

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Natalia dalam Busro (2018:339), produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok

orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan dari seorang tenaga kerja dengan proses menghasilkan barang atau produk dalam jangka waktu tertentu. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1) Motivasi kerja karyawan

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

2) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Beristirahat pun akan tepat waktu. Didalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Keterampilan

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Jadi, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursuskursus, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang tinggi, seseorang akan sedikit membuat kesalahan, meninggalkan sedikit limbah.

5) Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu

sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6) Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerja sama akan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan menjadi semakin mudah, ringan, cepat, teliti, dan baik manakala dikerjakan secara bekerjasama.

7) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang kurang gizi akan mudah capek dan mudah sakit, sehingga sering istirahat dan produktivitas kerja menurun.

8) Tingkat penghasilan

Penghasilan termasuk didalamnya tunjangan kinerja, remunerasi, dan pendapatan sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan begitu, maka akan memberikan

semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga target produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

9) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan fisik dan sosial ditempat kerja akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.

10) Kecanggihan teknologi yang digunakan

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

11) Faktor-faktor produksi yang memadai

Faktor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi, semakin baik dan lengkap sarana produksi yang dibutuhkan dalam proses produksi, maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

12) Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya dengan tujuan meningkatkan semangat kerja pegawai.

13) Jaminan sosial

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

Ketika jaminan sosial dalam bentuk asuransi, jaminan hari tua dalam bentuk tunjangan pensiun, dan jaminan kesehatan sudah dipenuhi perusahaan, maka karyawan tersebut akan tenang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

14) Manajemen dan kepemimpinan

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan lebih baik.

15) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas. Semakin baik kesempatan berprestasi yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya.

16) Loyalitas

Loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

c. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno dalam penelitian Mogalana (2020:2) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- 5) Mutu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

2. Tunjangan Kinerja

a. Pengertian Tunjangan Kinerja

Menurut Bustari dalam Rizki (2022:6) tunjangan kinerja (*employee benefit*) adalah pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Wibowo dalam Riki (2019:5), bahwa tunjangan kinerja merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya. Tunjangan Kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada karyawan atas kinerjanya dengan tujuan meningkatkan semangat kerja pegawai Najoan dalam Suhartini (2018:3) Rivai dan Sagala dalam Suhartini (2018:4) mengartikan bahwa tunjangan kinerja ialah bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Selain itu, menurut French dan Raven dalam Suhartini (2018:4) menyatakan bahwa tunjangan kinerja adalah sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Secara umum, tunjangan merupakan salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan. Kepuasan tunjangan kerja diukur dari tinggi rendahnya kepuasan terhadap penerimaan kepuasan tunjangan kerja tersebut.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah kompensasi langsung dan tidak langsung berupa tambahan penghasilan selain gaji pokok yang diberikan kepada

karyawan atas kinerjanya dengan tujuan membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja

Menurut Wibowo dalam Indriyani (2019: 69), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi dalam beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut:

1) Tunjangan wajib

Adalah para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan-tunjangan lainnya. Tunjangan-tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.

a) Tunjangan pengangguran. Tunjangan pengangguran merupakan asuransi pengangguran diberikan bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.

b) Tunjangan karyawan. Tunjangan ganti rugi karyawan memberikan sejumlah perlindungan finansial bagi para karyawan yang menanggung biaya karna kecelakaan atau sakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

- c) Tunjangan kesehatan. Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan diluar gaji pokoknya.
- 2) Tunjangan tidak wajib
- a) Bayaran saat tidak bekerja, dalam memberikan pembayaran saat tidak bekerja, pemberi kerja menyadari bahwa karyawan membutuhkan waktu untuk meninggalkan sejenak pekerjaan karena berbagai tujuan.
 - b) Cuti dibayar, dalam *study trend* tunjangan karyawan terbaru, karyawan punya waktu memilih hari-hari cuti dibayar sebagai tunjangan kompensasi yang penting yang mereka terima.
 - c) Cuti sakit dan jeda dibayar, banyak perusahaan mengalokasikan kepada setiap karyawan sejumlah hari cuti sakit yang bisa dipergunakan ketika mereka sakit.
 - d) Cuti panjang adalah cuti sementara dari organisasi, biasanya dengan bayaran yang dikurangi. Seringkali cuti panjang membantu mengurangi tingkat perputaran (*turnover*).
 - e) Jenis-jenis lain bayaran saat tidak bekerja, meskipun cuti dibayar dan cuti sakit mencakup porsi besar bayaran saat tidak bekerja ada banyak jenis seperti: tugas kmasyarakat, jadi juri.
 - f) Perawatan kesehatan, tunjangan perawatan kesehatan merupakan item paling mahal dalam area kompensasi finansial tidak langsung. Sejumlah faktor berkombinasi menciptakan biaya perawatan kesehatan yang tinggi. Antara lain: populasi yang menua, permintaa yang bertambah akan perawatan

- kesehatan, semakin mahalnya teknologi kesehatan dan proses administrasi yang tidak efisien.
- g) Asuransi jiwa, asuransi jiwa kelompok adalah tunjangan yang diberikan oleh hampir semua perusahaan untuk melindungi keluarga karyawan saat meninggal dunia.
 - h) Rancangan pensiun, para pemberi kerja bertanggung jawab dalam mempertahankan karyawannya salah satunya adalah memberikan gaji di masa pensiun.
 - i) Perawatan anak, layanan perawatan anak bersubsidi dari perusahaan dengan tujuan meminimalisir kemangkiran ketidakhadiran dengan alasan merawat anak, memertahankan produktivitas karyawan.
 - j) Bantuan pendidikan, perusahaan memberikan bantuan berupa alokasi dana untuk meneruskan pendidikan dengan minimal nilai c dengan cara memberikan uang muka pendaftaran.
 - k) Layanan makanan/kafetaria subsidi, dengan adanya layanan ini perusahaan berharapanya danya balas budi karyawan, yaitu dengan peningkatan produktivitas.
 - l) Layanan keuangan, salah satu tunjangan finansial yang meningkat maka mengizinkan karyawan untuk membeli polis asuransi melalui pemotongan gaji.
 - m) Layanan hukum, layanan ini sama seperti layanan keuangan yaitu dengan prosedur pemotongan gaji.

- n) Beasiswa untuk tanggungan, beasiswa yang diberikan perusahaan untuk anak-anak karyawan dengan tujuan setelah mereka lulus akan masuk bekerja menjadi karyawan perusahaan tersebut.
- o) Bayaran premium, kompensasi yang dibayarkan kepada para karyawan untuk bekerja dalam periode yang panjang atau bekerja dalam kondisi yang berbahaya atau tidak menyenangkan.

c. Indikator Tunjangan Kinerja

menurut penelitian (Silalahi & Sitorus, 2018:5), indikator dalam tunjangan sebagai berikut:

- 1) Memotivasi karyawan dalam bekerja. Tunjangan dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 2) Menjamin asas keadilan. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
- 3) Bentuk tunjangan. Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan (2022:95), loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas kerja menurut Sudimin (2019:15) adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu berstatus sebagai karyawan. Menurut Reichheild dalam Iriani (2021:9), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Loyalitas karyawan menurut Pandey dan Khare dalam Syaroni (2019:28), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika perusahaan menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jenjang karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mencapainya jika karyawan bekerja dengan maksimal.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, ketaatan karyawan dalam menjalankan tugas, mencapai visi dan tujuan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Steers dan Porter dalam Sari Widiastuti (2022:18) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi. Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan. Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan. Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan. Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

c. Indikator Loyalitas

Menurut Walker dalam Syaroni, (2019:29) terdapat 3 indikator loyalitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pelaksanaan dan pekerjaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- 3) Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian menurut Suhartini (2018) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Remco Rubber Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Remco Rubber Jambi. Jenis penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan. Data yang digunakan data primer dan sekunder, teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Remco Rubber Jambi.

Hasil penelitian menurut Riska Darmayanti (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang dengan teknik probability sampling. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan

Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Hasil penelitian menurut Muhammad Riki (2019) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Golden Energi Kab. Sarolangun. Jenis penelitian asosiatif sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan. Data yang digunakan data primer dan sekunder, teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Golden Energi Kab. Sarolangun.

Hasil penelitian menurut Pandi Saputra (2019) dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mega Sawindo Kab Bungo. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pada pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Mega sawindo Kab. Bungo. Populasi dalam hal ini penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Mega Sawindo Kab. Bungo.

Hasil penelitian menurut Roskineng (2017) dengan judul pengaruh bonus dan tunjangan kinerja terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Roda Mas Baja inti Makassar. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh bonus dan tunjangan terhadap produktivitas tenaga

kerja. Jenis penelitian kuantitatif sampel yang digunakan sebanyak 105 karyawan. Data yang digunakan data primer dan sekunder, teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus dan tunjangan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Roda Mas Baja inti Makassar.

Tabel II.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Suhartini (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Remco Rubber Jambi.	Sama-sama menggunakan variabel tunjangan kinerja dan produktivitas karyawan, metode penelitian dan teknik analisis data	Lokasi penelitian, objek penelitian, sampel dan populasi.
2	Riska Darmayanti (2021). Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.	Sama-sama menggunakan variabel loyalitas kerja dan produktivitas kerja, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, objek penelitian dan lokasi penelitian	Menggunakan variable disiplin kerja
3	Muhammad Riki (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Golden Energi Kab. Sarolangun.	Sama-sama menggunakan variabel tunjangan dan produktivitas karyawan, jenis penelitian, metode penelitian dan teknik analisis data	Lokasi penelitian, sampel dan populasi, serta menggunakan variabel konflik kerja
4	Pandi Saputra (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mega Sawindo Kab. Bungo.	Sama-sama menggunakan variabel loyalitas kerja dan produktivitas karyawan	Objek penelitian, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel
5	Roskineng (2017) Pengaruh bonus dan tunjangan kinerja terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Roda Mas Baja inti Makassar.	Sama-sama menggunakan variabel tunjangan kinerja dan produktivitas kerja	Objek penelitian, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel

Sumber: Gagasan Penulis Berdasarkan Jurnal Penelitian, 2023.

C. Kerangka Pemikiran

Sugiyono dalam Setiawan (2019:15) bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian.

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Tunjangan kinerja merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah, dan gaji dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari teori ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Riki (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh loyalitas kerja secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang diwujudkan dari suatu sikap karyawan yang mereflesikan perasaan suka terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian terdahulu menurut Suhartini (2018) menunjukan bahwa secara simultan dan parsial tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas karyawan

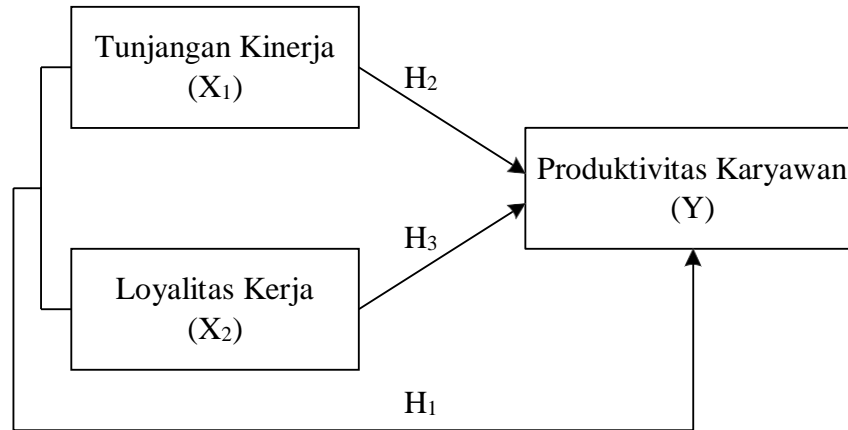
Tunjangan kinerja merupakan balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah, dan gaji dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari teori ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roskineng (2017) bahwa tunjangan kinerja secara simultan memiliki pengaruh, yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Hasibuan dalam Syaputra (2017:6), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwopoespito dalam Syaputra (2017:6), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska Darmayanti (2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

Berikut ini merupakan gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Ada pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

H₂ : Ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

H₃ : Ada pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.