

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Gaji

2.1.1.1 Pengertian gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian Gaji Menurut Kadarisman (2012:316) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Pengertian Upah dan gaji menurut Al Fajar (2013:95) adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan.

Gaji (sallary) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya (Moehariono 2014:252)

Kesimpulannya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

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

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu 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.

2. 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.

2.1.1.2 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 Indikator Gaji

Berikut adalah indikator gaji menurut Mulyadi (2013;373) :

1. Keadilan internal

Keadilan internal para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula.

Berikut

keadilan internalnya :

- a. Keadilan internal kenaikan gaji
- b. Keadilan internal tunjangan
- c. Keadilan internal insentif
- d. Keadilan internal gaji

2. Keadilan eksternal

Keadilan eksternal yaitu para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama. Berikut keadilan eksternalnya :

- a. Keadilan eksternal kenaikan gaji
- b. Keadilan eksternal tunjangan
- c. Keadilan eksternal insentif
- d. Keadilan eksternal gaji

2.1.2 Kondisi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kondisi Kerja

Menurut Sunyoto (2013), kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut.

Menurut Suparyadi (2015), kondisi kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan, keamanan, dan keselamatan kerja

Sedangkan Nitisemito (2011:183) juga mengemukakan bahwa kondisi kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan..

Maria dan Wijono (2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi (kondisi kerja) yang baik dan penting untuk didiskusikan secara bersama. Dengan demikian kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidak jelasan tugas serta tanggung jawab.

2.1.2.2 Faktor-faktor kondisi kerja

Faktor – factor kondisi kerja menurut Ahyari dalam Sunyoto (2013) :

1. Penerangan

Perusahaan yang mempunyai ruang kerja dengan penerangan yang baik akan menunjang karyawannya untuk bekerja lebih baik dan menaikkan tingkat kepuasan karyawan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Secara garis besar penerangan yang baik untuk ruang kerja karyawan meliputi :

- a. Sinar yang terang, cukup dan tidak menyilaukan
- b. Distribusi cahaya yang merata, sehingga tidak ada kontras yang tajam.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa, sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja para karyawan. Adapun cara yang dapat ditempuh untuk pengaturan suhu udara, yaitu :

- a. Ventilasi yang cukup
- b Pemasangan kipas angin
- c. Pemasangan AC
- d. Pemasangan humidifier

4. Ruang gerak yang diperlukan

Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian perusahaan harus mengatur besarnya ruang gerak karyawan dengan mempertimbangkan biaya operasi ruangan.

5. Pewarnaan

Dewasa ini banyak cenderung untuk mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap pembaur.

6. Keamanan

Dengan adanya keamanan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan produktifitas perusahaan serta meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja sekaligus dijadikan sebagai indikator untuk kondisi kerja yaitu kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja dan kondisi temporer kerja.

2.1.2.3 Indikator kondisi kerja

Menurut Sunyoto (2012 : 45) indikator Kondisi kerja adalah :

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.3 Program Pelayanan

2.1.3.1 Pengertian Program Pelayanan Karyawan

Menurut Manullang (2015) Program pelayanan karyawan merupakan layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja disamping upah dan gaji.

Menurut Sarahwati (2009;12) Program pelayanan kesejahteraan karyawan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, baik dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Disebut kompensasi tidak langsung karena tidak berhubungan langsung dengan prestasi kerja, melainkan biasanya diselenggarakan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Menurut Kadar Nurjaman (2014) program pelayanan karyawan merupakan bahwa dalam usaha mendorong produktivitas serta ketenangan kerja pada karyawannya, perusahaan memberikan pembayaran di luar upah dan gaji serta berbagai manfaat sampingan.

Program pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya diberikan dalam bentuk uang saja melainkan dapat pula berupa pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pelayanan, perhatian, kesempatan, kepuasan, perlindungan, kesenangan dan sebagainya. Semuanya memang perlu harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup lebih sejahtera, puas serta senang dalam bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Program Pelayanan Karyawan

Program pelayanan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan *non* finansial yang bersifat ekonomis. Pelaksanaannya harus diprogram

dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat. Menurut Ranupandoyo (2015) program pelayanan karyawan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari :

a. Pensiun

Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Di Indonesia umumnya yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan negara yang diatur dengan Undang-Undang yang berlaku, sedangkan perusahaan swasta tidak semuanya menjalankan.

b. Asuransi

Beragam-macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia.

c. Pemberian Kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

2. Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari :

a. Kegiatan Olahraga

Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bias sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.

b. Kegiatan Sosial

Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan anggota organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan.

3. Program tambahan fasilitas, terdiri dari :

a. Kantin atau Kafetaria

Tujuannya untuk membantu karyawan dalam penyediaan makanan bergizi dan higienis. Tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makan satu kali sehari bagi karyawannya.

b. Fasilitas Perumahan

Perusahaan dapat menyediakan perumahan atau tunjangan untuk penyediaan perumahan.

c. Fasilitas Kesehatan

Perusahaan dapat menyediakan ruang kesehatan beserta dokter atau sekedar tunjangan kesehatan dan bekerja sama dengan rumah sakit terdekat.

d. Fasilitas Pendidikan dan Pembinaan Mental

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, misalnya ruang perpustakaan atau menyekolahkan para karyawannya.

e. Fasilitas Transportasi

Perusahaan dapat menyediakan kendaraan bagi karyawan, terutama bagi yang rumahnya jauh dari perusahaan

2.1.3.3 Indikator-indikator dari Program Pelayanan Karyawan

Menurut Moekijat (2005) bahwa indikator dari program kesejahteraan karyawan terdiri dari :

1. Tunjangan finansial untuk hidup sehari-hari.
2. Tunjangan hari raya.
3. Tunjangan kesehatan.
4. Fasilitas yang memadai.
5. Kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan.
6. Program promosi untuk karyawan.
7. Program rekreasi bersama.
8. Memberikan keamanan kerja.
9. Program pelayanan untuk memperoleh kredit perumahan

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja 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.

Menurut John Soeptrihanto Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil- hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno 2009:99).

Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:57) dalam Arjuna Rizaldi, Lita Wulantika (2016) bahwa “Produktivitas kerja, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Menurut Sinungan (2013:8) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Dan untuk produktivitas kerja secara teknik operasional mengandung makna peningkatan nilai produktivitas yang dapat terwujud dalam empat macam bentuk yaitu:

1. Peningkatan jumlah barang produksi dengan menggunakan sumber daya yang sedikit dari sebelumnya.
2. Peningkatan jumlah barang produksi, tetapi penggunaan sumber daya yang relatif sama besar dengan yang sebelumnya.

3. Peningkatan jumlah barang produksi secara lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama banyaknya dengan sebelumnya.
4. Peningkatan jumlah barang produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan cara menggunakan sumber daya yang relatif kecil.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar- benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan- kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan 15

mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Tiffin dan Cormick (dalam Edy, 2011), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

2.1.4.3. Indikator - Indikator Produktivitas Kerja

Dimensi dari produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2013 :15-17) diantaranya yaitu :

1. Jumlah karyawan

Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.

2. Jumlah hasil produksi yang dicapai

Yang dimaksud dengan jumlah hasil produksi yang dicapai adalah besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.

3. Jumlah jam kerja per tenaga kerja

Yaitu jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.

4. Moral kerja karyawan

Yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Program Pelayanan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Rizal Nur Irawan (2018)	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo Metode : Survey Sampel : Sampel jenuh 110 Responden	Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.	Terdapat persamaan yaitu sama-sama meneliti pengaruh gaji terhadap produktivitas	Peneliti terdahulu mengungkapkan gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan penulis akan meneliti gaji, kondisi kerja dan program pelayanan
2	Fahriani Rodiana Rohmatillah (2014)	Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Sekretariat Di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat Metode : Survey eksplanasi Sampel : Sampel jenuh 32 responden	Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi cukup kuat antara kondisi kerja dan produktivitas	Sama-sama meneliti pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja	Peneliti membahas menggunakan metode yang berbeda dengan penulis

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kerja karyawan		
3	Agustina Indriyani (2014)	Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia Metode : Regresi linier berganda. Sampel : 28 responden. metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode acak sederhana	Diketahui pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja berdasarkan koefisien regresi yang lebih besar yaitu sebesar 0,821 dibandingkan dengan koefisien regresi tunjangan kesejahteraan sebesar 0,759.	Peneliti terdahulu menyebutkan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Penulis tidak meneliti pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap
4	Hotlan Purba (2018)	Pengaruh Program PelayananKesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir Metode : deskriptif dan verivikatif Sampel : Sampel jenuh 20 responden	Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti program kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja., berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir.	Sama-sama meneliti pengaruh program pelayanan kesejahteraan terhadap produktiivitas kerja	Penulis tidak hanya meneliti tentang program pelayanan kesejahteraan, tapi meneliti gaji dan kondisi kerja juga

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Agustinus Numberi (2013)	Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura) Metode : Sampel : 110 Orang Responden menggunakan metode slovin	Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kondisi kerja yang lebih baik berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kinerja tenaga kerja <i>outsourcing</i> .	Sama-sama meneliti variable kondisi kerja	Penulis tidak meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
6	Stevanus Immanuel (2017)	Pengaruh kondisi kerja dan program pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan air mineral clif depok Metode : deskriptif dan verivikatif Sampel : simple random sampling dengan sampel 110 responden	Dijelaskan dengan hasil uji F (simultan) diketahui nilai Fhitung (53,864) > Ftabel (3,08) artinya variabel kondisi kerja dan program pelayanan secara bersama sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Sama-sama meneliti tentang pengaruh kondisi kerja dan program pelayanan terhadap produktivitas kerja	Penulis tidak hanya meneliti tentang kondisi kerja dan program pelayanan terhadap produktiviytas, tapi meneliti gaji juga
7	Riska Khairani Siregar (2017)	Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan Metode : Deskritif dengan pendekatan kuantitatif Sampel : Sampel jenuh	Hasil penelitan menunjukan bawa gaji dan semangat kerja yang dilakukan oleh karaywan Frisiang Flag Indinseia Cab Medan telah mencapai sasarannya yaitu	Sama-sama meneliti tentang pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan	Penulis tidak meneliti tentang pengaruh semangat kerja terhadap poduktivitas kerja

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		74 orang	peningkatan produktivitas kerja karyawan		
8	Irina Kharcheva1 (2016)	Analysis of the Salary and Labour Productivity at the Enterprises of the Dairy Industry of Russia and Eastern Europe Metode : analisis regresi Sampel : 478 responden	The results of the carried-out analysis showed that the salary carries out the stimulating function regarding influence on the labor productivity increase not to full extent	Sama sama meneliti pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja	Peneliti hanya membahas pangaruh gaji terhadap produktivitas kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia atau tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Salah satu nya dengan cara membuat sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja 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 ditetapkan. Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan di PT Trio Mitra Bersama Cianjur.

Gaji merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam perusahaan, karena dengan mendapatkan gaji seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Apabila perusahaan memberikan gaji dengan baik sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan minimalnya, maka akan dapat merangsang para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Apabila indikator gaji seperti keadilan internal gaji, keadilan internal insentif, keadilan eksternal gaji dan keadilan keadilan eksternal insentif sudah sesuai harapan karyawan serta gaji yang diberikan sesuai pekerjaan, maka karyawan pasti akan lebih semangat dalam bekerja dan loyal terhadap perusahaan.

Tidak hanya memperhatikan gaji karyawan, kondisi kerja juga penting, karena karyawan yang bekerja dalam perusahaan pasti menginginkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Jika kondisi kerja seperti ruangan yang panas, sirkulasi udara kurang memadai, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu berpengaruh pada kenyamanan karyawan. Hubungan antar rekan kerja juga penting. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Serta perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Jika semua sudah dilaksanakan perusahaan maka pastinya karyawan merasa tenang, nyaman senang dalam bekerja serta bekerja dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan sikap loyal, ketenangan dan keamanan karyawan dalam bekerja, maka perusahaan harus memberikan program pelayanan karyawan yang baik. Jika karyawan merasa puas akan program pelayanan yang diberikan perusahaan seperti program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas dan program kesejahteraan pelayanan maka mereka akan dituntut untuk lebih bekerja keras sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan. Berbagai upaya dilakukan PT Trio Mitra Bersama, seperti pemberian kompensasi atau penghargaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Namun demikian, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi juga oleh penggajian karyawannya, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan.

2.3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1.1 Pengaruh Gaji dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan memperhatikan pengertian gaji maka dapat dilihat hubungan gaji dengan produktivitas karyawan. Apabila perusahaan memberikan gaji dengan baik sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Menurut hasil penelitian Muhammad Rizal Nur Irawan (2018) bahwa dari analisis uji t variabel gaji berpengaruh secara nyata terhadap Produktivitas

Kerja. Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Karyawan pun pastinya akan lebih loyal dan lebih semangat dalam bekerja jika segala kebutuhannya dapat terpenuhi, serta perusahaan juga memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawannya sehingga mereka menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.3.1.2 Pengaruh Kondisi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

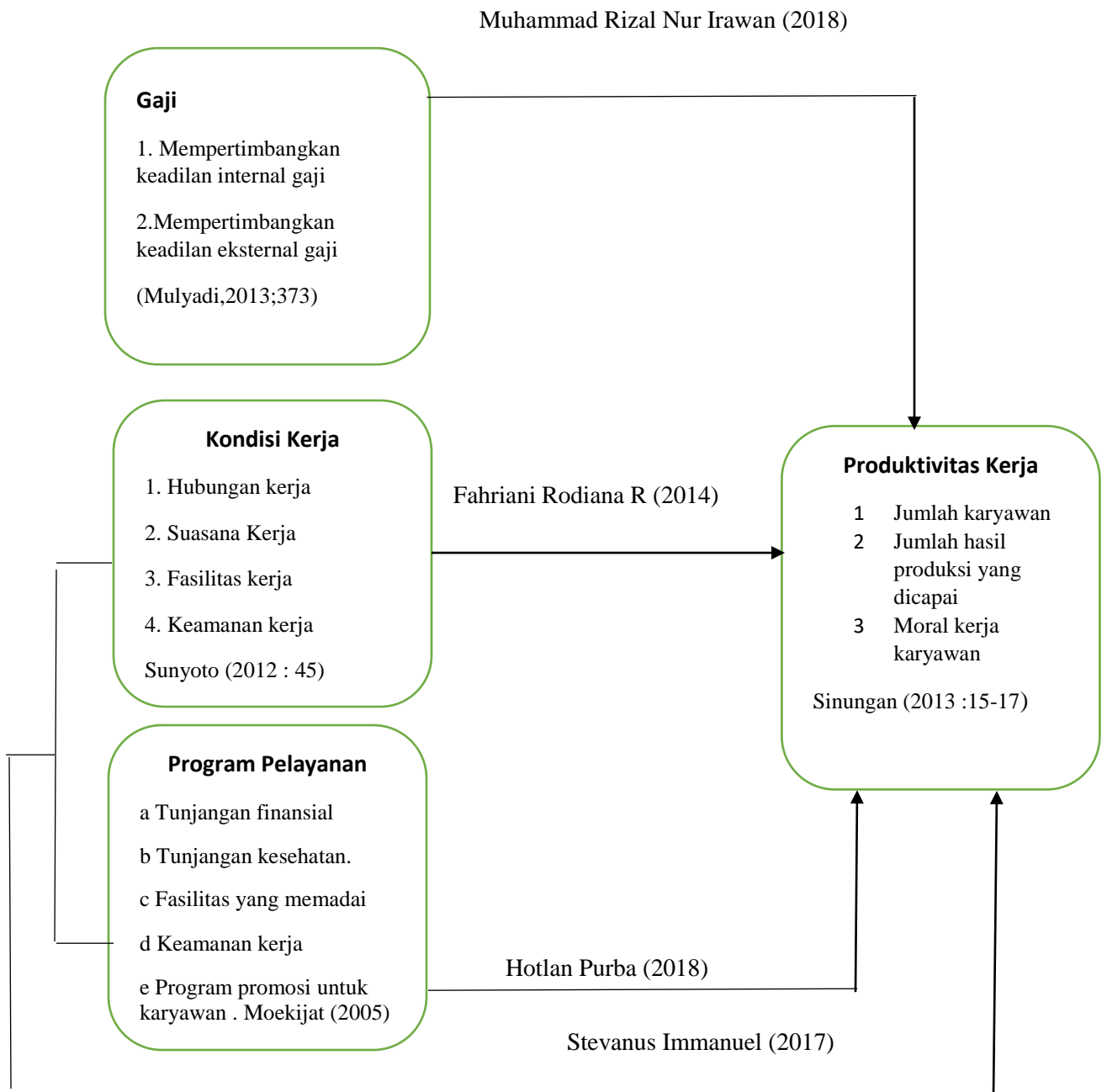
Kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan tenang dalam bekerja. Jika kondisi kerja seperti penerangan, kebisingan dan sebagainya mengganggu konsentrasi karyawan maka karyawan akan malas dalam bekerja dan mengurangi produktivitas kerja. Menurut penelitian Fahriani Rodiana R (2014) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi cukup kuat antara kondisi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hubungan antar rekan kerja juga penting. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Serta perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Jika semua sudah di laksanakan perusahaan maka pastinya

karyawan merasa senang dalam bekerja serta bekerja secara ikhlas dan akan bekerja dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.1.3.3 Pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan semangat kerja, sikap loyal dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan program pelayanan bagi karyawan dengan baik. Jika karyawan merasa puas akan program pelayanan yang diberikan seperti program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas dan program kesejahteraan pelayanan, maka karyawan akan bekerja lebih giat dan produktivitasnya meningkat. Program pelayanan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Hotlan Purba (2018) berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.5.1 Hipotesis secara Simultan

Kondisi Kerja dan Program Pelayanan Bagi Karyawan diduga berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Trio Mitra Bersama Cianjur

2.5.2 Hipotesis secara parsial

- a. Gaji karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- b. Kondisi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
- c. Program pelayanan karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja