

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut As'ad (2005:136) mendefenisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Selanjutnya pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut: Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. (Hadi Purwono, 2003, 2).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaji adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan tetap secara

periodik (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti.

b. Faktor yang mempengaruhi kebijakan gaji

Topik yang selalu menjadi hangat dalam dunia usaha dewasa ini tidak lain adalah permasalahan menetapkan penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar sesuai dengan kepuasan pekerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya. Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan gaji yaitu kenaikan yang bersifat umum (general salary) dan kenaikan perseorangan (individual increase).

gaji yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan sendiri, musyawarah, kebiasaan maupun karena ketentuan pemerintah. Sedangkan kenaikan gaji perseorangan didasarkan atas prestasi kerja seseorang, promosi kerja dan masa kerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2007 : 84) ada enam faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan gaji karyawan.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan gaji dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standard Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Gaji

Kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat gaji karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan gaji karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

g. Semangat Kerja

Dalam menentukan kebijakan pemberian gaji pegawai perlu didasarkan pada semangat kerja karyawan atau antusiasme pegawai dalam bekerja. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka hasil yang akan didapat semakin besar dan sebaliknya semakin rendah semangat pegawai semakin rendah juga hasil yang akan didapatnya

c. Indikator Gaji

Siagian (2008:262).Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
2. Keadilan eksternal, 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, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”

3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
6. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2009:218): “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut Hasibuan (2009) tujuan penggajian, antara lain :

a. 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.

b. Kepuasan kerja.

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

c. Pengadaan efektif.

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh.

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

h. Pengaruh pemerintah.

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

2. SEMANGAT KERJA

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Danim, 2004:48).

Pendapat lain, semangat kerja karyawan adalah menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan (Siagian, 2006:57). Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Dari pengertian beberapa semangat kerja diatas, maka penulis menyimpulkan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja (Danim, 2004:52) yaitu:

1) Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajiban kepada Yang Maha Kuasa.

2) Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

3) Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

4) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, karena apabila terjadi ketidak tepatan dalam menempatkan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

5) Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawan seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

6) Gaji

Perusahaan hendaknya memberikan gaji dengan membayar tepat waktu sesuai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, karna apabila gaji tidak di bayar pada waktu yang telah ditentukan maka semangat kerja karyawan akan menurun sehingga mengganggu produktivitas kerja.

7) Produktivitas Kerja

Perusahaan hendaknya memperhatikan produktivitas kerja karyawan setiap hari, minggu, bulan dan tahun apakah meningkat atau menurun sehingga perusahaan bisa mengambil suatu tindakan agar produktivitas kerja pegawai bisa dipertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga karyawan semakin bersemangat kepada kerjanya

Berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa banyak cara-cara yang tepat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Dan banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

c. Tujuan dan Manfaat Semangat Kerja

Umumnya tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk

mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah.

Adapun tujuan meningkatkan semangat kerja antara lain :

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan kehadiran karyawan
- 3) Karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja
- 4) Menjalin hubungan intern (perusahaan dan karyawan)
- 5) Pencapaian laba rugi perusahaan

Manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik dan tercapainya harapan karyawan (Nitisemito, 2009:111). Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya yang pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan, sementara apabila semangat kerja rendah maka kinerjanya juga rendah. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

- 1) Turun/rendahnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- 4) Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor yang tinggi
- 5) Kegelisahan / ketidaknyamanan dalam bekerja
- 6) Tuntutan /tekanan yang sering terjadi
- 7) Pemogokan kerja

d. Indikator Semangat Kerja

Kesepatakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri invidu atau kelompok untuk mencapai tujuan oranisasi

1. **Memperhatikan Kebutuhan Rohani**
Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajiban kepada Yang Maha Kuasa.
2. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja adalah satu penentu semangat kerja karyawan,karna lingkungan yang nyaman membuat hati merasa senang dan ada sukacita didalam hati
3. **Penghargaan**
Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan ketika seorang karyawan tersebut mencapai hasil yang bagus atas prestasi yang didapatnya
4. **Menempatkan posisi yang tepat**
Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, karena pabila terjadi ketidak tepatan dalam menempatkan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

5. Pemberian Insentif

Pemberian insentif adalah pemberian diluar gaji pokok yang diterima setiap bulanannya. Maksudnya ketika karyawan mencapai suatu target maka dia berhak mendapatkan insentif sesuai hasil yang didapatkannya.

6. Bonus satu semester

Bonus adalah pemberian hasil diluar dari gaji dan insentif, dimana bonus diberikan pada setiap 1 semester dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut

3. PRODUKTIVITAS KERJA

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa prestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b) Keaneka ragam tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas

dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendaya gunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 11 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan , yaitu : (1) Pekerjaan yang menarik, (2) upah atau gaji yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjatak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok,

yaitu :

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi :
tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi :
 - a) Lingkungan kerja, meliputi : produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi :
Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muacdersyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indra M. 2007:27) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut

- 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperang penting dalam produktivitas.

- 2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan

yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Munurut moeherino (2009 : 79) menyatakan bahwa semangat kerja menjadi faktor yang utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dimana ada beberapa faktor yang juga mempengaruhinya yaitu kondisi lingkungan tempat kerja dimana lingkungan kerja yang nyaman menimbulkan rasa senang, damai dan bersahaja, penghargaan, pemberian insentif sesuai dengan hasil yang diperoleh, bonus bulanan maupun tahunan, jaminan dimasa tua dan yang terpenting adalah kebutuhan rohaninya tercapai.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu

aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003:85) yang secara matematis hubungan diformulasikan sebagai berikut :

$$OI = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan adalah jumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formul diatas dapat diperjal kepada formul yang lebih dipahami yakni sebagai berikut :

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

Dimana :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antar pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya
- 2) Perbandingan pelaksanaan antar satu unit (perorangan tugas, seksi, Proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti tu menunjukkan pencapaian

relatif.

- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang tidak terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer dan demosi
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Untuk mengetahui penyimbangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawa ini

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

6. Keahlian

Merupakan kemampuan untuk melakukan suatu terhadap sebuah peran atau skill didalam bidang pekerjaannya

B. Hubungan Antara Gaji Dengan Produktivis Kerja

Menguraikan tentang hubungan antara gaji dengan produktivitas kerja, disini dapat digambarkan bahwa gaji insentif yang ada dalam perusahaan/organisasi itu sangat penting, karena gaji ada salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila gaji yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawannya maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun. Karena antara gaji yang diterapkan dengan tingkat keahlian dan kematangan dari karyawan tidak relevan dan sehingga efektivitas gaji yang diterapkan kurang memenuhi harapan. Pemberian gaji yang efektif merupakan usaha-usaha pihak perusahaan untuk dapat

memberikan dorongan pada karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Pemberian gaji sangat diperlukan oleh setiap organisasi/perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan bentuk, semangat untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada, karena akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

C. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Bakri (2007:89) bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih secepat dan lebih baik merupakan gambaran awal produktivitas seorang pegawai dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Dibawah kondisi semangat yang buruk, produksi yang menguntungkan sulit dimungkinkan untuk masa lama. Bila semangat buruk mengurangi produktivitas. Keuntungan yang lebih rendah dapat berarti perolehan gaji yang lebih sedikit dimasa depan. Suatu lingkungan yang penuh dan kumulatif lalu terjadi. Karena gaji dapat mempengaruhi semangat kerja. Tetapi semangat kerja yang tinggi tidak harus menyebabkan produktivitas tinggi. Ia hanyalah merupakan satu pengaruh pengaruh sekalipun penting pada

produksi keseluruhan. Suatu kelompok kerja mereka timbulkan dalam pekerjaan, tapi mungkin mereka begitu sibuk mabudut saja sehingga produktivitasnya rendah. Semangat mereka tinggi karena tidak adanya kepemimpinan yang efektif. Jelaslah, karena semangat tinggi mempengaruhi produktivitas secara menguntungkan, maka itu harus disertai oleh bimbingan manajemen dan pengawasan pimpinan.

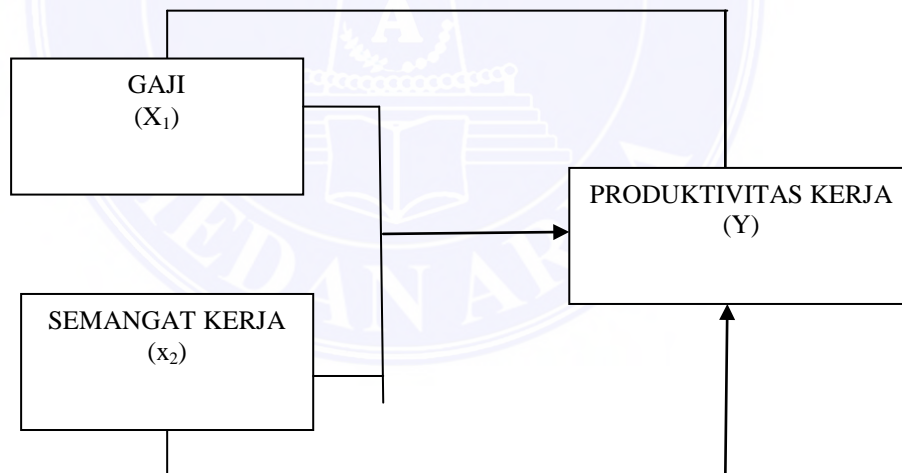
D. Penelitian Terhadulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Alfiyatin Ulfah 2014	Pengaruh semangat kerja dan gaji kerja terhadap produktivitas karyawan CV.Kharisna	Ada pengaruh positif dan signifikan variabel semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kharisna Pati secara parsial yang didasarkan prob sig sebesar 0,015. beigtu juga ada pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Kharisna Pati secara parsial yang didasarkan Prob Sig. Sebesar antar Varia 0.013 di bawah 0.05
2	Suriyadi Nainggolan 2009	Pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada Hotel Arya Duta Medan	Dari hasil penelitian dapat dilihat bah gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0.579 (57.9%) dengan nilai signifikannya 0,02 Semangat kerja berpangaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0.457(45,7%) dengan nilai signifikanya 0,000 itu berarti hipotesis dapat diterima

- 3 Roki Purba (2010) Pengaruh gaji, semangat kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai PT Gudang Garam Semarang
- Dari hasil penelitian dapat diperoleh bahwa gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,501 dengan nilai signifikan (0,000) dan dapat diterima hasilnya, semangat kerja berpengaruh signifikan nilai 0,667 atau (66,7%) dengan nilai signifikannya 0,001 dan dapat diterima bagitu juga dengan disiplin dengan nilai 0,338 atau (33,8%) dengan nilai signifikan 0,002 dari hasil tesebut dapat diterima secara positif dan signifikan.

E. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Dikembangkan Penulis Untuk Penelitian Ini

F. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2010:93) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- 1 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Frisan Flag Indonesia, Cabang Medan.
- 2 : Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Frisan Flag Indonesia, Cabang Medan.
- 3 : Gaji dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Frisan Flag Indonesia, Cabang Medan.