

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka akan dijelaskan beberapa pengertian dari Insentif, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1 Insentif

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji. Pemberian insentif dapat melalui: (1) Tunjangan hari raya, (2) Fasilitas kerja (Rivai di dalam Akhmad dan Ikhwan, 2020). Insentif adalah suatu alat pergerakan yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta (Terry dan Leslie dalam Nurfadillah, 2021). Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Malayu Nurfadillah, 2021).

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai tingkat kinerja yang baik untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan pemberian insentif

Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu (Anggiani, 2021) :

1. Bagi bisnis

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam bisnis khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dengan jalan mendorong/merangsang agar mereka:

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b. Bekerja lebih kreatif

2. Bagi pekerjaan /sumber daya manusia

Adanya pemberian insentif akan mendapatkan keuntungan:

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.1.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yaitu (Priansa, 2016) :

1. Jabatan atau Kedudukan

Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar, maka organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa. Begitupun sebaliknya.

2. Kinerja

Pegawai yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.

3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan pegawai saja, tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

2.1.1.1.2 Jenis-jenis Insentif

Adapun beberapa jenis insentif (Hasibuan di dalam Mashariono Kusuma, 2016) terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Non material insentif

Non material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali.

2. Sosial insentif

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3. Material Insentif

Pemberian insentif adalah daya rangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2.1.1.1.3 Program Insentif

Adapun program-program insentif yang digunakan dalam perusahaan (Marwan Syah dan Mukaram dalam Sinambela, 2021) :

a. *Piece work* (Upah dan output)

Sistem insentif memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

b. *Production bonus* (*Bonus produksi*)

Insentif yang diberikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar, mereka akan memperoleh bonus yang jumlahnya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas diatas standar. Bonus produktivitas juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

c. *Commisions* (*Komisi*)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan setiap wiraniaga, agen real estate.

d. Merit raises (Upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian untuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan atasan langsung kepada pekerja, sering kali bekerjasama dengan atasan yang lebih tinggi.

e. Nonmonetary incentives (Insentif non material)

f. Execulifes Incentives (Insentif eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

2.1.1.1.4 Sistem Penentuan Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk meningkatkan seluruh pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerjaan merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja karyawan. Sistem pemberian insentif yang kemudian akan dijadikan indikator penelitian yaitu (Suwatno & Junni, 2018)

1. Bonus Tahunan

Bonus tahunan biasanya ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun, bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji.

2. Insentif Bonus Langsung

Insentif bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus atau tujuan seperti sistem pembayaran kinerja lain. Bonus langsung merupakan imbalan atas kerja disebut bonus kilat yang direncanakan untuk mengaku kontribusi luar biasa karyawan.

3. Insentif Individu

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

4. Insentif Kelompok

Insentif kelompok berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilakukan kelompok kerja.

2.1.1.1.5 Manfaat Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan bermanfaat untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat pemberian insentif adalah sebagai berikut (Nawawi Akhmad, 2020).

1. Insentif merupakan satu paket yang dapat saling menunjang dalam meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
2. Insentif dapat dijadikan suatu struktur ganjaran yang fleksibel, yang diselenggarakan untuk merefleksikan posisi/kekuatan nyata organisasi secara ekonomis.
3. Insentif dapat meningkatkan jaminan kesejahteraan bagi para pekerja.

4. Insentif berfungsi untuk memudahkan penarikan (rekrutmen) dan mempertahankan pekerja yang potensial.
5. Insentif dapat mendidik pekerja secara Individu untuk memahami kedudukannya dan memberikan kontribusi sebagai faktor yang menentukan sukses organisasi.

2.1.2 Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang Menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Irwan, Munir, & Ilyas, 2017). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Dimana kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan oleh manajer/pemimpin perusahaan untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban di perusahaan serta menjalankan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat

meningkatnya motivasi kerja. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggrainy, Darsono, & Putra , 2018)

2.1.2.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk kedisiplinan bagi karyawan sebuah perusahaan berbeda-beda, salah satunya dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki oleh karyawannya. (Tanjung & Manalu , 2019) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi/perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Disiplin preventif merupakan sustusistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika organisasi baik maka diharapkan akan mempermudah menegakan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dengan harapan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Pada disiplin korektif ini karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan pedoman yang berlaku, tujuan memberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggar karyawan memelihara peraturan yang berlaku dan

memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif membutuhkan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan, terdapat dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Kurt Lewin dalam Noor, Surya, & Iskandar, 2017) :

1. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perubahan sikap dan mental, diantaranya:

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pimpinan tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi.

Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan perusahaan bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada pimpinannya. Penghormatan dan keseganan karyawan terhadap pimpinannya disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja pada tingkat ini dapat terjadi karena pegawai mempunyai sistem nilai yang menjunjung tinggi nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, seseorang dikategorikan telah memiliki kedisiplinan diri.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses yang terus menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif maka pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif dan terbuka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya (Hasibuan M. S., 2005) :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan itu mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya. Hal ini berarti bahwa

tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau bahkan jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Di sinilah pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

c) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa yang

diberikan semakin baik kedisiplinan karyawan begitupun sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan semakin rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan karyawan lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah atau mengatasi kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi langsung perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada

bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan

diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasai serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara sesama karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan organisasi tersebut baik. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah bentuk kepatuhan dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mengetahui tingkat disiplin seseorang, perlu diketahui indikator-indikatornya. Berikut adalah indikator disiplin menurut (Sutrisno, 2020), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di dalam perusahaan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Salah satu upaya perusahaan untuk dapat bersaing adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, meningkatkan produktivitas karyawan bukan hal yang mudah. Pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya menghadapi banyak kendala dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang memerlukan pendekatan khusus terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan perusahaan itu sendiri Pratiguna & Prasetyo dalam Aspiyah & Martono (2016) Dengan kata lain, produktivitas tenaga kerja erat kaitannya dengan sumber daya manusia.

Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien (Wibowo, 2017). (Tohardi dalam Sutrisno, 2009) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan atas apa yang sudah ada. Produktivitas

seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Zivin dan Neidell dalam Aspiyah & Martono, 2016)

Berdasarkan pendapat para ahli tentang definisi produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.1 Konsep Produktivitas

Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumbu-sumber yang digunakan untuk memproduksi data tersebut. tenaga kerja, bahan baku, modal, energy dan lain-lain (Basu dan Ibnu dalam Nurfiat & Rustariyuni, 2018). Ada dua dimensi dalam produktivitas (Nurfiat & Rustariyuni, 2018) yaitu:

1. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu tercapainya tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Konsep umum produktivitas adalah perbandingan keluaran (output) dan masukan (input) berdasarkan waktu. Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila: (Ravianto dalam Nurfiat & Rustariyuni, 2018)

1. Produktivitas (P) naik apabila input (I) turun, Output (O) tetap.

2. Produktivitas (P) naik apabila Input (I) turun, Output (O) naik.
3. Produktivitas (P) naik apabila Input (I) tetap, Output (O) naik.
4. Produktivitas (P) naik apabila Input (I) naik, Output naik tetapi jumlah kenaikan Output lebih besar daripada kenaikan Input.
5. Produktivitas (P) naik apabila Input (P) naik, apabila Input (I) turun, Output
6. (O) turun tetapi jumlah penurunan input lebih kecil daripada turunnya output.

2.1.3.2 Faktor- faktor Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang dapat dihasilkan oleh suatu perusahaan.
- 2) Kualitas yaitu kelebihan suatu produk yang menjadikan produk tersebut menjadi pilihan konsumen.
- 3) Ketepatan waktu yaitu waktu yang dibutuhkan dalam pencapaian target yang akan diproduksi.

Menurut Soedarmayanti dalam Dewi & Harjoyo (2019) ada 6 (enam) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja dengan sistem *shift work*.
- b. Tingkat keterampilan, ditentukan oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 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 sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas

- e. Efisien tenaga kerja, seperti melakukan perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas karyawan
- f. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreatifitas dalam berupaya dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu hal penting bagi karyawan di suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga pengukuran produktivitas kerja sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja Dewi & Harjoyo (2019) yaitu:

1. Kemampuan

Karyawan harus mampu untuk melakukan tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan tergantung pada keahlian dan profesionalisme. Mereka dalam pekerjaannya. Hal ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Upaya karyawan untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil pencapaian tersebut dapat dirasakan bagi yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Hal Ini merupakan upaya untuk menjadi baik dari kemarin. Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dengan cara membandingkan dengan sehari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang dihadapi karena semakin berat tantangan yang akan dihadapi, maka pengembangan diri semakin diperlukan. Sama halnya dengan harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak pada keinginan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

5. Mutu

Mutu adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Peningkatan mutu bertujuan untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Input dan Output merupakan aspek produktivitas yang memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa kajian pustaka sebagai landasan berfikir, yang mana kajian pustaka yang penulis gunakan adalah beberapa hasil penelitian orang lain. Berikut merupakan tabel mengenai

penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Aditya Febrianto, Maria Magdalena Minarsih, Moh Mukeri Warso/2016/ Pengaruh insentif, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas Kerja	Variabel Independen Insentif Variabel Dependen Produktivitas Kerja	Variabel Independen Komunikasi dan lingkungan kerja CV. Duta Karya Semarang	Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif dari variabel insentif terhadap produktivitas kerja	<i>Journal of Management Volume 2 No. 2 Maret 2016</i>
2	Muhammad Rizal Nur Irawan/2018/ Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel Independen Insentif Variabel Dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen Gaji pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo	Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan	Jurnal Ekonomi Vol.1, No.1; 2018 ISSN; 2614-3968
3	Muhafi, R. Zaiful Arief/2020/ Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas	Varibel Independen: Insentif Variabel dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Varibel Independen: Pelatihan Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap	Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi-Sosial ISSN (2597-7806) ISSN (2597-7814) Volume 4, No. 1.

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja Karyawan		Bangkalan IN 2019	produktivitas kerja.	Mei2020
4	Mufti Aspiyah, S Martono/2016/ Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja	Variabel Independen Disiplin Kerja Variabel Dependen Prouktivitas Kerja	Variabel Independen Lingkungan kerja, Pelatihan CV. Lut Putra Solder Tegal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan	<i>Management Analysis Journal</i> 5 4), (2016
5	Jeyzen Rompis, Greis Sendow/2019/ Pengaruh Insentif, Turnover dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas kerja	Variabel Independen Insentif Varibel Dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen Turnover, keterlibatan kerja karyawan CV. Segarindo Utama	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa, dan secara parsial insentif, turnover dan keterlibatan Kerja berpengaruh positif	Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi/ Manajemen/ Bisnis dan Akuntansi 7 (2), Vol.7 No. 1 Januari 2019, Hal. 1081-1090
6	Jaelani Bchtiar, Irvan Trang/2018/ Pengaruh Insentif, kepuasan kerja dan daya saing terhadap produktivitas kerja	Variabel Independen Insentif Variabel dependen produktivitas kerja karyawan	Variabel Independen kepuasan kerja dan daya saing pada UD. Jepara Karya Furniture, Kec. Tuminting	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 6 (2), 2018
7	Wandy Zulkarnaen/ 2017/Pengaruh Insentif dan	Variabel Independen Insentif	Variabel Independen Motivasi Kerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat	Jurnal Ilmiah MEA 1 (1), 33-52, 2017

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivasi Kerja Terhadap Profektivitas Kerja Karyawan	Variabel Dependen Produktivits Kerja Karyawan	bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indrmayu	pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	
8	Adinda Pratiwi, Rita Intan Permatasari/ 2023/Pengaruh Disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja	Variabel Independen Disiplin kerja Variabel dependen Produktivitas Kerja	Variabel Dependen Fasilitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen 3 (1), 14-26, 2023
9	Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo/2018/ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel Independen Disiplin Kerja Variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Dependen Motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Among Makarti Vol. 11 No.21, Juli 2018
10	Roni Faslaha, Meghar Tremtari Savitri/2019/ Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja	Variabel Independen Disiplin Kerja Variabel dependen Produktivitas Kerja	Variabel Dependen Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.	Hasil penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No. 2 Oktober 2013
11	Viky Ady Prasetya/2019/ Pengaruh Motivasi kerja dan insentif terhadap disiplin kerja	Variabel Independen Insentif Variabel Dependen Disiplin Kerja	Variabel Independen Motivasi Kerja pada PT. Bio Klins Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja	Jurnal STIE Mahardhika Surabaya 2019

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Tari Inggri Chania/2021/ Pengaruh Penerapan Sanksim Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja	Variabel Independen Insentif Variabel Dependen Disiplin Kerja	Variabel Independen Penerapan Sanksi, Komitmen pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja	Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains 3 (1), 11- 11/ 2021
13	Panji Ari Wibowo/2018/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja	Variabel Independen Insentif Variabel Dependen Disiplin Kerja	Variabel Independen Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja PT. Sony Prayudha Bandar Lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja	Jurnal Manajemen 3 (2) 2020
14	Sulistiyorini, Dwi Songgo Panggayudi/ 2021/Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja	Variabel Independen Insentif Variabel Dependen Disiplin Kerja	Variabel Independen Kompetensi pada PT. Sriputra Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja	Jurnal Manajemen dan Bisnis 1 (2), 173-182, 2021
15	Asri Muarif/2019/ Pengaruh Kepemimpinan dan Insentuf Terhadap Disiplin Kerja	Variabel Independen Insentif Variabel Dependen Disiplin Kerja	Variabel Independen Kepemimpinan pada PT. Lestari Alam Segar	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja	Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen 2019

Berdasarkan paparan di atas yang membahas mengenai Insentif dan Disiplin kerja menyebutkan bahwa Insentif dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penulis mencoba meneliti hubungan antara Insentif dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:60). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja demi kelangsungan hidup perusahaan karena disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan pada akhirnya akan memengaruhi pencapaian hasil/tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai disiplin kerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Ghozali Saydam, 2005), antara lain : (a). Besar kecilnya pemberian kompensasi, (b). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan (c). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Dari pendapat diatas, terlihat bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh pemberian insentif, dimana yang telah dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan

terhadap perusahaan''. Sehingga perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada pegawai. Dengan kata lain, jika perusahaan tidak mampu memberikan insentif, maka masihkah mereka mau mentaatinperaturan yang ada tanpa insentif. Dan pemberian insentif perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar dapat terlaksana dengan baik.

Mendefinisikan bahwa insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Malayu dalam Nurfadilah, 2021) Salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu dengan cara memberi insentif kepada. Insentif mempunyai peran penting terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena apabila pemberian insentif dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya bukan hanya akan menguntungkan karyawan saja, tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi karyawannya (Priansa 2016). Karena insentif adalah suatu alat pergerakan yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta (Terry dan Leslie dalam Nurfadilah ,2021).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki peran yang sangat penting terhadap tingkat produktivitas kerja yang berdampak pada banyak aspek. Maka dari produktivitas kerja perlu diperhatikan demi

tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin pemberian insentif diberikan dengan ukuran yang tepat maka dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi tinggi. Namun, apabila pengukuran insentif tidak tepat atau tidak adil dapat berdampak negatif pada tingkat produktivitas kerja karyawan, maka dari itu peneliti akan menganalisis mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Dimana kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Oleh sebab itu, disiplin kerja dinilai sangat penting untuk diperhatikan ketepatan dan tujuannya, agar karyawan dapat menjalankannya tanpa keberatan tetapi harus tetap memperhatikan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik kedisiplinan dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya sehingga semakin baik prestasi kerjanya yang dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rivai & Sagala, 2013). Namun, apabila kedisiplinan tidak tepat sasaran akan berdampak negatif pada tingkat produktivitas kerja karyawan, maka dari itu peneliti akan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran di atas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut : “Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Firjani Utami Tasikmalaya”

- H1 : Terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
- H2 : Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
- H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.