

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan pustaka

2.1.1 Tunjangan

Secara umum tunjangan merupakan salah satu komponen yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan dan ketenangan kerja. Berikut penulis mengemukakan beberapa definisi tunjangan yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Moekijat (2016: 173) tunjangan adalah:

“Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan”.

Tunjangan sering juga disebut sebagai benefit seperti yang dikemukakan oleh Moekijat (2016: 173).

“*Benefit* dapat dipandang sebagai sumbangan-sumbangan yang berwujud uang kepada pegawai, misalnya pembayaran khusus kepada pegawai yang sakit, asuransi, perawatan rumah sakit, pensiun dan sebagainya”.

Menurut Malayu (2017: 133) tunjangan adalah sebagai berikut:

“*Benefit* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka”.

Sedangkan tunjangan menurut Dessler (2017: 444) adalah:

“Pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bisa mencakup misalnya, asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan rabat untuk produk-produk perusahaan”.

Tunjangan (*benefit*) menggambarkan atau satu sebagian 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.

Tunjangan menurut Henry, (2016: 231) adalah Setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali”.

Dari pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang.

Meskipun tunjangan tidak secara langsung berkaitan dengan usaha-usaha produktif karyawan, seringkali manajemen berpendapat bahwa program ini akan dapat membantu program perekrutan karyawan, menaikkan semangat kerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi dan secara umum dapat meningkatkan citra positif di mata masyarakat umum

2.1.1.1 Jenis-Jenis Tunjangan

Bentuk-bentuk kompensasi tambahan berbeda-beda dalam setiap perusahaan, biasanya kompensasi tambahan sering disebut sebagai tunjangan (*fring benefit*). Dalam pengertian paling luas adalah “tunjangan semacam itu dapat ditafsirkan sehingga meliputi semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variable langsung yang dihubungkan dengan keluaran”.

Menurut Dessler (2017: 444) jenis-jenis tunjangan dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Tunjangan bayaran suplemen

Semua perusahaan memiliki tunjangan bayaran suplemen, yaitu tunjangan bagi waktu tidak aktif bekerja. Hal ini mencakup asuransi ketunakaryaan

(apabila pegawai dirumahkan), uang liburan dan hari libur, uang sakit, uang pesangon (apabila pegawai diberhentikan), dan tunjangan ketunakaryaan suplemen (yang menjamin keberlangsungan penghasilan apabila perusahaan/pabrik ditutup).

2. Tunjangan Asuransi

Peraturan perundang-undangan kompensasi karyawan bertujuan untuk menyediakan tunjangan penghasilan segera dan pengobatan kepada korban kecelakaan kerja atau keluarganya tanpa mempersoalkan siapa yang bersalah. Setiap Negara bagian memiliki sendiri peraturan perundang-undangan yang mengatur ikhwal kompensasi pegawai.

3. Tunjangan Masa Tua

Banyak orang berasumsi bahwa jaminan sosial merupakan suatu yang hanya dapat diterima setelah mereka berusia lanjut, padahal jaminan sosial menyediakan tiap jenis tunjangan. Pertama, tunjangan masa tua yang telah dikenal luas. Tunjangan ini memberikan penghasilan kepada seseorang yang pension pada usia 62 tahun atau sesudahnya dan hal ini dijamin berdasarkan Undang-Undang Jaminan Sosial.

4. Tunjangan Pelayanan Pegawai

Meskipun suatu asuransi dan tunjangan pension perusahaan merupakan bagian utama dari biaya yang diperuntukkan untuk tunjangan, perusahaan pada umumnya juga menyediakan suatu jajaran pelayanan yang meliputi pelayanan pribadi (seperti penyuluhan), pelayanan yang berkaitan dengan

pekerjaan (seperti fasilitas pemeliharaan anak), dan fasilitas eksekutif (seperti mobil perusahaan dan program-program bagi eksekutif).

Sedangkan menurut Bambang (2015: 7) bentuk – bentuk tunjangan adalah sebagai berikut :

1. Jaminan pegawai, misalnya asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan dan pensiun.
2. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, misalnya pembayaran waktu libur atau cuti, pembayaran untuk wajib militer.
3. Hadiah-hadiah (bonus), misalnya tunjangan hari raya, hadiah ulang tahun, hadiah tahun baru, tunjangan perawatan rumah, dan bonus jasa produksi.

Pemeliharaan karyawan akan terkait dengan kondisi fisik dan mental karyawan itu sendiri. Pemeliharaan semangat kerja atau moral karyawan dinilai sangat penting, diharapkan mereka akan memiliki sifat loyalitas kepada perusahaan karena dirasakan sudah merasa diperhatikan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Macam-Macam Tunjangan

Menurut Hadari (2016: 316) macam-macam tunjangan adalah:

1. Tunjangan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat melakukan suatu pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan yang diberikan pada saat hari hari besar keagamaan.

3. Tunjangan Makan

Tunjangan makan adalah tunjangan yang hanya disediakan untuk karyawan yang bekerja di luar perusahaan pada saat jam makan.

2.1.1.3 Asas-Asas Program Tunjangan

Asas-asas program tunjangan karyawan menurut Flippo (2017: 59) adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan karyawan harus memuaskan kebutuhan nyata.
2. Tunjangan harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien daripada perorangan.
3. Program tunjangan harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam.
4. Agar perusahaan dapat menerima nilai-nilai dari pelayanan kepada karyawan, perusahaan harus melakukan program komunikasi dan direncanakan dengan baik
5. Biaya tunjangan harus dapat dihitung dan harus dibuat ketentuan untuk pembiayaan yang sehat.

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan dapat mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik. Wujud dari perilaku yang baik tersebut seperti: semangat kerja yang tinggi, disiplin, jujur dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, pemberian

kesejahteraan yaitu pemberian tunjangan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Pemberian Tunjangan

Program-program pemberian tunjangan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Diantaranya manfaat-manfaat yang diperoleh perusahaan dengan penyediaan tipe kompensasi menurut Malayu (2017: 137) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Dari berbagai manfaat di atas hampir tidak mungkin diukur. Investasi dalam sumber daya manusia memang tidak dapat diukur keuntungannya dalam jumlah rupiah, tetapi hanya dinikmati dan dirasakan. Prinsip-prinsip pokok program-program tunjangan karyawan adalah bahwa tunjangan harus memberikan kontribusi kepada perusahaan setidaknya sama dengan biaya yang dikeluarkan.

Segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentunya mempunyai tujuan dan sasaran, karena program tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung, maka tujuan dan manfaat pemberian tunjangan

karyawan tercakup dalam tujuan dan manfaat pemberian kesejahteraan. Menurut Moekijat (2016: 230) tujuan kesejahteraan adalah:

1. Bagi perusahaan
 - a. Meningkatkan hasil
 - b. Mengurangi perpindahan dan ketidakhadiran
 - c. Meningkatkan semangat kerja
 - d. Menambah kesetiaan karyawan
 - e. Menambah serta karyawan dalam perusahaan
 - f. Mengurangi keluhan-keluhan
 - g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dan kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan sosial
 - h. Mempermudah usaha-usaha pengadaan karyawan
 - i. Memperbaiki kondisi kerja
 - j. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan bagi pekerjaan dan lingkungannya
2. Bagi pegawai
 - a. Memberikan kenikmatan dan fasilitas, yaitu dengan cara lain yang tidak tersedia dalam bentuk yang kurang memadai
 - b. Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah perorangan
 - c. Menambah kepuasan kerja
 - d. Membantu memajukan perorangan
 - e. Memberikan alat untuk saling mengenal dengan karyawan lain
 - f. Mengurangi perasaan kurang aman.

2.1.1.5 Indikator Pengukuran Tunjangan

Pengertian Tunjangan Kinerja PermenPAN-RB No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Menurut Bernardin dan Russel (2016: 187) indikator penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga indikator yaitu:

1. Tingkat pencapaian kinerja pegawai
2. Tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja.
3. Ketaatan pada disiplin pegawai

2.1.2 Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Menurut Lupiyoadi (2016: 34) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda

maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.

Moenir (2015: 197) menyatakan “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Menurut Robbins, (2016: 123) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan, Umar (2015: 89) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Sementara Djoyowiriono (2016: 96) menyatakan bahwa fasilitas adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Agus (2016: 128) yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Robbins (2016: 144) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.

2. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.

3. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial.

Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

2.1.2.2 Indikator Fasilitas Kerja

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

Menurut Amstrong, Mischael terjemahan Sofyan dan Haryanto (2017: 22) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan

Yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

2. Prasarana

Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.

3. Perlengkapan kantor

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

4. Ruang kesehatan

Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.

5. Bangunan

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

6. Alat transportasi

Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.1.3 Produktivitas Kerja

Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif dan nilai (Sutrisno, 2016: 120).

Menurut L. Greenberg dalam Muchdarsyah (2015:79).

“Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah (2015: 79) menjelaskan mengenai produktivitas sebagai berikut: a) perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, b) perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.

Menurut L. Greenberg dalam Muchdarsyah (2015: 81). Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.

Menurut Sutrisno (2016: 120), Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Sondang P Siagian (2015: 15), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Hadari Nawawi, (2016: 98). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini.

2.1.3.1 Pengukuran Produktivitas Kerja

Secara umum menurut Muchdarsyah (2015: 23) pengukuran Produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

1. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
2. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Muchdarsyah (2015: 23) beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :

1. Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.

2. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar).strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).
3. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.
5. Lingkungan Organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, system insentif, kebijaksanaan personilia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
6. Lingkungan Negara (eksternal) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan stuktur sosial dan politik, polotik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijakssanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
7. Lingkungan Internasional (regional) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
8. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasioanal)

2.1.3.3 Indikator Produktivitas kerja

Seperti dijelaskan Henry (2016: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kualitas

Menurut Muchdarsyah (2015: 12) “produktivitas bisa dianggap sebagai keluaran atau masukan dari sistem oleh departemen tenaga kerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang harus selalu punya pandangan bahwa mutu kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin”.

2. Kuantitas

Menurut Henry Simamora (2016: 271) “kuantitas adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan”.

Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

3. Waktu

Seseorang karyawan yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dapat dikatakan produktif dengan demikian karyawan dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif.

4. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal. Penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Swandono Sinaga (2016) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Fasilitas Kerja (X) dan Produktivitas (Y). Alat analisis: Uji Validitas, Realibilitas,	Subjek Penelitian: Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau Teknik Analisis: Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Jurnal EMBA: ISSN 2303-1174. <u>Vol 1, No 3 (2016)</u>
Vebriina Putri Risman (2018) “Pengaruh Tunjangan dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor PDAM Kota Padang”.	Tunjangan (X): Alat analisis: uji validitas, realibilitas.	Variabel X Lingkungan kerja Subjek Penelitian Kantor PDAM Kota Padang	Hasil penelitian menunjukan antara tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Achmad Ridwan (2019) Analisis Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusira Crumb Rubber Medan	Variabel (X): Tunjangan. Variabel (Y): Produktivitas Karyawan	Subjek Penelitian: PT. Nusira Crumb Rubber Medan Teknik Analisis: Regresi Sederhana	Variabel Tunjangan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan	Jurnal Manajemen Pemasaran Universitas Lampung Vol. 2, No. 1 Tahun 2019
Dika Indra Faijar (2019) Pengaruh Tunjangan Dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Anugeah Cirebon	Variabel (X): Tunjangan dan Fasilitas kerja Variabel (Y): Produktivitas Karyawan	Subjek Penelitian: Bagian Produksi Perusahaan Anugeah Cirebon	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan Tunjangan dan Fasilitas kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Jurnal Ilmiah Kesatuan Nomor 1 Volume 14, April 2019
Soni Sonia Sonjaya (2018) Pengaruh Tunjangan dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sari Nusantara Bandung	Variabel (X): Tunjangan dan Fasilitas kerja Variabel (Y): Produktivitas Kerja Karyawan	Subjek Penelitian: PT Sari Nusantara Bandung	Tunjangan dan Fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja	Jurnal Universitas Telkom Prosiding. ISSN 2089-3590 Vol.5, No.1 Th. 2018
Lestari, Tia (2019) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi.	Variabel (X): Fasilitas kerja Variabel (Y): Produktivitas Kerja Karyawan	Subjek Penelitian: Royal Denai Hotel Bukittinggi	Hasil penelitian diperoleh pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja	http://repository.unp.ac.id/id/eprint/23825

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Zuchri Abdussamad (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo	Variabel (X): Kompensasi Variabel (Y): Produktivitas Kerja Karyawan	Subjek Penelitian: PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya ditunjukkan koefisien determinasi $r^2 = 0.512$ atau sebesar 51,2%	Jurnal Manajemen/ Volume XVIII, No. 03, Oktober 2018: 456-466
Muhammad Harpis, Syaiful Bahri (2020) Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Variabel (X): Fasilitas Kerja	Variabel (X): Kinerja Pegawai Variabel (Y): Kinerja Pegawai Subjek Penelitian: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 13-27 ISSN 2623-2634 (online)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Komariah (2018)	Variabel (X): Fasilitas Kerja	Subjek Penelitian:	Terdapat Pengaruh	Dinamika: Jurnal Ilmiah
Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis	Variabel (Y): Produktivitas Kerja Karyawan	Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis	Positif Antara Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”. terbukti kebenarannya	Ilmu Administrasi Negara. Vol 5, No. 3 ISSN 2614- 2945
Christyanti Andisi, Yantje Uhing (2018)	Variabel (X): Tunjangan Kinerja Daerah Variabel (Y): Produktivitas Kerja Karyawan	Subjek Penelitian: Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Secara parsial Tunjangan Kinerja Daerah dan Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai	Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2748 – 275 ISSN 2303- 1174
Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara				

2.2 Kerangka pemikiran

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau

bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan memberikan produktivitas kerja yang optimal, maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu tunjangan yang sesuai dan fasilitas kerja yang layak.

Menurut Malayu (2017: 133) tunjangan adalah Kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Bernardin dan Russel (2016: 187) komponen penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga indikator yaitu Tingkat pencapaian kinerja pegawai, Tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja dan Ketaatan pada disiplin pegawai.

Pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari penjelasan menurut Malayu, (2017: 133), dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik. Wujud dari perilaku yang baik tersebut seperti: semangat kerja yang tinggi, disiplin, jujur dan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pendapat atau teori tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusira Crumb Rubber Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebuah perusahaan wajib memberikan fasilitas terhadap karyawan dalam menunjang kinerjanya. Menurut Umar (2013: 89) menyatakan fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Menurut Amstrong, Mischael terjemahan Sofyan dan Haryanto (2017: 22) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: Mesin dan peralatan, Prasarana, Perlengkapan kantor, Ruang kesehatan, Bangunan dan Alat transportasi.

Dalam kaitannya pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori dari Agus (2016: 128) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati

dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dari pendapat tersebut dapat dilihat pengaruh dari fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana fasilitas kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Swandono (2016) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tunjangan dan fasilitas kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan sistem tunjangan dan fasilitas kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Sondang P Siagian (2015: 15), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.

Seperti dijelaskan Henry (2016: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu.

Jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi tersebut, banyak *alternative* dan pendekatan perbaikan yang dapat dikembangkan. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pada bagian produksi adalah memberikan tunjangan yang layak dan fasilitas kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang diinginkan. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soni Sonia Sonjaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Tunjangan dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sari Nusantara Bandung”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Simultan dan Parsial tunjangan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

Oleh karena itu, tunjangan yang diberikan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sedangkan fasilitas kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat meminimalisir resiko kesalahan kerja pada karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan akan lebih baik lagi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia”**.