

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaji

1. Pengertian Gaji

Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan eksintriik yang dapat dicapai seseorang memulai kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang di berikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja , berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisika. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengertian gaji, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian gaji, yaitu:

Gaji menurut Wursanto (2010:53) merupakan bentuk kompensasi, yaitu “Manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Perbedaan upah gaji hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaan Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat”

Harianja (2008:77) mendefenisikan “ Gaji sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah organisasi.

Sedangkan upah diterima tenaga kerja atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif upah perjam atau harian.

Manajemen gaji adalah proses pengorganisasian yang berkaitan dengan penganalisaan masalah-masalah dan mencari pemecah yang sesuai dengan masalah tersebut. Pemberian gaji kepada karyawan karena adanya usaha-usaha yang disumbangkan kepada perusahaan.

Gaji yang diterima oleh tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting demi berhasilnya jalan perusahaan tersebut, disamping adanya beberapa faktor yang lain. Karena dengan adanya gaji yang baik dalam suatu perusahaan dengan sendirinya akan mempengaruhi produktivitas kerja, stabilitas dan kegairahan kerja karyawan.

2. Peranan Gaji

Penggajian diterima oleh seorang manajer atau karyawan administrasi (*clerical workers*) atas sumbangan jasanya, terutama balas jasa bagi para profesional yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Gaji mempunyai peranan penting bagi seorang karyawan (Gomes, Faustino Cardosa, 2011:54) karena : Dengan gaji yang cukup, karyawan akan bekerja dengan baik: Gaji yang cukup dapat mendorong karyawan untuk menyumbangkan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya: Dengan gaji yang cukup, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup karyawan sendiri maupun keluarganya: Dengan gaji yang cukup dapat diharapkan loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat

karyawan tersebut mengabdikan diri dan Gaji yang cukup dapat memberikan ketenangan, ketentraman, dan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2005:122) menyatakan bahwa sistem penggajian yang umum diterapkan adalah (1), Sistem Waktu, yaitu besarnya gaji atau upah dalam sistem ini diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, mingguan, ataupun bulanan, (2). Sistem Hasil (Output), Yaitu besarnya gaji atau upah dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan karyawan. Besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap atau sistem waktu dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik dan (3). Sistem borongan, yaitu suatu cara penggajian yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Dengan pemberian gaji terjalinlah kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik /pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan pemberian gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan

egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program gaji ditetapkan cukup besa, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Dengan demikian progam gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah ming imum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Sistem Pembayaran Gaji dan Faktor-faktor yang memengaruhinya

a. Sistem Pembayaran Gaji

Sistem pembayaran gaji tiap-tiap perusahaan mempunyai bentuk yang berbeda. Perbedaan tersebut terjadi menurut jenis dan sifat operasional perusahaan. Menurut Manullang (2005:123) sistem pembayaran gaji dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu : Sistem pembayaran gaji menurut waktu (*Time Wage System*); Sistem pembayaran gaji menurut waktu dibedakan beberapa bagian yakni, gaji perjam, gaji perhari, gaji perminggu dan gaji perbulan. Sistem pembayaran gaji sering dipergunakan pada para tenaga kerja yang pekerjaannya sukar untuk mengukur hasilnya , contohnya pekerjaan tata usaha. Namun demikian sistem pembayaran gaji seperti ini sering pula dipergunakan terhadap tenaga kerja yang pekerjaannya dengan waktu : Sistem pembayara gaji menurut kesatuan hasil ; Sistem ini biasanya diterapkan dalam perusahaan-perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil kerja karyawan dapat diukur. Jumlah gaji yang diterima tenaga kerja menurut sistem ini tergantung dari hasil pelaksanaan pekerjaan; Sistem pembayaran

gaji menurut premi atau disebut juga gaji borong (*Wage Incentive System*); Sistem ini dimaksud untuk memberikan gaji yang berbeda, tapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun dibedakan dengan prestasi kerja. Contohnya ; dua orang mempunyai jabatan yang sama. Koordinator akan menerima gaji yang berbeda karena prestasi yang berbeda, meskipun gaji dasarnya sama. Perbedaan gaji tersebut merupakan tambahan gaji (bonus) karena adanya kelebihan prestasi. Inilah yang disebut dengan “*incentive*” yang dimaksud dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan tenaga kerja yang kurang baik

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji

Meskipun sudah dilakukan evaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan ranking dan klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai kelasnya, sering kali hal itu tidak dapat dilakukan sebab diluar hal tersebut (*internal equity* dan *external equity*) masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering diluar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu menurut Harianja (2008:259-260) adalah; (1) tingkat gaji yang lazim, yaitu tingkat gaji yang bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar dan permintaan tenaga kerja; (2) Serikat buruh, yaitu serikat buruh bisa jadi kekuatan yang sangat dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa

perusahaan untuk memberi gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan;(3) Pemerintah, yaitu pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimal, jam kerja standart, dan tunjangan yang tidak boleh tidak harus dipatuhi pengusaha, dimana bisa terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan; Kebijakan dan strategi penggajian.Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas rata-rata harga pasar.Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar; Faktor internasional, ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan yang situasi di Negara yang bersangkutan. Sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di Negara yang bersangkutan. Sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di Negara yang berbeda akan tersapat perbedaan gaji, atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu Negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian; Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama, ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin yang sama atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.

4. Indikator gaji

Indikator- indikator kerja menurut Sadarmayanti adalah sebagai berikut :

1. Lama bekerja(prengalaman kerja)
Adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah di ketahui dan dikuasi seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.
2. Prestasi kerja
Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
3. Jabatan Adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak sesorang karyawan dalam rangkai suatu satuan organisasi.
4. Produktifitas Kerja.
Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “ hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.
5. Pengalaman bekerja
Pengalaman bekerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan untuk melaksanakan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja terlihat buruk maka hal itu akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaanya, hingga tidak dapat mencurahkan

perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Moejikat (2010), Lingkungan kerja yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang ada ahirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2011).

Selanjutnya Lingkungan kerja menurut Rivai (2006), adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas Baddri M Sukoco (2007), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam meakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka

akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Analisis lingkungan merupakan proses monitoring lingkungan perusahaan yang mengidentifikasi ancaman dan kesempatan di masa akan datang yang akan mempengaruhi kemampuan perusahaan di dalam mencapai tujuan. Analisis lingkungan merupakan awal dari proses manajemen strategi perusahaan. Manajemen strategi merupakan manajemen yang dipusatkan kepada memenangkan persaingan. Jadi manajer harus memahami lingkungan perusahaan yang mengitarinya. Lingkungan itu meliputi :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua bagian antara lain sebagai berikut:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain .

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2007).

3. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel di luar perusahaan yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan social ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) perusahaan. Variable-variabel eksternal ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu ancaman dan peluang, yang mana memerlukan pengendalian jangka panjang dari manajemen puncak perusahaan. Ada dua lingkungan yang berpengaruh disini, yaitu lingkungan societal dan lingkungan kerja. Lingkungan societal meliputi tekanan-tekanan umum yang mempengaruhi secara luas, misalnya tekanan di bidang ekonomi, teknologi, politik, hukum, dan social budaya. Tekanan ini terutama sering berpengaruh pada keputusan jangka panjang perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja memasukkan semua elemen yang relevan dan mempengaruhi perusahaan secara langsung. Elemen-elemen tersebut dapat berupa pemerintah, kreditur, pemasok, karyawan, konsumen, pesaing, dan lainnya.

4. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang meliputi iklim atau budaya di dalam perusahaan dalam hal persepsi karyawan yang terkait sifat, nilai, norma, gaya, dan karakteristik. (Siswandi,2011)

Dalam bekerja beberapa yang perlu diperhatikan seseorang pemimpin untuk memberi motivasi sehingga karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan yang dipimpin mampu memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan seperti faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Resti A. Dwifina (2012), adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan

Cahaya karyawan aya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. Suhu udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- c. Suara bising

Menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Penggunaan warna

Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna

- dapat merangsang perasaan manusia. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja
- e. Suasana
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.
 - f. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua karyawan atau karyawan tertentu saja karena prestasinya agar karyawan tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan tidak ingin pindah keperusahaan lain.
 - g. Keamanan kerja
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM)
 - h. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan kerja antara karyawan perlu dibina , agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kebiasaan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.
 - i. Hubungan antara bawahan dengan pemimpin
Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan baik dengan karyawannya. Atau karyawan menghormati pemimpin yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Yuniarsih (2009:156) bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau sekelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dan dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Selanjutnya menurut Simanjuntak (2005:26), produktivitas kerja adalah “kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik

dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2009:65) produktivitas kerja adalah “sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan” sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan” juga menurut Hasibuan (2008:21) produktivitas adalah “perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan)”. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efisiensi* (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Kemudian menurut Siagian (2009:24) produktivitas adalah “kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”

Berdasarkan beberapa pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah “memaksimalkan segala sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil/*output* yang optimal”.

2. Faktor-faktor produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2009:104) indikator produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meningkatkan hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja
Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

- 5) Mutu
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan
- 6) Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3. Indikator produktivitas kerja

Menurut Anoraga (2005:55) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

- 1) Kualitas pekerjaan.
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugas nya.
- 2) Kualitas pekerjaan.
Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja sesuai dengan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu
Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlain dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu.
- 4) Keterampilan
Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat di tingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.
- 5) Disiplin Kerja
Disiplin kerja mempunyai hubungan erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.
- 6) Motivasi
Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap pegawainya. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

D. Penelitian Terdahul.

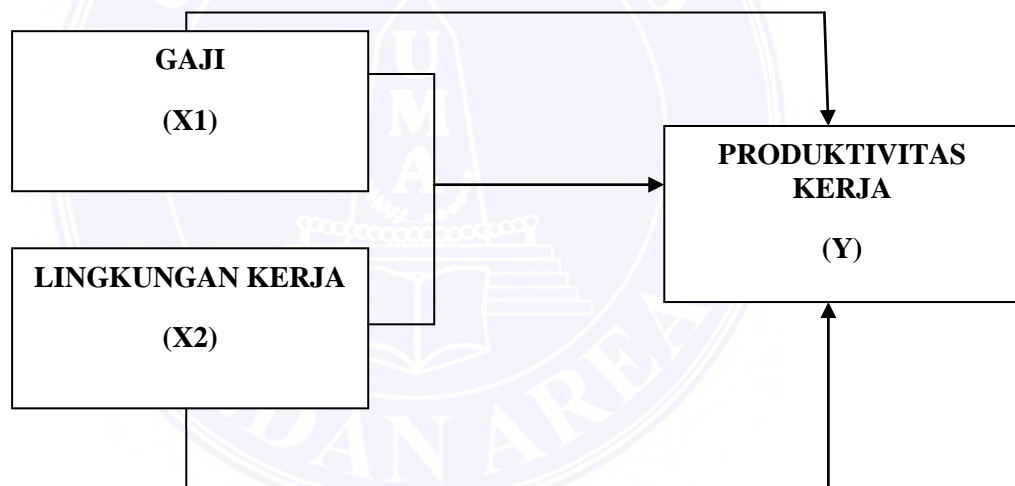
Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Agus Susilo (2003)	Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi pegawai terhadap produktivitas kerja pada PT Royan Sragen	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Kondisi kerja • Pelayanan • Produktivitas kerja pegawai 	Analisis Regresi Linier	Berdasarkan hasil penelitian bahwa semua variable baik secara terpisah maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Royan Sragen
2	Mohammad Nurrulloh (2011)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Produktivitas kerja 	Analisis Regresi Linier	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Rahmasetia Nigrum 2011	Pengaruh gaji dan gaya Lingkungan terhadap Produktivitas kerja pegawai Cv.Bening natural furniture Di Semarang	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Lingkungan • Produktivitas kerja pegawai 	Analisis Regresi Linier	Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa gaji dan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Cv. Bening natural furniture di Semarang

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjau pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.

Gambar II.1 Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang diterapkan, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panin Mas Medan.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panin Mas Medan.
3. Gaji dan Lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Panin Mas Medan.

