

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>

Received: 28 April 2021, Revised: 28 April 2021, Publish: 10 Juli 2021



## DETERMINASI PRODUKTIFITAS DAN TARGET PEKERJAAN: ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN OPERASIONAL)

**Karunia Burhan Pramudhita<sup>1</sup>**

<sup>1)</sup> Program Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, [Kb110889@gmail.com](mailto:Kb110889@gmail.com)

**Korespondensi Penulis: Karunia Burhan Pramudhita**

**Abstract:** Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan penomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview Determinasi Produktifitas dan Waktu Konstruksi: Analisis Disiplin Kerja dan Kompensasi, *Suatu Studi Literatur Manajemen Operasional*. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktifitas; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas; 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap waktu konstruksi; 4) Kompensasi berpengaruh terhadap waktu konstruksi; dan 5) Produktifitas berpengaruh terhadap waktu konstruksi.

**Keyword:** Disiplin kerja, Kompensasi, Produktivitas, Target pekerjaan.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, diwajibkan untuk melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan dosen muda juga peneliti lainnya, kesulitan untuk mencari artikel pendukung dalam riset sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel sebagai peneliti yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan antar variable dan membangun hipotesis, juga sangat diperlukan pada bagian pembahasan hasil penelitian.

Artikel ini membahas pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktifitas dan dampaknya terhadap target waktu konstruksi, (Suatu Studi Literatur Operasional). Tentu tidak semua faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada artikel ini, ini hanya sebagian kecil saja yang akan di kaji dan di review.

Secara rinci tujuan dari penulisan “Literature Review Paper” ini adalah mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel exogen disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel endogen produktifitas dan waktu konstruksi.

- 1) Hubungan disiplin kerja terhadap produktifitas
- 2) Hubungan kompensasi terhadap produktifitas
- 3) Hubungan disiplin kerja terhadap target pekerjaan.
- 4) Hubungan kompensasi terhadap target pekerjaan.
- 5) Hubungan produktifitas terhadap target pekerjaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin kerja**

Menurut Moenir dalam Rika (2016) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Hindriari, 2018).

Mathis dan Jackson (dalam Hersona dan Sidharta, 2017:530) berpendapat bahwa “Disiplin yang efektif lebih diarahkan pada perilaku daripada personal karyawan karena alasan dari disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja” sehingga disiplin kerja mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki karyawan. Beberapa riset yang menguji korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan diantaranya Sarwani (2016), Rahman (2018), dan Hidayati dkk (2019) telah membuktikan adanya hubungan positif signifikan diantara keduanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012).

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Dessler yang dikutip oleh Tulenan(2015) mengemukakan bahwa “compensation as all forms of payments or rewards given to employees which arise from employment”. Dengan kata lain kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan. Setiap jasa atau usaha yang diberikan oleh karyawan akan dibalas dalam bentuk penghargaan atau hadiah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Faslah & Astrini(2014) menyatakan bahwa “Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives”. Yang artinya, kompensasi sebagai remunerasi pribadi yang memadai dan merata untuk kontribusinya pada tujuan organisasi. Dengan kata lain, imbalan

yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah bentuk remunerasi pribadi atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan demi mencapai tujuan perusahaan

### **Produktifitas**

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas“ adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input) (Hutasoit & Sibi, 2017)

Pengertian menurut Swasto(2011:79) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa atau imbalan atas kontribusi yang diberikan perusahaan kepada atas pekerjaan yang dilakukan.

### **Waktu pelaksanaan**

Waktu pelaksanaan atau time schedule merupakan rencana alokasi waktu untuk menyelesaikan masing-masing item pekerjaan proyek secara keseluruhan dan rentang waktu yang ditetapkan untuk melaksanakan sebuah proyek. Dalam pembuatan time schedule memerlukan beberapa tahapan yang harus dilakukan diantaranya: perencanaan dan penjadwalan (Gazali, 2019).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Operasional. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang beberapa variabel diantaranya: Disiplin Kerja, Produktifitas, kompensasi, dan waktu pelaksanaan pelaksanaan. Dimana disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas serta waktu pelaksanaan proyek relevan dengan artikel-artikel berikut:

#### **1. Hengaruh/pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas**

Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran adalah sebesar 15 % responden mempunyai disiplin kerja sangat tinggi sehingga

produktivitasnya juga sangat tinggi. Sebanyak 70 % responden mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitasnya juga tinggi. Dan sebanyak 15 % responden mempunyai disiplin kerja cukup tinggi sehingga produktivitasnya juga cukup tinggi (Aviyana & Fatmasari, 2019).

Dari hasil penelitian maka didapat t-hitung sebesar 4,312 dilihat dari tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,00 yang artinya  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,685 atau 68,5% (Lasnoto, 2017).

$Y = 7,733 + 0,827 X$ ,  $r = 0,777$ ,  $KD = 60,3 \%$  dan sisanya 39,7 %, Uji t dan  $9,788 \geq 1,669$ , maka menunjukkan hasil yang signifikan atau dengan kata lain  $\geq$  yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok (Hindriari, 2018).

## **2. Pengaruh / hubungan kompensasi terhadap produktifitas**

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawannya akan semakin tinggi (Handaru et al., 2019).

Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Nugi Keran, (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktifitas, namun penelitian lain yang dilakukan oleh Sagita Sukma Haryani et, al. (2015) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Firzianah Mustika Utami (2014) yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sunrowiyati, 2019).

## **3. Pengaruh / hubungan disiplin kerja terhadap target pekerjaan**

Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal atau mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu ditegakkan untuk mendorong karyawan agar selalu mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan perusahaan (Sari et al., 2019).

Menurut Malayu Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan The Madeline Hotel Bengkulu memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi,

maka tidak akan keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan (Onsardi dan Herlini, 2019).

#### 4. Pengaruh / hubungan kompensasi terhadap target pekerjaan.

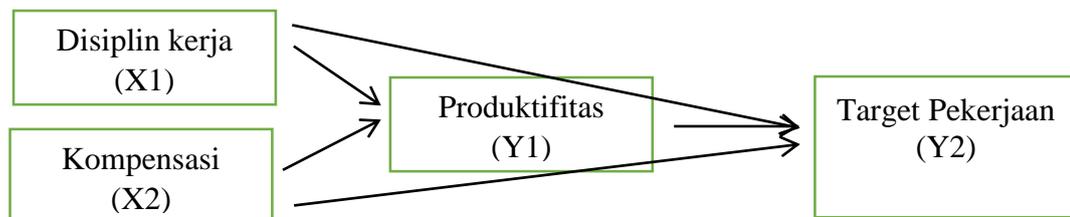
Kompensasi yang dijanjikan kepada karyawan SAM 2 adalah berupa bonus/ insentif untuk unit dan karyawan terbaik, bonus bagi unit yang mencapai target, serta bonus liburan bagi tiap karyawan atau tiap unit. Pimpinan selalu memastikan bahwa karyawan 6 tidak hanya mendapatkan kompensasi berupa finansial saja, tetapi kebutuhan kompensasi berwujud non-finansial juga terpenuhi. Hal ini dikarenakan Bank Mandiri percaya bahwa kompensasi berbentuk nonfinansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Anonim 2, 2018). Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan unit yang memberikan kontribusi besar terhadap target perusahaan (Ayubi dan Margono, 2019).

#### 5. Hubungan produktifitas terhadap target pekerjaan.

Secara paralel pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap target waktu konstruksi, dipengaruhi oleh dua variabel yaitu disiplin kerja dan kompensasi yang telah menunjukkan hasil signifikan, dalam waktu kerja normal jika semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka akan semakin singkat waktu yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan begitu juga sebaliknya, sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh terhadap waktu konstruksi di PT. Uniteda Arkato (Proyek Bendungan Karian) (Santoso et al, 2021).

#### Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh framework artikel ini seperti berikut.



Gambar 1: Rerangka Berfikir

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan, maka dapat di di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas
2. Kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas secara simultan dengan disiplin kerja, tetapi tidak akan berpengaruh secara parsial.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap target pekerjaan.
4. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap target pekerjaan.
5. Produktifitas berpengaruh terhadap target pekerjaan.

## Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Produktifitas dan Target pekerjaan, selain dari disiplin kerja dan kompensasi, serta untuk memenuhi produktifitas/kinerja yang tinggi tidak bisa hanya dengan kompensasi namun juga harus dibarengi dengan disiplin kerja yang baik, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memepengaruhi produktifitas/kinerja dan target pekerjaan selain yang di teliti pada arikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 92–107.  
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (kasus PT Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386–404.
- Hutasoit, J. P., & Sibi, et al. (2017). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Pada Pekerjaan Pasangan Lantai Keramik Dan Plesteran Dinding Menggunakan Metode Work Sampling. *Jurnal Sipil Statik*, 5(4), 205–214.
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Tirta Makmur Ungaran. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 4(7).  
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/INSPI/article/viewFile/1218/1185>
- Lasnoto. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawanperusahaan PT Luah Uang Indonesia di Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(2), 260–269.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 92–107.  
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1249>
- Sunrowiyati, S. & Samsul, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerjaGuna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi ( Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar ). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, volume 4, 41–51.
- Herlini, S. & Onsardi (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Hasil Penelitian FEB UMB Tahun 2019*, 68–70.
- Ayubi, R. & Setiawan, M. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan group sam 2 bank mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, vol. 7 no. 2.
- Santoso, S., Burhan, K., Adismar, R. & Bahtiar, R. (2021). *Analisa pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktitas tenaga kerja yang berpengaruh pada waktu konstruksi di pt. Uniteda arkato(projek bendungan karian)*. Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia.