

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Sistem Upah

2.1.1.1 Pengertian Sistem Upah

Soemarso dalam Sinambela (2016: 237) mengatakan bahwa upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan.

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Oleh karenanya tidak heran bila dari buruh hingga direktur, tidak ada topik yang lebih menarik dan sensitif daripada masalah gaji. Isu-isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya perbedaan gaji, buruh seringkali unjuk rasa menuntut kenaikan upah/gaji atau menuntut bonus belum keluar. Bahkan sering terjadi karyawan-karyawan dengan potensi baik pindah ke perusahaan lain karena merasa kurang dihargai secara finansial.

Bagi perusahaan permasalahan upah merupakan sesuatu yang penting dikarenakan upah bisa mencapai 80% dari biaya operasional perusahaan. Upah

yang terlalu tinggi akan menghasilkan harga produk menjadi terlalu mahal untuk bersaing secara efektif di pasar, namun bila gaji yang dikenakan rendah maka akan membuat pekerja keluar, semangat kerja rendah, dan produktifitas kerja menurun sehingga tingkat produksi menjadi tidak efisien

2.1.1.2 Jenis-jenis Sitem Upah

Dasar dari pemberian upah kepada para karyawan mempunyai beberapa landasan atau sistem. Pada perusahaan biasanya menilai system kompensasi yang cocok dengan kegiatan atau bidang usaha mereka, untuk lebih jelasnya ada beberapa sistem kompensasi yang biasanya dipakai oleh perusahaan, yaitu:

1. Sistem upah berdasarkan lamanya produksi. Sistem upah ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras agar berproduksi lebih banyak.
2. Sistem upah menurut lamanya bekerja. Upah diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, upah mingguan dan bulanan.
3. Sistem upah menurut senioritas. Ini akan mendorong orang lebih setia terhadap perusahaan, sistem ini akan menguntungkan bagi orang muda, sehingga mendorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, ini disebabkan adanya bila sudah tua akan mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan tempat dia bekerja.
4. Sistem upah menurut kebutuhan. Sistem ini memberi upah yang lebih besar kepada mereka yang telah berkeluarga, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan pangan, sandang, perumahan dan lain-lain.

2.1.1.3 Penentuan Upah

Pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah tersebut cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Dari itulah kebijaksanaan ketentuan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarga
2. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.

Ada beberapa metode pengembangan upah yang diterima oleh tenaga kerja, antara lain:

1. Upah langsung (*straight satary*), adalah bentuk upah yang paling sederhana, umumnya diwujudkan dalam bentuk sejumlah uang yang dibayarkan atas dasar satuan waktu harian, mingguan, bulanan, dan tahunan. Biasanya upah lembur tidak diperhatikan.
2. Gaji (*wages*), dalam pembayaran metode upah ini, waktu mengerjakan suatu pekerjaan dihitung menurut tingkat upah tanpa memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Metode ini memperhatikan upah lembur.
3. Upah satuan (*price work*), adalah upah yang dibayarkan kepada buruh menurut jumlah produk yang dihasilkan. Perusahaan menjamin adanya tingkat upah minimum
4. Komisi, adalah sejumlah uang yang dibayarkan berdasarkan persentase dari setiap unit barang yang terjual.

Penghasilan atau imbalan yang diterima oleh seseorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya yaitu upah atau gaji. Tunjangan fungsional dan bonus. Dalam kebijaksanaan pemberian upah pekerja perusahaan harus diperhitungkan dengan sangat hati-hati, dimana kita ketahui umumnya tenaga kerja suatu perusahaan adalah tenaga kerja lepas atau harian tetap dan kontrak dimana mereka biasanya diambil dari lingkungan sekitar.

Hal tersebut menyebabkan upah yang mereka terima sangat berpengaruh terhadap produktifitas mereka. Mengingat begitu besarnya pengaruh upah yang ditimbulkan oleh pemberian upah tersebut, maka demi kelancaran pelaksanaan pekerja yang dilakukan pihak perusahaan sangat diharapkan untuk mempertimbangkannya dengan menyesuaikan biaya hidup para pekerja.

2.1.1.4 Indikator Sistem Upah

Menurut Timpe dalam Syaumi (2014: 4), secara umum dasar indikator yang digunakan dalam pemberian upah diantaranya adalah:

1. Nominal gaji, seberapa besar gaji yang akan diberikan pada karyawan
2. Memiliki prinsip Keadilan internal (kesesuaian), sesuai dengan waktu bekerja, sesuai dengan hasil kerja dan sebagainya.
3. Keadilan eksternal (sesuai pasaran), pada umumnya ditetapkan oleh pemerintah atau kesepakatan dari perusahaan
4. Senioritas, pada umumnya karyawan yang senior memiliki upah lebih besar daripada karyawan baru.
5. Penghargaan, penghargaan diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi

Perusahaan dapat menentukan kebijakan yang benar-benar merupakan proses yang benar-benar sempurna karena pengajaran yang adil.

2.1.2 Tunjangan

2.1.2.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh karyawan dengan perjanjian kerja. Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan (Sadili, 2019: 197). Pemberian tunjangan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan ke arah yang lebih baik. Melalui pemberian tunjangan, karyawan akan terpacu untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan penuh loyalitas. Tunjangan yang diberikan akan berpengaruh terhadap karyawan agar tidak dapat berleha-leha dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Dessler yang diterjemahkan oleh Agus (2012: 444) tunjangan adalah pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bisa mencakup misalnya, asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan laba untuk produk-produk perusahaan. Tunjangan (*benefit*) menggambarkan atau satu bagian penting dari setiap upah karyawan, dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaannya. Tunjangan umumnya tersedia bagi semua karyawan sebuah perusahaan dan meliputi hal-hal seperti waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, dan fasilitas pengasuhan anak. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (*company social responsibility*) kepada para pegawainya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Sadili (2019: 197), yaitu: "tunjangan merupakan pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak, dan rabat untuk produk perusahaan". Terkait dengan tunjangan, adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat-ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*.

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Tunjangan tersebut dapat terdiri dari bermacam-macam sebutan, ada tunjangan jabatan, tunjangan transpor, tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan, dan sebagainya. Semuanya ini dapat menambah penghasilan pegawai. Pembayaran tunjangan tersebut biasanya disatukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para pegawai.

2.1.2.2 Tujuan Tunjangan

Adapun tujuan pemberian tunjangan menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2016: 244) adalah:

1. Meningkatkan daya tarik perusahaan/organisasi bagi calon pegawai baru. Perusahaan/organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru.
2. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya *team work*.

3. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif. Namun, pelayanan jenis ini kerap kali mendatangkan masalah baru. Contohnya, pemberian tunjangan pangan yang dimaksudkan untuk meringankan beban pegawai dalam pembelian beras kerap kali terjadi mutu komoditas yang diterima ternyata buruk. Dalam hal demikian, perusahaan/organisasi sesungguhnya dapat mengembangkan berbagai prosedur yang membolehkan para pegawai untuk menyesuaikan program tunjangan mereka dengan kebutuhan khas mereka sendiri.

Hal senada juga dikemukakan oleh Hariandja dalam Kadarisman (2016: 246), bahwa "Tujuan pemberian tunjangan adalah untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi."

Dijelaskan bahwa program kompensasi ini meskipun sangat besar biayanya, yang dapat melebihi biaya gaji dan upah, sangat luas diterapkan dalam berbagai organisasi perusahaan. Hal ini dapat dipahami karena di samping beberapa keuntungan di atas, dari sudut pandang organisasi, biaya yang dikeluarkan khususnya untuk fasilitas pelayanan seperti sarana-sarana olahraga, sarana pelayanan kesehatan, dan sarana tempat ibadah akan lebih murah melalui pelaksanaan secara berkelompok. Dari sudut pandang pegawai juga sangat menguntungkan atau lebih menarik, sebab daripada harus pergi ke tempat lain untuk mendapatkan pelayanan yang sama, secara individual mungkin biayanya bisa

lebih tinggi. Sehingga, jenis kompensasi ini menjadi suatu yang sangat dipertimbangkan oleh pegawai di luar gaji dan insentif. Contohnya, sebuah organisasi memberikan gaji yang lumayan besar dibandingkan dengan perusahaan lain, tetapi perusahaan tersebut tidak menyediakan pelayanan kesehatan, tidak menyediakan fasilitas transportasi dan lain-lain, sementara organisasi lain yang gajinya lebih kecil, tetapi dengan berbagai macam fasilitas yang tersedia di dalamnya bisa lebih menarik bagi pegawai yang mengakibatkan jumlah uang yang dibawa ke rumah (*take home pay*) bisa lebih besar.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Tunjangan

Menurut Wibowo (2014: 290), jenis-jenis tunjangan dibagi menjadi beberapa. Diantaranya sebagai berikut:

1. Tunjangan Wajib

Para pemberi kerja memberikan sebagian besar tunjangan secara sukarela, namun hukum mewajibkan tunjangan-tunjangan lainnya. Tunjangan-tunjangan tersebut mencakup sekitar 10% dari biaya kompensasi total. Tunjangan-tunjangan tersebut meliputi jaminan sosial, ganti rugi karyawan, asuransi pengangguran, serta cuti keluarga dan pengobatan.

a. *Social Security Act*

Para pemberi kerja diharuskan membagi rata dengan para karyawan biaya asuransi usia lanjut, ahli waris, dan ketidak mampuan. Asuransi ketidakmampuan (*disability insurance*) melindungi para karyawan dari kehilangan penghasilan karena ketidakmampuan total. Tunjangan ahli waris (*survivor's benefits*) diberikan kepada anggota tertentu dari keluarga karyawan ketika karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

Tunjangan tersebut dibayarkan kepada janda atau duda dan anak-anak yang belum menikah. Anak-anak yang belum menikah berhak menerima tunjangan ahli waris hingga berusia 18-19 tahun. Meskipun para karyawan harus membayarkan sebagian biaya perlindungan jaminan sosial, pemberi kerja memberikan pendanaan yang sebanding dan menganggap biaya tersebut sebagai tunjangan.

b. Tunjangan Pengangguran

Asuransi pengangguran diberikan bagi para karyawan yang telah diberhentikan, bukan karena kesalahan mereka diberhentikan. Bayaran diberikan dalam bentuk uang hingga 26 minggu atau sampai mendapatkan pekerjaan baru. Tujuan bayaran pengangguran adalah memberi karyawan yang menganggur waktu untuk mencari pekerjaan baru sebanding dengan pekerjaan yang hilang tanpa menanggung kesulitan finansial. Pajak penghasilan dibayar sepenuhnya oleh pemberi kerja yang mendanai program kompensasi pengangguran.

c. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan Tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya.

2. Tunjangan Tidak Wajib (Sukarela)

Organisasi secara sukarela memberikan sejumlah tunjangan lainnya. Tunjangan tersebut biasanya dihasilkan dari keputusan manajemen unilateral

pada beberapa perusahaan dan dari perundingan tenaga kerja/manajemen pada perusahaan lainnya. Kategori-kategori utama tunjangan tidak wajib meliputi bayaran saat tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan tambahan ketika menganggur, dan layanan karyawan (Wibowo, 2014: 322). Berbagai tunjangan yang dapat diberikan oleh perusahaan misalnya adalah perawatan kesehatan, asuransi jiwa kelompok, rancangan pension, layanan karyawan, relokasi, perawatan anak, bantuan pendidikan, beasiswa untuk tanggungan dan lainnya.

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip Program Tunjangan

Menurut Wibowo (2014: 321), bahwa prinsip tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidak-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut, terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan, yaitu:

1. Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata karyawan pada suatu organisasi/perusahaan.
2. Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
3. Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut.
4. Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.

Perusahaan dan karyawan pada hakikatnya saling membutuhkan, karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apapun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka. Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan pada suatu organisasi/perusahaan.

Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasinya yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi yang bagus.

2.1.2.5 Indikator Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Pembayaran tunjangan tersebut biasanya disatukan dalam daftar pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para pegawai. Menurut Malayu (2016: 184) ada beberapa indikator dalam pemberian tunjangan-tunjangan, yaitu sebagai berikut:

1. Cakupan luas

Cakupan luas berarti bahwa pemberian tunjangan harus bisa dinikmati oleh seluruh karyawan.

2. Dihitung dan dikelola dengan bijak

Biaya pemberian tunjangan hendaknya dapat dihitung sesuai kebijakan yang jelas dan realistis.

3. Menarik dan mempertahankan karyawan

Pemberian tunjangan haruslah menciptakan antusias atau gairah bagi para karyawannya dan membuat nyaman karyawan sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

4. Meringankan beban finansial karyawan

Maksudnya dengan diberikannya tunjangan-tunjangan diharapkan dapat mengurangi beban kebutuhan pribadi karyawan maupun yang keluarganya.

2.1.3 Penyediaan Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Penyediaan Fasilitas Kerja

Penyediaan fasilitas kerja adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Kita tahu, para eksekutif umumnya mendapatkan kemudahan-kemudahan tertentu. Maka untuk karyawan juga ada kecenderungan ke arah itu, yaitu dengan memberikan bantuan khusus kepada karyawan biasa dalam beberapa bagian kehidupan rutin dalam menjalankan aktivitasnya. Penyediaan fasilitas kerja karyawan yang bersifat untuk memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan kegiatan atau program yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing-masing program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. (Kadarisman, 2016: 299).

Moenir (2014: 119) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan

agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Penyediaan Fasilitas Kerja

Menurut Kadarisman (2016: 300) bentuk-bentuk dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mushalla/tempat ibadah

Bagi perusahaan yang memiliki karyawan muslim penyediaan fasilitas ibadah perlu diadakan, agar mereka tidak terlalu lama meninggalkan pekerjaan hanya untuk mencari tempat ibadah. Tentu di dalam perusahaan ketika istirahat siang membutuhkan tempat ibadah bagi orang muslim yang menjadikan suatu hal sangat berarti bagi yang mau ibadah.

2. Kafetaria/kantin

Bentuk program ini dimaksudkan untuk melayani karyawan dalam hal makan dan minum, lebih-lebih kalau perusahaan jauh dari restoran atau warung makan. Di samping itu, pengadaan kafetaria juga untuk memperbaiki gizi karyawan, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar (khususnya pekerjaan-pekerjaan berat).

3. Pelayanan medis

Dokter yang dibantu oleh seorang perawat sangat diperlukan di perusahaan untuk mengantisipasi karyawan yang kesehatannya terganggu, sehingga dapat melanjutkan pekerjaan apabila penyakit yang dideritanya tidak terlalu berat. Apabila terjadi suatu kecelakaan kerja yang ringan tidak membutuhkan perawatan intensif maka pelayanan medis yang ada di perusahaan dapat dijadikan sebagai pertolongan pertama.

4. Pendidikan/Pelatihan

Untuk menghadapi usangnya keahlian karyawan, atau untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, sebagian besar perusahaan menengah dan besar menyediakan beberapa bentuk bantuan biaya pendidikan. Tunjangan pendidikan yang disediakan oleh perusahaan merupakan *fringe benefits* yang menguntungkan kedua belah pihak. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tambahan yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi, organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan terlatih untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Cuti

Program ini merupakan usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani karyawan, diharapkan dengan adanya libur cuti dapat melepaskan karyawan dari stress kerja dan semangat kembali saat masuk kerja. Namun dalam program cuti ini harus diperhatikan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan yang sudah ditetapkan, jangan sampai program cuti ini dijadikan untuk bolos kerja karena tidak ingin masuk kerja.

6. Koperasi/toko

Ada beberapa perusahaan yang membuka koperasi untuk melayani kebutuhan karyawan. Koperasi yang dibuka bisa memiliki beberapa divisi, misalnya divisi penjualan (toko swalayan), divisi apotek, divisi pengurusan SIM dan STNK mobil dan sepeda motor, serta divisi pengadaan tiket pesawat terbang atau kereta api. Program koperasi akan terlaksana dengan efektif bila para anggota koperasi memiliki kredibilitas dan integritas moral yang tinggi terhadap perusahaan.

7. Perumahan

Tersedianya tempat tinggal bagi karyawan, misalnya rumah dinas, mes, atau asrama perusahaan akan sangat membantu para karyawan dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja. Dalam kenyataan, para karyawan yang memiliki rumah sendiri akan lebih stabil dalam melaksanakan pekerjaannya.

8. Transportasi karyawan

Tersedianya transportasi bagi karyawan akan sangat membantu para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dan berdampak cukup besar terhadap pelaksanaan kerja karyawan yang membutuhkan sarana transportasi untuk menunjang perpindahan posisi maupun letak baik itu karyawan maupun bahan-bahan dalam proses produksi.

9. Bantuan untuk pindah rumah

Kehidupan rumah tangga karyawan mempunyai pengaruh yang besar atas prestasi kerja. Di samping itu, para majikan ingin agar para karyawan penting tetap fleksibel untuk dipindahkan pada tugas-tugas baru guna meningkatkan efektivitas karyawan maupun organisasi. Penyediaan berbagai macam pelayanan pada waktu pindah rumah akan mendorong tercapainya kedua sasaran tersebut.

10. Perawatan anak

Kurang lebih setengah dari semua wanita yang mempunyai anak dibawah umur 6 tahun merupakan angkatan kerja. Jika kedua orang tua bekerja, diperkirakan biaya perawatan pada siang hari untuk anak-anak rata-rata 10 persen dari gaji kotor, peringkatnya hanya lebih mudah dari perumahan, makanan, dan pajak.

Tunjangan perawatan anak dapat berbeda-beda, mulai dari penyediaan pelayanan penyuluhan sampai pada penyediaan pelayanan perawatan yang sebenarnya.

11. Harga murah untuk karyawan

Toko milik perusahaan di zaman dulu, dimana karyawan menebus kupon dengan bekerja, mempunyai reputasi yang sangat jelek pada masa lalu. Jenis toko yang lama itu hanya dapat dibenarkan jika tidak ada toko yang tersedia atau jika beberapa toko yang ada mengambil keuntungan dari keadaan monopoli. Namun, banyak perusahaan menyediakan produk mereka sendiri kepada karyawannya dengan harga murah. Ini memberikan imbalan dalam moral dan juga merangsang karyawan untuk menggunakan dan mengidentifikasi diri dengan produk yang diterimanya. Sehingga karyawan merasa terbantu dalam memenuhi kebutuhannya atas adanya harga murah ini.

12. Konseling finansial dan legal

Bila para karyawan mempunyai berbagai masalah, atau kesulitan finansial atau legal, produktivitas dan semangat kerja akan sangat terpengaruh. Karyawan memang seharusnya menangani masalah-masalah itu sendiri. Tetapi bila karyawan memerlukan bantuan, perusahaan sebaiknya menyediakan dan mengulurkan tangan untuk membantu pemecahan masalah mereka. Sehingga karyawan merasa tenang ketika bekerja.

Bentuk fasilitas kerja yang akan diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Sehingga penentuan atas bentuk fasilitas kerja karyawan tersebut harus dilaksanakan dengan hati-hati, bukan emosional. Maka nantinya karyawan akan merasa

nyaman ketika bekerja di perusahaan tersebut dan dapat menunjang apa yang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri.

2.1.3.3 Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Fasilitas yang ada nantinya akan membantu karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Pangarso (2016: 56) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Tata ruang

Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.

2. Keamanan dan kenyamanan

Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas.

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Malayu (2016: 152) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Purwanto (2016: 83) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Selanjutnya menurut Darmawan (2013: 77) semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan/instansi. Hal ini dikarenakan sangat penting bagi keberhasilan suatu usaha. Semangat kerja sangat memengaruhi produktivitas dan potensial kerja pegawai di suatu instansi. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi kerja pegawai secara maksimal.

Semangat kerja dapat memanasikan dirinya sebagai kebanggaan dalam organisasi dan tujuannya, keyakinan pada kepemimpinannya, dan rasa berbagi tujuan dan kesetiaan kepada orang lain dalam organisasi. Semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua

kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi dalam Periyadi dan Riris (2019: 261) ada beberapa faktor yang memengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Gaji atau upah

Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

3. Status sosial pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.

4. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

5. Tujuan pekerjaan

Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas diketahui bahwa faktor yang memengaruhi *employee morale* (semangat kerja) yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah, status sosial pekerjaan, suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan, dan tujuan pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Semangat kerja

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015: 4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2. Tingkat absensi

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

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi tetap dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
1.	M. Dilif Lailun Ni'am, Bambang Suyadi, Hety Mustika Ani (2018) "Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember)"	Upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Pakem Sari Sumber jambe Jember	Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial ISSN 1907-9990 E-ISSN 2548-7175 Volume 12 Nomor 2 (2018)	Tidak terdapat variabel tunjangan dan penyediaan fasilitas kerja	Terdapat variabel upah dan semangat kerja
2.	Bambang Widjanarko, Ita Mariami, Wisnu Yusditaro (2020)	Terdapat pengaruh yang positif dan	Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO" Medan Vol. 2	Tidak terdapat variabel sistem	Terdapat variabel penyediaan fasilitas dan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
	“Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Polbangtan Medan”	signifikan dari Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja	No. 3 Desember 2020	upah dan tunjangan	semangat kerja
3.	Eka Putra (2018) “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru”	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel fasilitas kerja dengan semangat kerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru	Eko dan Bisnis (<i>Riau Economics and Business Reviewe</i>) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 9, Nomor 1, Maret 2018	Tidak terdapat variabel tunjangan dan sistem upah	Terdapat variabel fasilitas kerja dan semangat kerja
4.	Jufrize, Fadilla Puspita Hadi (2021) “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377	Tidak terdapat variabel tunjangan dan sistem upah	Terdapat variabel fasilitas kerja dan semangat kerja
5.	Uliani Kurnia D, I Ketut Surabagiarta, Suhariyanto (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo”	Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sawunggaling Karya Kontruksi	Journal of Sustainability Business Research ISSN : 2746 – 8607 Vol 3 No 1 Maret 2022	Tidak terdapat variabel tunjangan dan sistem upah	Terdapat variabel fasilitas kerja dan semangat kerja

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
6.	A.R Vanchapo, E.S. Bala Lewar (2020) “Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sukarela Sekabupaten Sikka”	Upah berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan sukarela di Puskesmas se kabupaten Sikka, Flores	CHMK <i>Nursing Scientific Journal</i> Volume 4 Nomor 1, Januari 2020	Tidak terdapat variabel tunjangan dan penyediaan fasilitas kerja	Terdapat variabel sitem upah dan semangat kerja
7.	Eka Warna, Suratno, Tiara (2020) “Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di SMA Negeri Se Kota Jambi”	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara upah kerja terhadap motivasi kerja	Volume 1, Issue 2, Juli 2020 E-ISSN : 2716-375X, P- ISSN : 2716- 3768	Tidak terdapat variabel tunjangan dan penyediaan fasilitas kerja	Terdapat variabel sitem upah dan semangat kerja
8.	Merta Kusuma, Ade Tiara Yulinda, Tezar Arianto (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu”	Baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan, dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap semangat Kerja Pegawai	<i>Scientific Journal Of Reflection: p- ISSN 2615- 3009 Economic, Accounting, Management and Business</i> e-ISSN 2621- 3389 Vol. 4, No. 1, January 2021	Tidak terdapat variabel sistem upah dan fasilitas kerja	Terdapat variabel tunjangan dan semangat kerja
9.	Dedek Kurniasi, Nur'ain Harahap (2021) “Pengaruh Insentif dan Tunjangan	Insentif dan tunjangan berpengaruh positif dan	Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen,	Tidak terdapat variabel sistem upah dan	Terdapat variabel tunjangan dan

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
	Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang”	signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang	Volume 1, Issue 1, 2021	fasilitas kerja	semangat kerja
10.	Sarmauli Silalahi, Martua Sitorus (2018) “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan”	Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Journal of Management Science (JMAS) Volume 1 No 4. October 2018, pp 98-104e-ISSN: 2684-9747	Tidak terdapat variabel sistem upah dan fasilitas kerja	Terdapat variabel tunjangan dan semangat kerja
11.	Iwan Perwira (2020) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI Di Kota Makassar”	Terdapat Pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Cinema XXI Di Kota Makassar	Jurnal Ilmiah Ecosystem Volume 20 Nomor 1, Januari – April 2020	Tidak terdapat variabel tunjangan dan fasilitas kerja	Terdapat variabel kompensasi dan semangat kerja

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Sumber	Perbedaan	Persamaan
12.	Ika Fuzi Angrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra (2018) “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh”	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja BKPP Aceh	Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302- 0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 1- 10	Tidak terdapat variabel tunjangan dan sistem upah	Terdapat variabel fasilitas kerja dan semangat kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Tujuan yang hendak dari sebuah perusahaan yaitu memperoleh keuntungan baik bagi perusahaan sendiri maupun bagi karyawan, tujuan tersebut dapat dicapai melalui kinerja atau prestasi kerja, yang artinya dapat menunjukkan suatu kerja yang produktif melalui semangat kerja. Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya (Purwanto, 2016). Indikator semangat kerja dalam penelitian ini yaitu: 1) Produktivitas karyawan; 2) Tingkat absensi; 3) Tingkat perpindahan karyawan; 4) Kerusakan; 5) Kegelisahan karyawan; 6) Tuntutan dari karyawan; 7) Pemogokan kerja oleh karyawan.

Sistem pengupahan merupakan cara atau strategi pemberian upah, kompensasi, gaji, bagi pekerja sebagai imbalan terhadap jasa pekerjaan yang telah dilakukan (Malayu, 2016: 118). Indikator sistem upah dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Nominal gaji; 2) Keadilan internal (kesesuaian); 3) Keadilan eksternal (sesuai pasaran); 4) Senioritas; 5) Penghargaan.

Ni'am (2018) menemukan bahwa upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UD. Pakem Sari, Sumberjambe, Jember dengan besaran pengaruh sebesar 56,4%, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. System upah juga akan memengaruhi semangat kerja, ketika upah yang diberikan lebih dari harapan maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

Faktor lainnya yakni berupa tunjangan yang diperoleh karyawan. Tunjangan dapat dikatakan sebagai program pelayanan atau pembayaran tambahan bagi karyawan berupa tunai dan pada umumnya diberikan secara rutin dan periodik. Indikator tunjangan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Cakupan luas; 2) Dikelola dengan bijak; 3) Menarik dan mempertahankan karyawan; 4) Meringankan beban finansial.

Dedek Kurniasi dan Nur'ain Harahap (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberian tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Wahana Alam Lestarindo Pancur Batu Deli Serdang. Sama halnya dengan upah ataupun gaji, ketika tunjangan yang diberikan cukup bahkan lebih maka akan meningkatkan semangat kerja karyawannya. Banyak bentuk dari tunjangan, baik tunjangan materil ataupun berbentuk non-materil.

Faktor yang diteliti lainnya adalah penyediaan sarana/prasarana atau fasilitas kerja yang dapat dikatakan sebagai segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial. Indikator penyediaan fasilitas dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Tata ruang; 2) Keamanan dan kenyamanan; 3) Peralatan dan dukungan fasilitas lain.

Bambang Widjanarko, dkk (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Polbangtan Medan. Ketika fasilitas yang disediakan memadai, baik fasilitas yang berhubungan dengan kerja maupun fasilitas yang tidak berhubungan dengan kerja, akan meningkatkan semangat kerja karyawannya. Seperti contohnya ketika peralatan dan mesin yang digunakan berkualitas baik, maka karyawan akan semangat dalam bekerjanya karena alat yang digunakannya pun baik.

Dengan sistem pengupahan yang berjalan dengan baik dalam perusahaan, disamping itu karyawan juga mendapatkan tunjangan serta penyediaan fasilitas yang memadai dari perusahaan, hal tersebut akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Maka semangat kerja karyawan akan tercapai lebih baik jika ketiga faktor tersebut dapat dijalankan dengan baik.

2.3 Hipotesis

Hipotesis dapat dikatakan dugaan sementara yang didasarkan tujuan penelitian yang diajukan dari kerangka penelitian yang ditetapkan. Hipotesis merupakan pernyataan yang berhubungan pada dua variabel ataupun lebih.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu: **Terdapat pengaruh sistem upah, tunjangan, penyediaan fasilitas terhadap semangat kerja karyawan CV. Nuri Kawalu Tasikmalaya.**