

BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Gaji

Untuk mencapai tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan , peranan manusia dalam suatu organisasi adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi akan dapat bersaing dengan organisasi lain yang sejenis. Faktor yang bias mendorong produktivitas kerja antara lain pemberian gaji.

2.1.1.1 Pengertian Gaji

Pengertian gaji menurut Mulyadi (2013:373) menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”. Pengertian gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Suwatno (2013:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Menurut Sadili Samsudin (2010:189) “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Hasibuan (2009:118) menyetakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Pendapat ini lain dikemukakan oleh Handoko (2009:218): “Gaji adalah pemberian finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.”

Gaji merupakan bentuk pembayaran yang dilakukan sebuah perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang bisa diterima yang tentunya ditetapkan oleh perusahaan dan mengikuti aturan undang-undang yang berlaku, gaji/gaji juga dibayarkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan gaji juga biasanya diberikan perhari atau perminggu atau perbulan sesuai dengan kontrak kerja.

2.1.1.5 Peranan Gaji

Menurut Poerwono (2013:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak yaitu:

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer:

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila seautu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.1.1.5 Fungsi Penggajian

Menurut Komaruddin (2013:56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.1.1.3 Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pemberian Gaji menurut Hasibuan (2012:25) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajibannya.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajibannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dan semua diatur oleh pemerintah.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Gaji

Dimensi gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator Mulyadi (2013:373)

1) Keadilan internal

a) Keadilan internal kenaikan gaji

Keadilan kenaikan gaji yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

b) Keadilan internal tunjangan

Keadilan tunjangan yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

c) Keadilan internal insentif

Keadilan insentif yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

d) Keadilan internal gaji

Keadilan gaji yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

2) Keadilan eksternal

a) Keadilan eksternal kenaikan gaji

Keadilan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

b) Keadilan eksternal tunjangan

Keadilan tunjangan yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

c) Keadilan eksternal insentif

Keadilan insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan kenaikan insentif yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

d) Keadilan eksternal gaji

Keadilan gaji yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

2.1.2 Masa Kerja

Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, pasti mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas, masa kerja merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan produktivitas karyawan.

2.1.2.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut Radiansyah (2014:44) adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Sedangkan Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) Masa Kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam perkerjaan dan jabatan.

Menurut Hermanto (2012:56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Menurut Melati (2013:47) Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban

kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang.

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti dalam (Puspita 2012:58) sebagai berikut :

1. Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*)

2. Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan

sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3. Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimis (*optimisme*) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya,

4. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Finney (dalam Novianto,2012;78) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu :

1. Mempercayai visi dan misi organisasi mereka

2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
6. Menghormati manajer mereka
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
9. Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Masa kerja

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu :

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2. Lamanya Bekerja
 - a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan.
 - b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

2.1.3 Usia

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Semisal, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung.

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia, usia yang masih dalam usia produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

2.1.3.1 Pengertian Usia

Menurut Tanto (2012) dan Mahendra dan Woyanti (2014) dalam kutipan Selvia Apriliyanti (2017:69) “Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas”.

Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010:46) Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih

tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, liburan dengan gaji yang lebih panjang, dan tunjangan pension yang lebih menarik.

Menurut Amron (2009) Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

2.1.3.2 Penduduk Usia Produktif

Penduduk usia produktif adalah penduduk usia kerja yang sudah bisa menghasilkan barang dan jasa . Di indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) mengambil penduduk umur 10 tahun keatas sebagai kelompok usia kerja. Akan tetapi sejak tahun 1998 mulai menggunakan usia 15 tahun ke atas atau lebih tua dari batas usia kerja pada periode sebelumnya.

Kelompok penduduk umur 0-14 tahun dianggap sebagai kelompok penduduk yang belum produktif secara ekonomis, kelompok penduduk umur 64 tahun ke atas sebagai kelompok penduduk yang produktif, dan kelompok penduduk umur 64 tahun ke atas sebagai kelompok yang tidak lagi produktif. Berbicara tentang penduduk usia produktif sangat erat kaitannya dengan tenaga kerja dan angkatan kerja.

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu baik di luar maupun di dalam hubungan

kerja. Mulyadi Subri (2012:59) mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Jenis tenaga kerja berdasarkan keahlian atau kemampuannya dapat dibedakan menjadi: (Mulyadi Subri 2012:81)

a. Tenaga Kerja Terdidik, Tenaga Ahli/Tenaga Mahir

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doctor, master, guru dan lain sebagainya. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan pendidikan tinggi.

b. Tenaga Kerja Terlatih
Tenaga Kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang

dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah Supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dan lain-lain.

2.1.4 Produktivitas Karyawan

Perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan dengan penghasilan. Makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Pengertian produktivitas dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

Komarudin yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya”.

Menurut Sinungan yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dan masukan yang sebenarnya”. Selanjutnya menurut Departemen Pegawai RI yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:341) menyatakan bahwa dari Filosofis “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini” lalu dari segi Teknis “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input)”.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (menurut Edy Sutrisno, 2017:99).

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2017:343) ada 14 faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga berkerja menjadi proposional.

3. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah ditertibkan dan berkerja serius.

4. Sikap Mental dan Etika Kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan berkerja bersungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam berkerja.

7. Tingkat Penghasilan.

Pegawai berkerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai berkerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam berkerja.

10. Hubungan Industrial dan Pancasila

Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Makin proposional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.

12. Sarana Produksi

Sarana produksi sangat penting untuk berkerja dengan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai berkerja.

14. Kesempatan Berprestasi

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen serta kesempatan berprestasi.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Edy Sutrisno, 2017:104) :

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 menyelesaikan 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dari harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telaah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

2.1.4.4 Pengukuran Produktivitas

Tingkat pengukuran produktivitas menurut Sedarmayanti (2017:345), yaitu sebagai berikut:

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro).
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor).
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)
5. Produksi pegawai termasuk pengukuran produktivitas parsial.

Mengukur produktivitas sumber daya manusia (SDM), digunakan rumus:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

P = Produktivitas SDM (kerja)

O = Output (hasil kerja sebenarnya)

I = Input (jumlah jam kerja sebenarnya)

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk table :

Tabel 2.1

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Yusniar Lubis (2014)	Judul : Pengaruh Jam Kerja, Gaji dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan Metode : Analisis Regresi Berganda Sampel : 35 Responden	Jam Kerja dan Gaji berpengaruh signifikan sedangkan Usia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Kesamaan 2 dari 4 variabel dalam mengukur usia terhadap Produktivitas Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel jam kerja dan gaji.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
2	Ratna Fauziah (2018)	Judul : Pengaruh Gaji, Jenis Kelamin dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kecil di Kabupaten Aceh Utara. Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 89 Responden	Pengalaman Kerja, Gaji dan Jenis Kelamin memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja tai Tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Persamaan : Kesamaan 2 dari 4 variabel dalam mengukur usia dan terhadap produktivitas. Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel Jenis Kelamin.
3	Muhammad Rizal Nur Irawan (2014)	Judul : Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap produktivitas kerja Karayawan Metode : Regresi Linear Bergana Sampel : 110 Responden	Semjua variabel berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif dan signifikan.	Persamaan : Kesamaan 2 dari 4 variabel dalam mengukur gaji dan produktivitas. Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel insentif.
4	Selvia Apriliyanti (2017)	Judul : Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Oasis Water International Cabang Palembang Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 27 Responden	Faktor Usia dan masa Kerja tidak begitu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan	Persamaan : Kesamaan 3 dari 3 variabel dalam mengukur Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Perbedaan: Penulis meneliti variabel Gaji sedangkan peneliti terdahulu tidak.
5	Agustina Indriyani (2014)	Judul : Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia. Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 628 Responden	Penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh variabel gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas.	Persamaan : Kesamaan 2 dari 4 variabel dalam pengaruh gaji terhadap Produktivitas. Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel tunjangan kesejahteraan.
6	Fajar Fahlevi (2014)	Judul : Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja pada Pekerja Pemasangan Dinding Batako. Metode : <i>Likerts Summated Rating (LSR)</i> . Sampel : 28 Responden	Perlu adanya Ketegasan Penegakan disiplin kerja yang dilakukan oleh pelaksana proyek agar produktivitas tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan lagi.	Persamaan : Kesamaan 2 dari 4 variabel dalam mengukur Usia terhadap produktivitas. Perbedaan : Penulis tidak meneliti Disiplin Kerja.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
7	Septiyaning Dwi Nugroho (2012)	Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. DAN Liris Sukoharjo. Metode : Regresi Linear Berganda. Sampel : 100 Responden	Pengalaman Kerja dan gaji mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Persamaan : Kesamaan 3 variabel dalam pengaruh pengalaman kerja dan gaji terhadap Produktivitas. Perbedaan: Penulis meneliti variabel usia sedangkan peneliti terdahulu tidak
8	Nur Ainal Karima, Idayanti, Fauziah Umar (2017)	Judul : Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 166 Responden	Masa kerja, pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Persamaan : Peneliti terdahulu meneliti variabel (X) sebagai Masa kerja dan (Y) sebagai Produktivitas. Perbedaan : Penulis terdahulu tidak menjelaskan Gaji dan Usia.
9	Anupam B. Jena, Andrew R. Olenski, Daniel M. Blumenthal (2016)	Judul : Perbedaan Jenis Kelamin dalam Gaji Dokter di Sekolah Kedokteran Umum AS Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 240 Responden	Hampir 40% dari perbedaan gaji rata-rata yang tidak disesuaikan antara pria dan wanita tetap tidak dijelaskan setelah penyesuaian untuk pembaur potensial ini.	Persamaan : Peneliti Terdahulu meneliti Variabel Gaji Perbedaan : Penulis tidak meneliti perbedaan Jenis Kelamin.
10	Ebrahim, Shakeel (2017)	Judul : Dampak yang dirasakan dari gaji berbasis kinerja pada produktivitas karyawan di perusahaan asuransi jangka pendek Afrika Selatan. Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 100 Responden	Gaji mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.	Persamaan : Peneliti terdahulu meneliti variabel (X) sebagai Gaji dan (Y) sebagai Produktivitas. Perbedaan : Penulis terdahulu tidak menjelaskan Masa Kerja dan Usia.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hubungan Antara Produktivitas Dengan Gaji

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan keluaran yang optimal. Dalam suatu perusahaan, produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus bekerja keras saja, tetapi yang penting bekerjasama dengan manajemen, dengan pemimpin yang luwes, membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat, dan efisien.

Produktivitas dan pemberian gaji memiliki hubungan yang erat, ketika seorang pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan, namun akan berlaku sebaliknya. Jika pekerja tidak bekerja produktif, sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga rendah. Jadi, terdapat hubungan yang searah yaitu gaji mempengaruhi produktivitas karyawan. Artinya, bahwa kenaikan gaji akan memberikan dampak terhadap kenaikan produktivitas karyawan.

2.2.2 Hubungan Antara Produktivitas Dengan Masa Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja (Nainggolan (2012), Wirawan (2014) & Pamungkas (2017). Seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus-

menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa Kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indicator pengalaman lama kerja yaitu lama waktu/usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.2.3 Hubungan Antara Produktivitas Dengan Usia

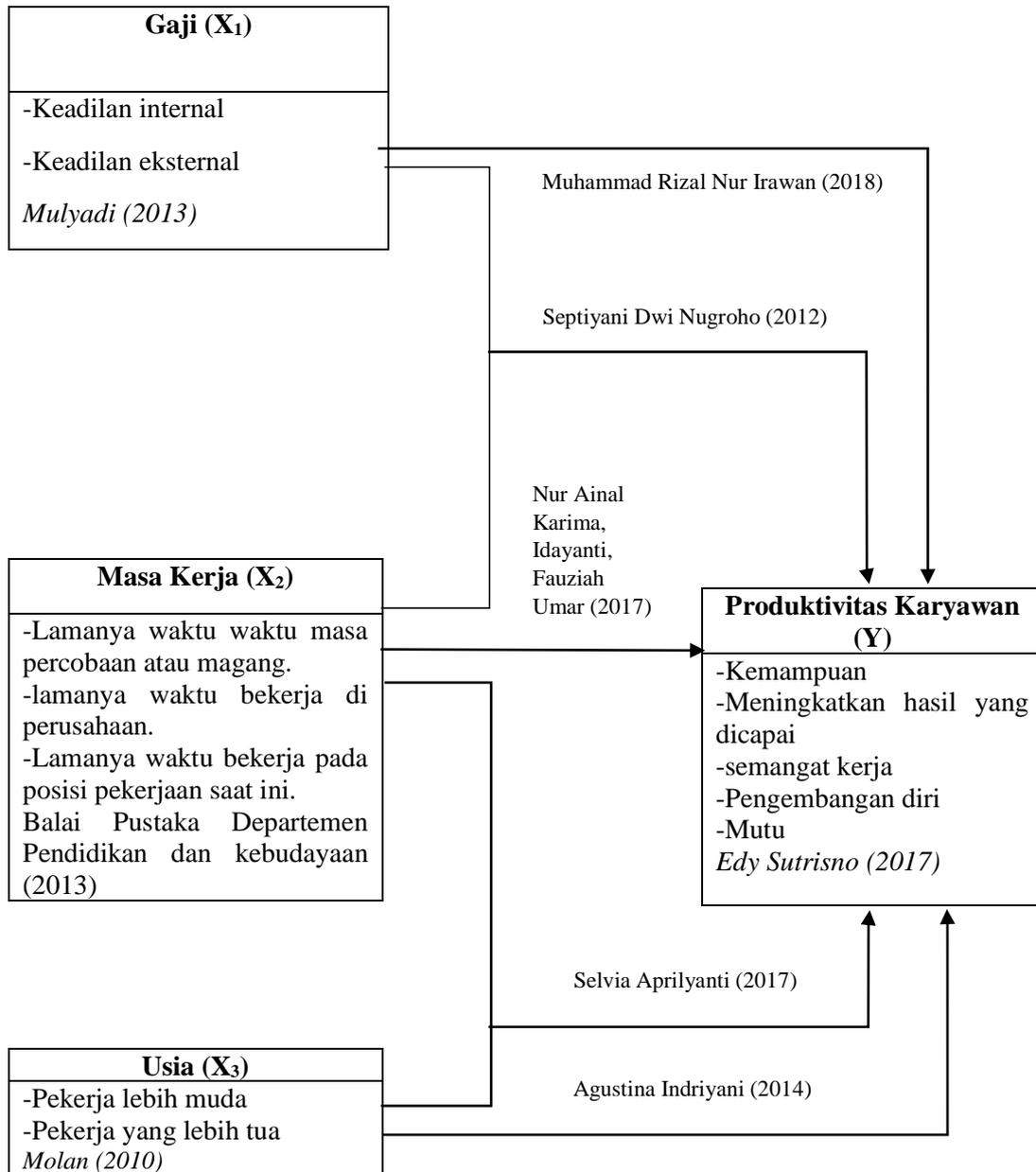
Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja. (Tanto (2012) & Mahendra & Woyanti (2014)). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Menurut Imran Ukkas (2017:187) Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas, tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seseorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatans atau tenaga kerja fisik akan cenderung menurun.

Menurut Hasanah dan Widowati (2011) dalam Imran Ukkas (2017:190) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat

berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitas menurun,

Umur tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki hubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika umur tenaga kerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. (Menurut Suyono dan Hermawan, 2013 dalam Imran Ukkas (2017:190).

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



2.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Abdul Hamid, 2010:16). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat.

H2 : Masa Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat.

H3 : Usia berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat.

H4 : Gaji, Masa kerja, dan Usia berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat.