

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka ini menguraikan sumber rujukan mengenai penjelasan dan hubungan antara variabel yang menjadi permasalahan dalam penelitian.

2.1.1 Gaji

Gaji merupakan balas jasa dari pemberi kerja kepada penerima kerja dengan jumlah sesuai perjanjian. Pemberian gaji bertujuan supaya karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam hidupnya, serta bertujuan untuk membuat karyawan menjadi termotivasi serta puas dalam bekerja sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik.

2.1.1.1 Pengertian Gaji

Lestari & Erik (2018) mengatakan “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan”.

Menurut Zainal et al., (2018: 556) “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau

juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan”.

Sedangkan menurut Tulus dalam Subianto (2016) “gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”.

Menurut Larasati (2018: 97) “Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan dan pada umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan”.

Menurut Hele & Murdo (2019:) “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Karyawan/pegawai menerimanya rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh”.

Menurut Flippo dalam Utama (2020: 107) “upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang terhadap pihak lain”.

Menurut Dewan Pengupahan Nasional dalam buku manajemen sumber daya manusia Utama (2020: 107) “upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan ditetapkan menurut persetujuan, UU, peraturan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja”.

Pada dasarnya Upah dan Gaji merupakan suatu hal yang sama, yakni merupakan balas jasa dari pemberi kerja terhadap penerima kerja, ada beberapa yang menjadi perbedaan yaitu dari jangka waktu pemberian nya. Pemberian gaji

setiap satu bulan sekali sedangkan Upah diberikan tidak terikat oleh waktu.

Menurut Utama (2020: 107) perbedaan Upah dan gaji:

1. Upah: pembayarannya tidak terikat waktu (bisa harian, mingguan, maupun bulanan)
2. Gaji: pembayaran tiap bulan. Ada atau tidak ada pekerjaan, tetap dibayar tiap bulan”.

Berdasar definisi dari para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja berupa uang yang telah diatur oleh persetujuan, UU, peraturan dan dibayarkan atas perjanjian kerja yang sudah dibuat.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Zainal et al (2018: 556) tujuan pemberian gaji, yaitu:

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalin ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Asosiasi Usaha/Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindari.

9. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perubahan yang berlaku (seperti upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Gaji

Faktor-faktor yang memengaruhi gaji menurut Hasibuan (2020: 127-128) antara lain:

1. Adanya Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka gaji relative kecil. Tetapi sebaiknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka gaji semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat gaji akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat gaji relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat gaji akan semakin besar. Sebaliknya, jika serikat kerja tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat gaji relative kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka gaji akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk dan sedikit maka gajinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Cost Of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah relatif kecil. Seperti di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gajinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balasan jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasa relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi besar kecilnya gaji. Sehingga dalam pemberian gaji harus adil dan lebih cermat dalam pemberiannya agar mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.4 Sistem Penggajian

Menurut Hasibuan (2020: 124) sistem penggajian dibagi menjadi tiga sistem yaitu:

1. Sistem waktu yaitu sistem yang menerapkan besar kecilnya gaji berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan, yang mana administrasi pengupahan sistem waktu tersebut relatif memudahkan dan dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kontrak.

2. Sistem Hasil (output) merupakan besaran gaji yang dibayar berdasarkan kepada banyaknya hasil uang, dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak selalu dapat diterapkan.
3. Sistem Borongan merupakan salah satu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan durasi pengerjaan. Penetapan besarnya balas jasa yang didasarkan system ini cukup rumit , lama mengerjakannya, serta banyak sarana prasarana yang diperlukan untuk menyelesaikan penggajian dilakukan dalam satu organisasi sesuai dengan fungsinya penggajian.

2.1.1.5 Metode Pembayaran Gaji

Dalam pembayaran gaji menurut Hasibuan (2020: 123) dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Metode Tunggal

Metode Tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari Pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2. Metode jamak

Metode Jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat kerjaan, Pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering diskriminasi.

2.1.1.6 Dimensi gaji

Sedangkan menurut Marzolina & Fitri (2013) mengatakan bahwa indikator mengenai gaji ada tiga yaitu:

1. Kelayakan Gaji, gaji yang sesuai selalu diinginkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
2. Motivasi Kerja, perasaan yang muncul apabila mereka menerima gaji, membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, karyawan akan bersemangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
3. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka seperti tingkat kerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas atas kinerja mereka yang dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Besar kecilnya gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan begitu diharapkan perusahaan memberikan keadilan dalam pemberian gaji, supaya menumbuhkan kinerja yang tinggi dikalangan kinerja.

2.1.2 Semangat kerja

Semangat kerja merupakan perasaan yang muncul pada diri seseorang ketika mereka sedang bekerja. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya pemberian gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang baik, dan pengaruh

lainya. Tidak semua karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi supaya mereka bersemangat dalam bekerja, pada dasarnya memang ada karyawan yang sudah menjadi berkarakter malas, ketika karakter tersebut ada pada karyawan maka akan sulit dipengaruhi agar mereka semangat dalam bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Semangat kerja

Purwanto dalam Y.assagaf & Dotulong (2015: 640-649) mengemukakan bahwa “semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil”.

Indrawati et al., (2018) mengatakan “semangat kerja merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik”.

Menurut Saifudin dalam Parhusip et al., (2020) “semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja”.

Menurut Westra dalam Putri (2017) “Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja s

ama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi”.

Menurut Tohardi dalam Putri (2017) “Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat, kepuasan terhadap pekerjaan misalnya minat pekerja, peluang kerja untuk maju, dan rasa bangga terhadap profesi”.

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) “semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik juga lebih produktif”.

Putri (2017) mengemukakan bahwa “semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan definisi para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan suatu sikap pekerja dalam menjalani pekerjaan dengan sukarela dan penuh tanggung jawab dan ditandai dengan efektivitas dan efisiensinya dalam bekerja, loyalitas tinggi dan kecilnya tingkat pelanggaran terhadap aturan yang ada.

2.1.2.2 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemo dalam Kusuma (2016) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, caranya dapat berupa materi maupun non materi, seperti antara lain:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali harus menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan kepada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan Bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.1.2.3 Faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Peningkatan semangat kerja dalam organisasi merupakan suatu yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja akan memberikan keuntungan yang tinggi kepada perusahaan, sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan menyebabkan kerugian terhadap perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawannya.

Menurut Zainun dalam Manihuruk & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama, antara pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
3. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
4. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Menurut Agustini dalam Manihuruk & Tirtayasa (2020) faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti:

1. Pendapatan.
2. Rasa aman.
3. Lingkungan kerja.

Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu:

1. Minat kerja.
2. Peluang untuk maju.
3. Prestise dalam organisasi.
4. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menyangkut kepuasan pribadi. Seperti kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, perasaan telah diberlakukan dengan baik dan kemampuan untuk bergaul dengan sesama pegawai.

2.1.2.4 Dimensi Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai senantiasa berubah kadang tinggi kadang rendah. Semangat kerja yang tinggi tentunya kan menguntungkan bagi perusahaan, seperti tingginya tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, keaktifan karyawan dalam bekerja, Inisiatif dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja karyawan akan mengakibatkan turunya antusiasme, inisiatif dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai cara. Hal ini merujuk pada anggapan tingginya semangat kerja akan memberikan peranan pada produktivitas kerja yang tinggi pula, karena itu sebaiknya perusahaan harus berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berikut merupakan beberapa indikator mengenai semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemo dalam Kusuma (2016) diantaranya yaitu:

1. Naiknya Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta bekerja dengan cepat dan lain sebagainya.

Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas kerja karyawan tinggi atau rendah.

Dimensi naiknya produktivitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaannya
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. Mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absensi seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

3. *Labour Turn Over*

Tingkat Karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour Turn Over* diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja didalam perusahaan

4. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang gelisah dalam bekerja. Kegelisahan dapat terlihat dari karyawan yang mengeluh, ketidaksenangan dalam bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- a. Kepuasan kerja
- b. Ketenangan dalam bekerja
- c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- d. Hubungan kerja yang harmonis

Menurut Ambarita et al., (2016) indikator untuk mengukur semangat kerja pegawai yaitu:

1. Kepuasan terhadap tugas

Kepuasan terhadap tugas adalah kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukainya.

2. Tingkat kehadiran

Yakni persentase kehadiran dalam tugas setiap hari.

3. Rasa aman

Rasa keamanan adalah adanya rasa keamanan dan ketenangan jiwa, atas jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

4. Gaji

Gaji adalah hasil yang diterima pegawai atas hasil kerjanya.

Menurut Purwanto dalam Yofandi (2017) beberapa indikator yang menunjukkan turunnya semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Antusiasme, setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Keaktifan, setiap kegiatan dilakukan dalam suatu kantor sangat ditentukan dengan adanya partisipasi semua unsur demi kelancaran kegiatan tersebut.
3. Inisiatif, karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Loyalitas, para karyawan dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan seluruh input yang digunakan, ketika mengatakan suatu organisasi memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka persentase hasil yang dicapai mereka dibandingkan dengan sumber

daya yang mereka gunakan jauh lebih tinggi hasil yang mereka capai. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi menunjang dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karena ketika karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka efektivitas dan efisiensi dalam bekerjanya akan baik.

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016: 74) “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik (mesin dan alat-alat), dan tenaga kerja”.

Menurut Sinungan dalam Indriyani (2014) “produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”.

Menurut Simamora dalam Saleh & Utomo (2018) mengemukakan bahwa “produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal”.

Berdasarkan definisi para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara upaya perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dengan pencapaian output perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bertujuan untuk meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Afandi (2016: 76) ada 10 faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam bekerja
4. Etos kerja
5. Lingkungan 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. Disiplin kerja yang keras

2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016: 78) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang didapat dibedakan dalam jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatanya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (pescorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja sangatlah penting dimana perusahaan dapat mengetahui produktivitas kerja para karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana produktivitas yang dicapai oleh karyawannya. Selain itu perusahaan dapat menggunakan hasil pengukuran produktivitas kerja sebagai pedoman untuk membuat peraturan, penetapan karyawan, evaluasi, dan menjadi bahan manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja yang menjadi target perusahaan.

2.1.3.4 Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016: 78-79) manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan 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 penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan Latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.

8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.3.5 Dimensi Produktivitas

Indikator produktivitas menurut Afandi (2016: 79) meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu ditemukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No (1)	Penulis dan Judul (2)	Hasil Penelitian (3)	Persamaan (4)	Perbedaan (5)	Sumber (6)
1.	S.Vaithyasubramanian, M. John Paul, R. Delhi Babu, C.K. Kirubhashankar (2020). <i>Job Morale - Employees Energy Driven Tool for Better Productivity in Automotive Industry.</i>	Hampir 80% dari responden setuju bahwa ada ketergantungan antara pengalaman dan tingkat produktivitas.	Terdapat variabel Semangat Kerja, Produktivitas Kerja.	Tidak terdapat variabel Gaji, perusahaan Manufaktur	Webology, Volume 17, Number 2, ISSN:1733 -188X
2.	Sofyan Lazuardi (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT Indomarco Prismatama Gresik.	1.gaji, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Gaji, insentif, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	Terdapat variabel Gaji dan Produktivitas Kerja.	Tidak terdapat variabel Semangat Kerja dan Lingkungan kerja. Perusahaan dagang	Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM) Volume 5 No.3
3.	Indah Lestari dan Asep Erik (2018). Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan umum PO. Rudi di Rangkasbitung Kabupaten lebak.	Terdapat pengaruh antara variabel gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.	Terdapat variabel Gaji, Produktivitas Kerja.	Tidak terdapat variabel Semangat kerja. Sama-sama di Perusahaan Jasa.	The Asia Pacific Journal of Managemen t Studies Volume 5 dan Nomor 1 Januari – April 2018 ISSN 2407- 6325
4.	Muhamad Rizal Nur Irawan (2018). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.	Terdapat Pengaruh antara Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas secara signifikan.	Terdapat variabel Gaji, Produktivitas kerja	Tidak terdapat variabel Semangat Kerja dan Insentif.	ECOPREN EUR.12, Vol.1, No.1; Januari 2018
5.	Indrawati, Baharuddin dan Buyung (2018). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja,	Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan	Terdapat variabel Semangat Kerja,	Tidak terdapat variabel Gaji,	Journal of Managemen t, Vol 1 No. 1 2018.

No (1)	Penulis dan Judul (2)	Hasil Penelitian (3)	Persamaan (4)	Perbedaan (5)	Sumber (6)
	Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.	signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.	Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja, disiplin kerja dan Kompensasi. Sama-sama di bidang jasa.	
6.	Autin Alexander Parhuship, Vibi Alamsyah, Muhammad Fathur Rahman (2020). Pengaruh Semangat kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Universitas Potensi Utama.	Semangat kerja, Kejelasan Peran, Fisik lingkungan Kerja Pegawai secara simultan atau Bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Terdapat variabel Semangat Kerja. Sama-sama dibidang jasa	Tidak terdapat variabel gaji dan produktivitas kerja, kejelasan peran, dan fisik lingkungan kerja.	Accumulated Jurnal, Vol 2, No. 1, Januari 2020.
7.	Teguh Imam Santoso dan Darsin (2017). Pengaruh Semangat kerja, Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Perusahaan Bengkel Mobil Honda Semarang Center	Semangat kerja, kompensasi dan iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Terdapat variabel Semangat Kerja, Produktivitas.	Tidak terdapat variabel semangat kerja, kompensasi dan iklim kerja.	Journal of Management, Vol 3 Bo. 3, 2017
8.	Yudi, Salfadri, Novianti (2021). Pengaruh gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Karya Empat Pilar.	Pengaruh gaji dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Terdapat variabel Gaji, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja. perusahaan jasa	Tidak ada perbedaan.	Jurnal Manajemen, Vol 3, No 2, Jun 2021, Hal 393-402.
9.	Hadi Suhadi (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja mempunyai hubungan	Terdapat variabel Semangat kerja,	Tidak terdapat variabel Gaji dan	Jurnal Administrasi Publik Vol 1, No 2, 2020.

No (1)	Penulis dan Judul (2)	Hasil Penelitian (3)	Persamaan (4)	Perbedaan (5)	Sumber (6)
10	Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur Nur Husni (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Kredit Plus di Kota Makassar.	sedang terhadap variabel produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan hasil dari analisis korelasi 0,85.	Produktivitas Kerja. Terdapat variabel Gaji dan sama-sama perusahaan jasa.	Produktivitas Kerja Tidak terdapat variabel; semangat kerja dan produktivitas kerja.	Jurnal Ekonomika, Vol 4, No 2, 2020.
11	Amelia R. Musak, Riane Jhonly Pio, Revo Tampi (2017). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado	Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan	Terdapat variabel Semangat kerja, Produktivitas, sama-sama perusahaan jasa	Tidak terdapat variabel gaji dan produktivitas kerja	Journal Administrasi Publik, Vol 4 No. 1, 2017
12	Akmar Umar (2014). <i>Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers Performance in Manufacturing Industry in Makassar City</i>	Penelitian menunjukkan Bahwa upah, motivasi kerja, dan Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja karyawan pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar.	Terdapat variabel Gaji	Tidak ada variabel semangat kerja dan produktivitas kerja serta objek penelitiannya di perusahaan manufaktur	<i>European Journal Of Business and Manajement</i> . Vol 6 No. 5, 2014
13	Jammaludin, Wiwi Indah Sari, Haedar Akib, Maya kasmita, Andi Caezar (2019). <i>The Influence of Spirit at Work on Employee Productivity at PT Millenium Penata Futures Makassar.</i>	Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Millennium Penata Futures Makassar.	Terdapat variabel Semangat kerja dan Produktivitas Kerja.	Tidak terdapat variabel Gaji. Perusahaan dagang	<i>Pinisi Business Administration Review</i> , Vol 1 No. 1, 2019
14	Mohammad Nurul Alam, Md Mahmudul Hassan, Dorothea Bowyer, Md Reaz (2020). <i>The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of</i>	Hasil penelitian menyarankan bahwa pengusaha harus mempertimbangkan: (1) memberikan upah yang cukup kepada karyawan tepat waktu agar karyawan tetap	Terdapat variabel Gaji dan Produktivitas kerja	Tidak terdapat variabel Semangat Kerja. Perusahaan dibidang	<i>Australasia n Accounting, Business and Finance Journal</i>

No (1)	Penulis dan Judul (2)	Hasil Penelitian (3)	Persamaan (4)	Perbedaan (5)	Sumber (6)
	<i>Employee Work Motivation</i> Mohammad	termotivasi dan produktif dan (2) menyediakan fasilitas kesejahteraan yang memadai untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memotivasi pekerja.		Manufaktur	<i>Volume</i> 14, Iss 4
15	Abdul Khalid (2021). <i>Effect of Salary, Promotion and Relationship with Colleagues on Secondary School Teacher Job Satisfaction.</i>	Hasil mengungkapkan bahwa gaji, Promosi dan hubungan dengan rekan rekan kerja memiliki efek signifikan pada guru.	Ada variabel gaji.	Tidak ada variabel Promosi, dan hubungan rekan kerja, Objek penelitian Sekolah Menengah	PJRE, Vol 1 No. 1, Tahun 2021.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan setiap tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Perusahaan pasti berusaha supaya hasil produksi mereka tinggi dan memenuhi standar yang sudah ditetapkan, agar semua itu terwujud maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas harus didukung dengan gaji yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan risiko dan beban kerja yang diberikan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga terciptanya produktivitas kerja pada karyawan.

Gaji merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan jabatan, waktu bekerja, serta risiko-risiko dalam bekerja. Saat karyawan sudah merasa gaji yang diberikan

sesuai, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja menjadikan tingginya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Zainal et al., (2018: 556) menjelaskan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Adapun dimensi untuk pengukuran gaji menurut Marzolina & Fitri (2013) adalah kelayakan gaji, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kesesuaian Gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut relevan dengan penelitian mengenai pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Lestari dan Erik (2018) menunjukkan terdapat pengaruh antara gaji dan produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin sesuainya gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Gaji merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sekaligus dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Tingkat gaji juga dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja apakah karyawan semangat dalam bekerja atau sebaliknya, jika gaji yang diberikan sesuai maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja juga sebaliknya, hal tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2017) tentang pengaruh gaji dan pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan, bahwa gaji berpengaruh terhadap semangat kerja, artinya

ketika gaji yang diberikan sesuai maka akan memengaruhi terhadap semangat kerja karyawan.

Tingkat semangat kerja yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi diharapkan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Indrawati et al., (2018: 15) semangat kerja merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Adapun dimensi pengukuran semangat kerja menurut Nitisemo dalam Kusuma (2016) adalah naiknya produktivitas kerja karyawan, tingkat absensi rendah, labour turnover, menurunnya tingkat kegelisahan, antusiasme, keaktifan, inisiatif dan loyalitas.

Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Musak et al., (2015) terdapat pengaruh antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya dengan semangat yang tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Afandi (2016: 74) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik (mesin dan alat-alat), dan tenaga kerja. Adapun indikator produktivitas menurut Afandi (2016: 79) adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Yudi, Salfadri dan Novianti (2021) terdapat pengaruh antara gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, maka gaji dan semangat kerja karyawan sangatlah penting dan perlu diperhatikan dengan baik guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Gaji selayaknya harus diberikan perusahaan dengan adil dan sesuai dengan aturan, serta mempertimbangkan beberapa hal seperti: jam kerja, jabatan, serta risiko-risiko yang ada. Dengan pemberian gaji yang sesuai maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, dengan semangat kerja yang tinggi itu karyawan akan bekerja secara maksimal sehingga produktivitas kerja akan tercapai.

Terdapat hubungan yang sangat erat antara gaji dengan semangat kerja karyawan, dimana ketika perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, serta risiko-risiko yang ada maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, oleh karena itu semakin sesuai gaji yang diberikan oleh perusahaan akan memengaruhi terhadap semangat kerja karyawan dan membuat produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji melalui semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar.