 2.13 *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan* **Sumber:** Zameer *et al* (2014).

Penelitian yang dilakukan Setyanto, dan Natalia (2016) dilakukan untuk menganalisa bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas..

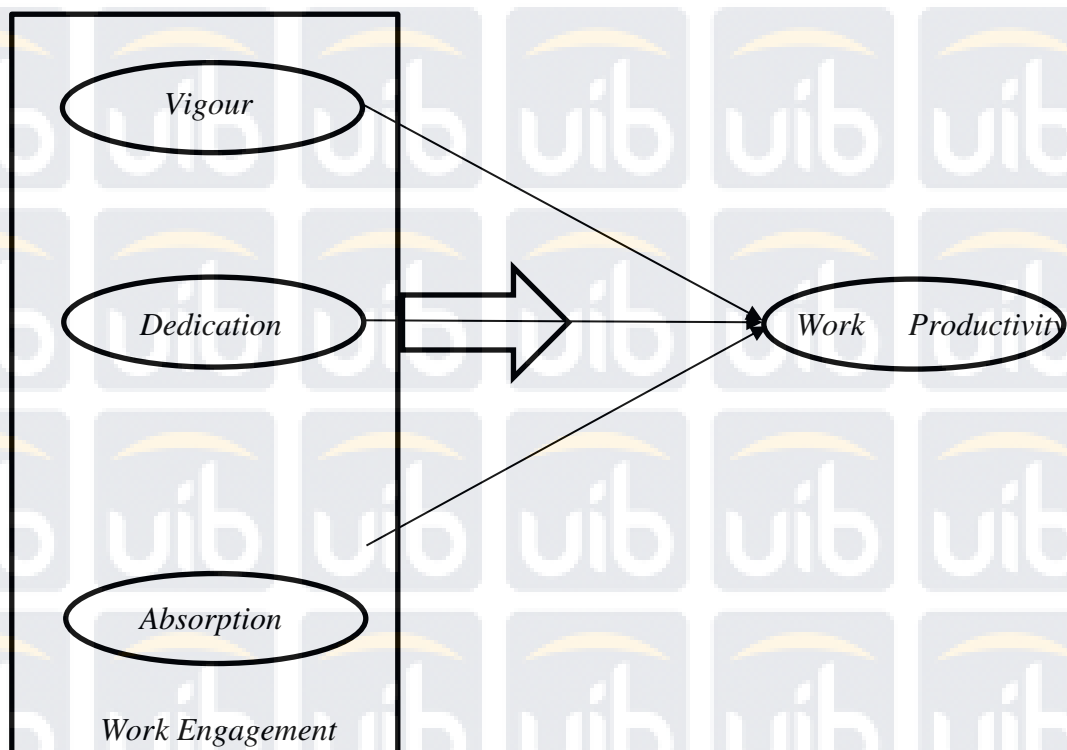
Penelitian ini berlangsung di perusahaan manufaktur galangan kapal. Hasil menunjukkan bahwa faktor fisik atau non-fisik lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas secara positif dan signifikan dengan kontribusi 63,4%.





Gambar 2.14 *Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company* **Sumber:** Setyanto, dan Natalia (2016)

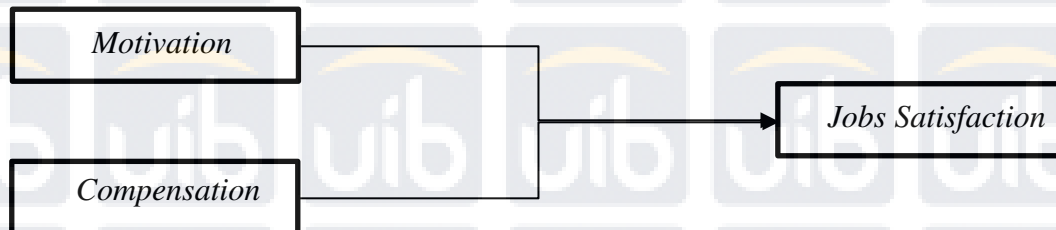
Pada penelitian ini, Hanaysha (2016) meneliti bagaimana pengaruh keterlibatan kerja pada produktivitas kerja di sektor pendidikan tinggi. Penelitian ini menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini memberikan bukti bahwa semua dimensi keterlibatan kerja yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan memiliki efek positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 2.15 *Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector* **Sumber:** Hanaysha (2016)

Paramitia *et al* (2018) meneliti pengaruh motivasi pada kepuasan kerja

pada karyawan, pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja, dan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 2.16 *Impact of Works Motivation and Compensation Towards Employee's Jobs Satisfaction on PT. Tridaya Eramina Bahari* Sumber: Paramitia *et al* (2018).

2.2 Definisi Variabel Dependen

2.2.1 Produktivitas Kerja

Hasil pekerjaan oleh para pekerja sebagai sumber daya manusia dilakukan secara baik dan benar di perusahaan adalah produktivitas kerja. Produktivitas berdasarkan Sutrisno (2011) adalah luaran perunit, atau luaran dibagi dengan input, atau perbandingan antar input dan output. Meningkatnya produktivitas disebabkan oleh adanya peningkatan efisiensi, sistem pekerjaan, hasil produksi, dan keterampilan pekerja yang meningkat. Pada dasarnya, produktivitas adalah kemampuan seorang pekerja dalam menghasilkan hasil pekerjaan yang baik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh motivasi pada produktivitasan kerja telah banyak didukung oleh peneliti-peneliti sebelumnya seperti Saima Perveen dan Samreen Lodhi (2015), Manzoor (2011), Hamali (2013), Purnama (2008),

Sudarno *et al.* (2016), Kiruja dan Mukuru (2015), Umar (2014), Tumilaar (2015), Elqadri (2015), Idrees *et al.* (2015), Zameer *et al.* (2014), Natalia (2016), dan Paramitia (2018) yang menunjukkan hasil positif terhadap hubungan motivasi dengan produktivitas kerja. Motivasi adalah pendorong seorang untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan tertentu. Oleh sebab itu, motivasi adalah faktor pendorong perilaku dari seseorang.

2.3.2 Hubungan Antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja diartikan sesuatu yang pernah dilakukan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu (Hariandja 2002). Pengalaman merupakan salah satu faktor penting dalam penempatan seorang pegawai dalam proses perekrutan karyawan baru, dan mempengaruhi apakah yang bersangkutan diterima atau tidak sebagai calon tenaga kerja di perusahaan tersebut. Pengalaman kerja juga menjamin seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, penelitian oleh Dokko *et al.* (2010), dan Wulandari (2017) mendukung teori tersebut, dalam penelitiannya ditemukan hasil semakin tinggi pengalaman seseorang dalam bidang tertentu atau di perusahaan tertentu, maka *skill* dan ilmu pengetahuannya akan membantuk karyawan tersebut dalam menjalankan tugas.

2.3.3 Hubungan Antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Balas jasa perusahaan yang diserahkan ke karyawann atas pelaksanaan pekerjaan di organisasi yang dapat berbentuk mata uang atau lainnya seperti asuransi. (Hariandja 2007). Jumlah kompensasi yang perusahaan berikan dapat mempengaruhi dan meningkatkan tingkat

motivasi karyawan yang juga akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja yang akan ikut meningkat.

Banyak penelitian yang telah menemukan pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan oleh Yacob El Mario (2017), Hameed *et al* (2014), Sudarmo *et al* (2016) Umar (2014), Idrees *et al* (2015) Tetteh *et al* (2017), Awan dan Tahir (2015), dan juga oleh Paramitia *et al* (2018) pada penelitian-penelitian tersebut, meningkatnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

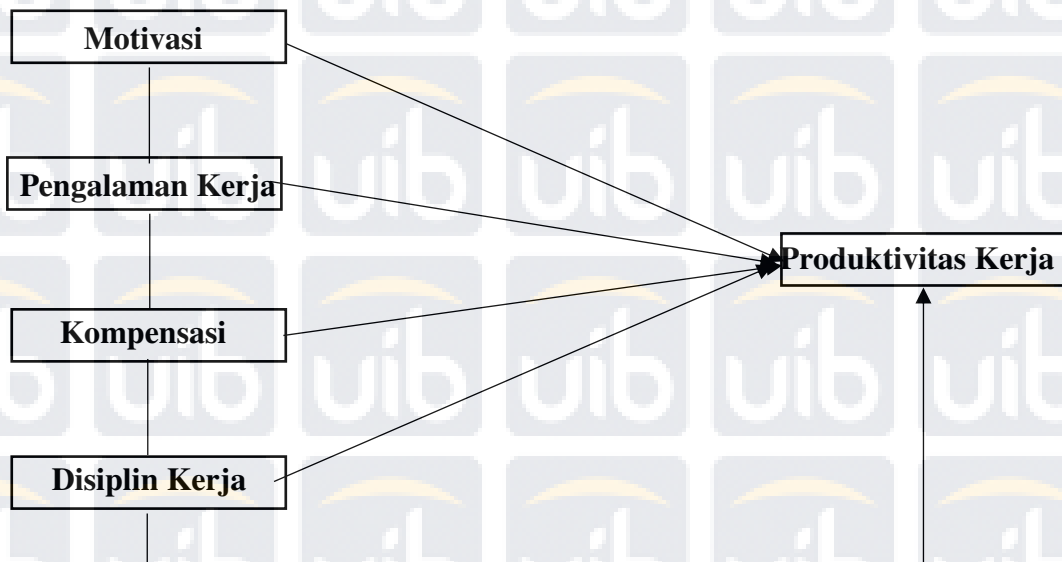
2.3.4 Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Cara paling mudah untuk mendapat sebuah keproduktivitasan yang tinggi adalah disiplin. Disiplin kerja adalah sebuah sikap yang menaati dan mengikuti peraturan-peraturan lisan maupun non lisan. Kedisiplinan selalu digambarkan dengan seseorang yang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tidak menghindari pekerjaan dengan alasan alasan tertentu. Kedisiplinan harus dimiliki oleh seluruh karyawan karena dapat mendukung tujuan organisasi karena merupakan wujud patuh dan tanggung jawab. Penjelasan tersebut dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh penting terhadap produktivitas, pernyataan tersebut dibuktikan oleh beberapa fakta-fakta penelitian yang telah dilakukan, salah satunya dilakukan oleh Trihudiyatmanto (2016) tingkat kedisiplinan mempengaruhi produktivitas kerja. Peneliti-peneliti lain seperti Awan dan Tahir (2015), Elqadri *et al* (2015), Tumilaar (2015)

Wicaksono (2011), Wartono (2015), Assagaf dan Dotulong (2015), dan Labudo (2013) juga memberikan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

2.4.1 Model Penelitian



Gambar 2.17 Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Disiplin

Kerja terhadap Karyawan Perusahaan Bidang Jasa di Kota Batam **Sumber:**

Hameed *et al* (2015), Elqadri *et al* (2015), Tetteh (2017), Paramitia (2018).

Berdasarkan model penelitian diatas, hipotesis yang digunakan adalah:

H1: Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas para pekerja.

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas para pekerja.

H3: Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas para pekerja.

H4: Kedisiplinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas para

pekerja.

H5: Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan secara bersamaan mempengaruhi Poduktivitas para pekerja.