

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terancam krisis ekonomi di era globalisasi menjadi tantangan perusahaan yang semakin sulit, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain untuk dapat bertahan di industrinya. Apabila perusahaan telah mampu bertahan terhadap segala kondisi perekonomian yang ada dan tetap beroperasi secara efektif dan efisien, maka kinerja perusahaan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik, maka pengelolaan perusahaan tersebut dianggap berhasil. Faktor sumber daya manusia ini menjadi elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia

Sekarang ini perkembangan perekonomian Indonesia sangat mempengaruhi pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Pertumbuhan perusahaan ini perlu memperhatikan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi terutama dalam menjalankan aktivitas usahanya. Perusahaan multinasional sangat membutuhkan kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi yang canggih harus didukung oleh karyawan yang berkualitas agar karyawan mampu menciptakan

dan mengelola teknologi tersebut. Karyawan berkualitas mampu meningkatkan efektifitas dan produktivitas dari perusahaan. Oleh karena itu karyawan mempunyai posisi yang sangat penting dalam menjalankan kemajuan teknologi yang dimiliki perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan sumber daya yang berkualitas, manajemen perusahaan harus dituntut untuk dapat mengembangkan cara-cara baru dalam mempertahankan karyawan yang berproduktivitas atau memiliki kinerja yang baik dalam mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan tersebut. Karyawan perusahaan perlu dimotivasi agar menunjukkan kinerjanya yang baik dan berkualitas bagi perusahaan. Tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, jika kinerja karyawan baik dan berkualitas.

Dalam mencapai tujuan perusahaan maka manajemen perusahaan harus dapat mengadakan program sebagai suatu cara untuk motivasi karyawan, agar dapat tepat sasaran yaitu melalui sistem motivasi. Berbagai motivasi kerja dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya, salah satunya adalah pemberian gaji yang layak sedemikian rupa sehingga kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi. Gaji merupakan suatu imbalan atas suatu pekerjaan yang kita kerjakan dan prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi pekerjaan kepada penerima pekerjaan. Gaji menjadi sumber kehidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikat dirinya dalam perjanjian kerja

Gaji dapat menjadi suatu tolak ukur nilai kerja karyawan dimana para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat gaji karyawan

menentukan skala kehidupannya, sedangkan gaji relatif menunjukkan status martabat dan harga mereka. Oleh karena itu jika karyawan memandang gaji tidak memadai, motivasi karyawan menjadi turun secara drastis, begitu pula sebaliknya karena gaji ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain motivasi bagi para pakar untuk mau melaksanakannya dan meningkatkan kinerjanya.

Sebagai karyawan memahami peranan gaji adalah sangat penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sedangkan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya gaji yang diberikan pihak perusahaan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan lebih berproduktivitas tinggi

Produktivitas pegawai yang rendah dapat ditingkatkan dengan pemberian kenaikan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankannya. Dengan adanya kenaikan gaji yang diberikan kepada pegawai berprestasi dapat mendorong kinerja tinggi dari pegawai lain. Jadi pemeriksaan operasional dilakukan pimpinan perusahaan dalam memperbaiki kinerja rendah menjadi pegawai berproduktivitas.

Produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Dalam penelitian Hasibuan menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau

jasa. Sedangkan dalam penelitian Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Sutrisno mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi⁶. Dalam meningkatkan hasil yang dicapai dalam hal ini menyangkut pendapatan. Pendapatan perusahaan merupakan hal yang diterima perusahaan berupa keuntungan yang timbul dari kegiatan produksi, pendapatan juga merupakan penghasilan atau disebut dengan bertambahnya dan terjadi kenaikan terhadap hasil dan harta yang sudah diperoleh sebuah perusahaan dan terus bisa menjadi sumber penghidupan dan keberlangsungan sebuah perusahaan demi mencapainya tujuan perusahaan

Pemeriksaan operasional pegawai dilakukan tiap hari seperti pemeriksaan daftar kehadiran pegawai, kesalahan yang dilakukannya dan pelaksanaan atas tugas maupun tanggung jawabnya. Sistem penggajian yang dilakukan perusahaan tiap bulan sedangkan kenaikan gaji diberikan setahun sekali dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Kenaikan gaji masing-masing pegawai berbeda-beda sesuai dengan lama bekerja, keuletan, kerajinan dan kinerjanya.

Permasalahan yang sering timbul di dalam perusahaan adalah gaji sangat mempengaruhi karyawan untuk bermotivasi dalam meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas karyawan sering menurun setelah pimpinan perusahaan yang mengabaikan kenaikan gaji. Kenaikan gaji tidak diberikan

kepada karyawan dengan alasan produktivitas karyawan menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai keinginan pimpinan. Padahal kenaikan gaji dapat memicu karyawan dalam memperbaiki produktivitasnya. Berdasarkan uraian pendahuluannya ini penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tersebut ke dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaji Sebagai Alat Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Terusan Indah Perkasa".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Keberadaan sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.
2. Kenaikkan gaji sangat berpengaruh sebagai alat motivasi karyawan
3. Tingkat motivasi dapat mempengaruhi mekanisme produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis menentukan batasan masalah yang diperlukan, supaya tidak terlalu luas cangkupan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan juga adanya keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti, maka penulis hanya akan meneliti mengenai pengaruh gaji

sebagai alat motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Terusan Indah Perkasa.

1.3.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada PT. Terusan Indah Kerja ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Terusan Indah Kerja ?
3. Bagaimana pengaruh gaji dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Terusan Indah Perkasa ?

I.4. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada PT. Terusan Indah Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Terusan Indah Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Terusan Indah Perkasa.

1.5. Manfaat

Penulis menggumpulkan dan memperoleh data-data penelitian yang sangat bermanfaat yakni :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan gaji sebagai alat motivasi terhadap produktivitas karyawan. Hasil temuan ini dapat memperkaya kajian teoritis tentang dinamika gaji serta menjadi referensi tambahan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori-teori terkait motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat hasil-hasil studi sebelumnya yang membahas faktor-faktor penentu produktivitas dalam konteks organisasi modern.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan masukan langsung bagi manajemen PT Terusan Indah Perkasa dalam mengevaluasi dan mengoptimalkan gaji sebagai alat motivasi. Dengan memahami bagaimana kedua variabel ini memengaruhi produktivitas karyawan, Implementasi yang tepat dari temuan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi terhadap produktivitas, karyawan terhadap perusahaan.

1.5.3. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau referensi awal dalam mengembangkan studi lebih lanjut yang berkaitan dengan gaji, motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian berikutnya dapat memperluas lingkup variabel, menambahkan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan organisasi lain atau sektor industri berbeda guna melihat konsistensi atau perbedaan pengaruh antar variabel.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. (Uyun 2021 : 3)

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai berikut : (Amelia *et.al* 2022 : 133)

1. Menurut Melayu SP. Hasibuan

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Menurut Basir Barthos

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan

dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

3. Menurut Achmad S. Rucky

MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan keorganisasian yang memfokuskan pada kegiatan sumber daya manusia.

2.1.2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji atau upah merupakan hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. As'ad (2013:21) mengatakan upah adalah "suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang". Sedangkan gaji adalah upah yang dibayarkan dalam waktu yang tetap. Jika seseorang mendapat gaji yang sesuai dan layak pada setiap bulannya, maka

secara tidak langsung akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain gaji, ada pula pendapatan extra di luar gaji atau upah yang di berikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang melebihi standart yang telah di tentukan perusahaan. (Jahroni 2020 : 13)

b. Indikator Gaji

Pemberian gaji dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya.dengan demikian gaji merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. (Gafur 2022 :103) Adapun beberapa indikator pemberian gaji menurut siagian antara lain sebagai berikut :

1. Kesesuaian kinerja

Sistem gaji dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya gaji tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.

2. Jumlah waktu kerja

Besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam,hari,minggu ataupun bulan.

3. Senioritas

Sistem gaji ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukannya kesetiaan kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4. Keadilan

Dalam sistem gaji bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan(input) dengan output.semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi gaji yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan,

5. Kelayakan

Setelah keadilan maka gaji juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

2.1.3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yang berarti motif kekuasaan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama untuk bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong bawahan semangat, sehingga mereka akan bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan bagian dari pengembangan pribadi sangat penting. Hampir seluruh dunia dan para pemimpin nasional memiliki kemampuan yang tinggi untuk membakar motivasi. (Nugroho 2019 : 2)

Menurut Kusmiatai *et.al* (2022 : 871) Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul secara alamiah dalam diri manusia untuk melakukan suatu hal guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi ini menjadi satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, manfaat dari motivasi tidak berpengaruh terhadap perusahaan saja, disamping itu motivasi mampu dirasakan oleh karyawan serta mampu melahirkan semangat, serta rasa tanggungjawab dari setiap karyawan dalam mentuntaskan pekerjaannya.

b. Tujuan Dari Memberikan Motivasi

Tujuan Dari Memberikan Motivasi Menurut Hasibuan (2011) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;

- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja;
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Merampingkan karyawan pengadaan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Meningkatkan rasa karyawan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Begitupun dengan adanya motivasi mampu membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan yang mana hal tersebut akan berdampak baik pula bagi kemajuan perusahaan. Adapun hal penting lainnya di dalam motivasi yaitu, adanya kenaikan pangkat dan jabatan, adanya gaji yang sesuai dengan yang kinerja yang dihasilkan, mendapatkan suatu pujian dan penghargaan, serta tersediannya fasilitas yang lengkap dan memadai.

Sehingga, dapat diartikan bahwa motivasi adalah keadaan dan juga kekuatan yang mendorong diri karyawan agar terarah dalam mewujudkan tujuan dari organisasi di suatu perusahaan. Motivasi juga berkaitan dengan

sikap serta mental yang kuat dan positif yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, sehingga hal tersebut mampu menjadi pendorong bagi karyawan dalam menjalankan serta memberikan kinerjanya yang optimal bagi perusahaan.

c. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi menurut Wahyuningsih (2012) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (Gaji)

Kebutuhan fisiologis adalah kenaikan gaji atau tunjangan extra untuk konsumsi akan lebih menggerakkan semangat kerja karyawan dibandingkan dengan segala nasehat mengenai integritas dan lainnya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan adalah mencakup kebutuhan merasa aman di lingkungan pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan kebutuhan ini dapat di amati melalui pola hidup karyawan yang cenderung memilih dunia kerja yang tenang, aman, tertib, taat hukum dan dapat diandalkan.

3. Kebutuhan Rasa Memiliki

Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi dengan lingkungan sekitar. Karyawan pada level ini perlu dimotivasi untuk

memiliki rasa atas visi dan misi organisasi dan menyatuakn ambisi personal dengan ambisi organisasi.

4. Kebutuhan Penghargaan Dari Pihak Lain

Kebutuhan penghargaan mencakup factor penghargaan internal seperti harga diri, prestasi serta faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimumkan kemampuan, keahlian dan potensi.

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2011) metode motivasi adalah sebagai berikut :

a. Metode langsung (direct motivation)

Metode langsung (direct motivation) adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifat khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lainnya. Pujian, penghargaan, bonus, gaji, yang dianggap sebagai motivasi langsung karena proses dapat dilihat. Pemimpin di perusahaan langsung memberikan gaji, bonus, reward, dan pujian kepada bawahan mereka tanpa mediator apapun. Biasanya lebih banyak pujian, penghargaan,

bonus, dan gaji yang diterima dengan bawahan, semakin tinggi mereka merasa termotivasi dalam perusahaan. Dengan itu, kinerja mereka juga kemauan mendapatkan baik seiring berjalannya waktu.

b. Metode tidak langsung (indirect Motivation)

Metode tidak langsung (indirect Motivation) adalah motivasi yang diberikan hanya sekitar fasilitas yang mendukung dan tugas moral support / kelancaran, sehingga karyawan merasa di rumah dan memotivasi untuk melakukan pekerjaan itu. Misalnya: kursi lembut, mesin baik, cerah dan nyaman ruang kerja, suasana dan lingkungan kerja yang baik, penempatan yang tepat dari karyawan dan lain-lain. Motivasi adalah pengaruh yang besar secara tidak langsung untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat. Untuk meningkatkan tingkat motivasi juga dapat digunakan dengan metode tidak langsung motivasi. Memberikan fasilitas yang baik untuk bawahan, menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat di perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan tingkat motivasi bahwa bawahan mendapatkannya dengan tidak langsung cara. Setiap fasilitas yang diberikan kepada bawahan juga perlu diperhatikan, karena jika terlalu over, bawahan akan merasa malas dan hanya menikmati fasilitas seperti rumah.

2.1.4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.

Produktivitas karyawan merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai tugas. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan karyawan, sumber daya, bahan baku dan uang).

Menurut Safitri (2019) Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat di capai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau kelompok, orang atau pegawai dalam periode waktu tertentu. (Hayatun 2022 : 184)

b. Indikator Produktivitas Karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Menurut Gilmore & Fromm, indikator produktivitas kerja adalah: bersifat membangun, optimisme tinggi. bertanggung jawab tinggi, menyukai

pekerjaan, visioner, adaptif dengan lingkungan, potensinya berkontribusi positif. Dimensi produktivitas menurut pendapat dari Handoko adalah sebagai:

1. Tingkat prestasi kerja.
2. Tingkat absensi karyawan.
3. Tingkat perputaran karyawan.

Sedangkan pandangan dari Sedarmayanti mengenai dimensi produktivitas kerja adalah perbandingan antara masukan dan keluaran dapat berubah dari waktu ke waktu, hal tersebut disebabkan oleh :

1. Tingkat pendidikan
2. Disiplin kerja
3. Keterampilan
4. Sikap Kerja
5. Motivasi
6. Lingkungan kerja, dan lain-lain

2.2. Penelitiain Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan tentang pandangan dari penelitian terdahulu, baik diterapkan sebagai pendukung bagi peneliti untuk penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, berguna sebagai bahan perbandingan untuk peneliti saat ini baik membahas tentang kelebihan ataupun kekurangan yang tertera di penelitian sebelumnya serta untuk memperkuat pendapat. Sehingga kali ini

peneliti mengangkat riset yang berhubungan dengan topik yang diambil oleh peneliti.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun/ Judul/Vriabel	Metode dan Sampel	Hasil Penelitian
<p>Nama Peneliti : Adelia Indah Pramiswari, Wahyu Eko Setianingsih, Yohanes Gunawan Wibowo.</p> <p>Tahun : 2022</p> <p>Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi.</p>	<p>Metode : Penelitian Penjelasan (Explanatory research)</p> <p>Sampel : menggunakan batas kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% jadi hanya 80 responden dari 100 karyawan.</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil temuan dari penelitian ini berarti Jika kompensasi yang diberikan ditingkatkan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi diberikan lebih baik lagi kepada karyawan tetap bagian produksi, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. hasil temuan dari penelitian ini berarti Jika motivasi yang diberikan</p>

		ditingkatkan oleh PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan tetap bagian produksi di sampaikan dengan lebih baik, lebih positif dan membangun, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja para karyawan tetap bagian produksi dalam bekerja.
<p>Nama Peneliti : Dwi Mustika Putri, Sutarno, dan Dorothea Ririn Indriastuti.</p> <p>Tahun : 2020</p> <p>Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sma Negeri Colomadu, Karanganyar</p>	<p>Metode : Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data Kualitatif berupa responden dan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert.</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu Karanganyar, karena seseorang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaan, dan secara langsung akan meningkatkan kinerja seseorang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Colomadu,</p>

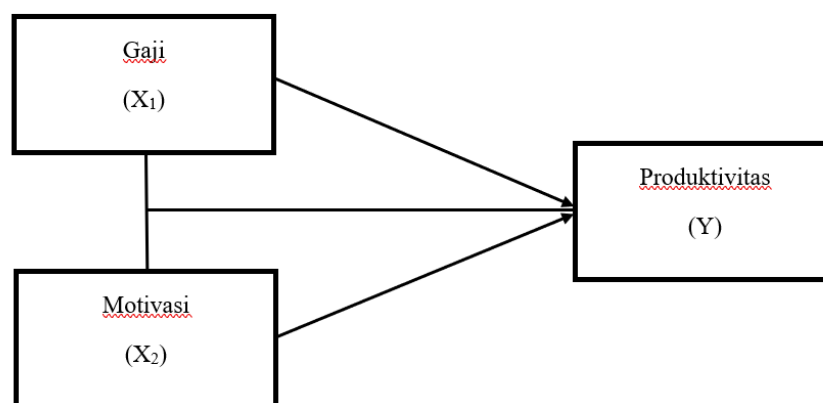
	Sampel : 47 responden	Karanganyar, dengan besarnya tingkat kedisiplinan seorang guru maka kinerjanya pun akan meningkat. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri Colomadu, Karanganyar, gaji memiliki peranan penting dalam untuk meningkatkan kinerja guru PNS, jika gaji naik maka kinerja guru PNS ikut naik sebaliknya jika gaji turun maka kinerja pun ikut turun.
Nama Peneliti : Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni. Tahun : 2021 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Metode : Menggunakan data Kualitatif Populasi :337 orang, Sampel : Menggunakan teknik Probability	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variable lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Dan Variabel

<p>Karyawan Pt. Semen Padang</p>	<p>Sampling maka dari itu sampel yang digunakan sebanyak 77 orang.</p> <p>Menggunakan SPSS 22 untuk uji penelelitian</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Variabel lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.</p>
<p>Nama Peneliti : Abd. Gafur, Muhammad Yusuf, dan Firmansyah Kusumayadi.</p> <p>Tahun : 2022</p> <p>Judul : Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Sicepat Ekspress Cabang Bima Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt.</p>	<p>Metode : Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif.</p> <p>Sampel : 30 orang karyawan</p>	<p>Mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspress Cabang Bima.</p>

Sicepat Ekspres Cabang Bima		
<p>Nama Peneliti : Miftahul Hayatun1 dan Sri Ernawati</p> <p>Tahun : 2022</p> <p>Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai</p>	<p>Metode :</p> <p>Menggunkan Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner, observasi dan studi Pustaka.</p> <p>Sampel : Sampel dalam penelitian ini yaitu 44 orang PNS. Teknik sampel menggunkan penelitian ini adalah purposive sampling.</p>	<p>Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada kompensasi dan disiplin kerja maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.</p>

2.3. Kerangka Konseptual

Sesuai dengan judul Pengaruh Gaji Sebagai Alat Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Terusan Indah Perkasa, untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian dan hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel. Tujuan penyusunan hipotesis yaitu selain untuk memberi arah penelitian juga untuk membatasi variabel yang digunakan.

1. Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas berkaitan dengan memproduksi secara efisien dan khususnya ditujukan pada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk memproduksi keluaran. Menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber

daya Manusia, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi harus memperhatikan bagaimana mereka mengkonversikan sumber daya (masukan) menjadi keluaran. Keluaran dapat berupa produk yang dimanufaktur, barang yang terjual atau jasa yang diberikan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan PT. Terusan Indah Perkasa

2. Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Samsudin dalam buku Raja Maruli Sitorus mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan³⁴. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja

merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Terusan Indah Perkasa

3. Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Pendapatan atau upah merupakan salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan seseorang atau karyawan, sehingga pendapatan atau upah karyawan ini mencerminkan kemajuan ekonomi suatu karyawan. Sedangkan Adella Hotyda Siregar menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagiseseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dariluar untuk kegiatan dengan tanggung jawab guna untuk mencapaitujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh gaji dan motivasi terhadap produktivitas karayawan PT. Terusan Indah Perkasa