

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak atas faktor-faktor produksi lain. Tanpa adanya manusia maka faktor produksi lainnya tidak berguna, untuk itu produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suksesnya kegiatan perusahaan.

Produktivitas kerja menurut Sinungan (2006:74) adalah “ Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”.

Menurut Sadarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan Moelyono (2005:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja itu adalah suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan

menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum dan; Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan. Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2006:39-42), adalah:

- 1) Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan.

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana Pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- b) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam upah dan insentif serta tunjangan kesejahteraan.

3) Supra Sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:

1) Kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.

2) Hubungan industrial

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

4) Manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Menurut Simanjatak (2005:30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan;
- 2) Sarana pendukung, meliputi : a)Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja; b)Kesejahteraan karyawan, meliputi : upah, insentif dan tunjangan kesejahteraan.

Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu faktor kesejahteraan kerja, dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Faktor di atas dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung.

c. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti, (2011:83) “Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang

diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar”.

Menurut Simamora (2006:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja ini meliputi ;
 - 1) Ketepatan,
 - 2) Ketelitian,
 - 3) Keterampilan dan
 - 4) Keberhasilan kerja
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja ini meliputi :
 - 1) Output, serta
 - 2) Perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Ketepatan waktu meliputi :
 - 1) Jam kerja
 - 2) Kerjasama

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, menurut Simanjuntak (2005:23) pengukuran produktivitas secara umum terdiri dari :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

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

2. Upah

a. Pengertian Upah

Banyak perusahaan yang memberlakukan kebijakan upah sebagai bagian dari sistem imbalan bagi karyawan guna mendorong peningkatan produktivitas. Pengertian upah menurut Hariandja (2008:265) adalah “Sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Pengertian upah menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2009:161), “Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula. Upah insentif ini sebenarnya merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dengan uang”.

Menurut Hasibuan (2009:113) “Upah adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian upah secara umum adalah upah yang berbeda bagi masing-masing karyawan karena memang prestasi kerja tiap-tiap karyawan juga

berbeda-beda pula. Upah ini diberikan dengan maksud untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sistem upah menunjukkan hubungan yang paling jelas antara upah dan prestasi kerja. Realisasi nyata dari upah ini berupa materi atau uang.

b. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pemberian upah yang biasanya digunakan oleh perusahaan bertujuan untuk memotivasi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2009:143) terdapat dua klasifikasi sistem pemberian upah bagi karyawan, antara lain :

1) Sistem upah untuk karyawan bagian produksi (*blue collar worker*)
Untuk karyawan bagian produksi dimana hasil produksinya mudah diukur, maka berbagai bentuk pengupahan yang biasa digunakan adalah berdasarkan atas “*piece rates plan*” (unit yang dihasilkan), “*time bonuses*” (premi berdasarkan waktu), dan “*comission*” (komisi). Untuk lebih jelasnya, berikut penjelasannya :

a) *Piece rates Plan*

Piece rates Plan yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seseorang. Sistem ini bersifat individual, standar outputnya per unit dan cocok digunakan untuk pekerjaan yang outputnya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam perusahaan. Ada dua jenis sistem *piece rates plan* ini, antara lain :

1. *Straight Piecework Plan* (Upah per potong proporsional)

Sistem ini paling banyak digunakan. Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah per potong. Untuk menentukan tarif upah per potong dicari

terlebih dahulu jumlah unit produk yang dapat dihasilkan karyawan perhari dalam keadaan normal.

2. *Taylor Piecework Plan* (Upah per potong Taylor)

Cara ini dikemukakan oleh Taylor, dengan mengatur tarif yang berbeda-beda untuk karyawan yang bekerja di atas dan di bawah *output* rata-rata. Mereka yang berhasil mencapai *output* rata-rata (standar) atau melebihinya akan menerima upah per potong yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di bawah rata-rata.

b) *Group Piecework Plan* (Upah per potong Kelompok)

Cara ini digunakan apabila dalam mengerjakan suatu produk, diperlukan kerja sama dengan beberapa karyawan, untuk itu perlu diterapkan terlebih dahulu standar kelompok. Karyawan yang bekerja di atas standar kelompok akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan tarif per unit. Sedang yang bekerja di bawah standar akan dibayar dengan jam kerja dikalikan tarif per jam nya.

c) *Time Bonusses*

Time Bonusses yaitu tambahan upah yang diterima jika karyawan menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, artinya jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya. Ada tiga klasifikasi dari sistem *time bonusses* ini, Klasifikasi itu antara lain :

(a) Berdasarkan Waktu yang Dihemat

Pada sistem ini terdapat tiga metode :

1). *Halsey Plan*

Pada cara ini besarnya persentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat.

2). *100 Percent Premium Plan*

Pada cara ini persentase premi yang diberikan kepada karyawan adalah 100% dari waktu yang dihemat.

3). *Bedaux Plan*

Pada cara ini premi yang diberikan kepada karyawan adalah 75% dari waktu yang dihemat.

(b) Premi Didasarkan atas Waktu Pengerjaan

Pada sistem ini terdapat dua cara, yaitu *Rowan Plan* dan *Emerson Plan*. Pada *Rowan Plan*, karyawan yang bekerja di atas standar produksi akan menerima premi di samping upah pokok. Sedangkan dalam *Emerson Plan*, sebelumnya terlebih dahulu ditetapkan table indeks untuk besarnya persentase premi.

(c) Premi Didasarkan atas Dasar Waktu Standar

Pada sistem ini terdapat dua buah cara untuk menentukan jumlah preminya, yaitu dengan menggunakan *Gant Task* dan *Bonusses Plan*. Pada cara ini premi diberikan sebesar 20% dari waktu standar.

d) *Comission*

Comission yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual dan standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

2) Sistem upah untuk karyawan bukan produksi (*white collar worker*)

Upah ini diberikan pada karyawan bagian-bagian di luar produksi yang dimaksudkan untuk mencegah perasaan kurangadilan dari karyawan di luar bagian produksi. Hendaknya insentif ini bisa meng “cover” sebanyak mungkin karyawan yang ada. Upah insentif ini biasanya diberikan untuk karyawan penjualan (*sales personel*) dan tenaga pimpinan (*executive personel*).

c. Indikator Pengukuran Upah

Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan

dari energy karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang. Menurut Rivai (2008:340), indikator pengukuran upah terdiri dari :

1) Azas adil

Besarnya upah yang diberikan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah yang sama besar. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas dan stabilitas, karyawan akan lebih baik.

2) Azas layak dan wajar.

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah yang didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

3. Tunjangan Kesejahteraan

a. Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Dalam upaya mendorong, meningkatkan serta memberi dasar motivasi kerja kepada karyawannya, maka sangat diperlukan adanya fasilitas sebagai sarana penunjang dalam peningkatan kesejahteraan karyawan. Penyediaan fasilitas ini bertujuan agar karyawan lebih giat dalam meningkatkan prestasi kerjanya sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan demikian akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tunjangan bagi peningkatan kesejahteraan diberikan kepada karyawan semata-mata karena memandang karyawan juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya pemutusan

hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaannya, dan sebagainya.

Tunjangan kesejahteraan ini biasanya disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefits and services*, program-program kesejahteraan, dan lain-lain. Pengertian tunjangan kesejahteraan menurut Ruky (2002:159), adalah “Segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik”.

Pengertian tunjangan kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2009:171) adalah “Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat”.

Sementara itu pengertian tunjangan kesejahteraan karyawan menurut Gary Dessler (2004:444), adalah “Sejumlah ganjaran (baik material maupun non material) yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup”.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan kebijaksanaan dari perusahaan kepada semua karyawannya berupa balas jasa pelengkap dan diberikan secara periodik yang bertujuan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Balas jasa tersebut ada yang bersifat ekonomis/material namun dan ada pula yang bersifat non material.

b. Tujuan dan Manfaat Tunjangan Kesejahteraan

Dalam suatu perusahaan yang menyelenggarakan program tunjangan kesejahteraan karyawan tentunya telah mempunyai suatu tujuan yang akan saling memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan maupun karyawan. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2009:160) mengemukakan pendapatnya mengenai tujuan pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan yang dibagi dalam dua bagian, yaitu bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan antara lain (1).Dapat meningkatkan hasil, (2).Mengurangi perpindahan karyawan, (3).Meningkatkan semangat kerja karyawan, (4).Menambah loyalitas karyawan terhadap perusahaan, (5).Menambah peran serta karyawan dalam masalah-masalah perusahaan, (6). mengurangi keluhan-keluhan, (7).Mempengaruhi berkurangnya pengaruh serikat pekerja, (8).Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhan pribadi dan kebutuhan sosial, (9).Memperbaiki hubungan masyarakat, (10).Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya, (11).Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah, (12).Memperbaiki kondisi kerja, (13).Menambah perasaan aman, (14).Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Sedangkan tujuan pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2009) bagi karyawan antara lain : 1) memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau tersedia tapi kurang memadai, 2) memberi

bantuan dalam memecahkan masalah-masalah perorangan, 3) menambah kepuasan kerja, 4) membantu kemajuan kepada perseorangan, 5) memberikan alat untuk menjadi lebih mengenakkan karyawan-karyawan lain, 6) mengurangi perasaan tidak aman, 7) memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status, 8) memberikan kompensasi tambahan.

Dengan melihat tujuan tunjangan kesejahteraan karyawan di atas, maka semakin jelas bahwa program tunjangan kesejahteraan karyawan tidak hanya memberikan keuntungan kepada satu pihak saja yaitu karyawan, tetapi memberikan keuntungan secara timbal balik pula bagi perusahaan.

Sedangkan manfaat pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2009:269) antara lain: 1) Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif, 2) memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan, 3) menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, 4) memperbaiki hubungan masyarakat, 5) mengurangi pengaruh serikat buruh, baik yang ada maupun yang potensial, 6) mengurangi campur tangan pemerintah dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan diselenggarakan tunjangan kesejahteraan karyawan tersebut akan diperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan loyalitas karyawan.
- 4) Meningkatkan pekerjaan agar lebih efektif.

5) Melaksanakan hubungan manusiawi yang lebih harmonis.

6) Menurunkan tingkat absensi.

Dengan pemberian tunjangan kesejahteraan secara tepat pada para karyawan, maka para karyawan akan memberikan pada perusahaan hal-hal yang positif sehingga dapat memperlancar dalam pencapaian tujuan yang diharapkan dari hal tersebut menguntungkan bagi perusahaan. Tunjangan kesejahteraan ini meskipun tidak sedikit biayanya, yang dapat melebihi biaya gaji dan upah, sangat luas diterapkan dalam berbagai organisasi perusahaan. Hal ini dapat dipahami karena di samping berbagai keuntungan di atas, dari sudut pandang organisasi, biaya yang dikeluarkan khususnya fasilitas pelayanan akan lebih murah melalui pelaksanaan secara berkelompok.

c. Indikator Pengukuran Tunjangan Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerjanya, sehingga merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Pemberian kesejahteraan harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Demikian pula mengenai bentuk dan jenis dari program kesejahteraan, seperti gaji, asuransi, fasilitas transportasi, pelayanan kesehatan, perumahan, pensiun, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2009:188) kesejahteraan kerja yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan keluarganya. Jenis kesejahteraan kerja terdiri dari

beberapa bagian yaitu kesejahteraan ekonomi karyawan, rekreasi, dan pemberian fasilitas. Indikator pengukuran kesejahteraan kerja terdiri dari :

a. Kesejahteraan Ekonomis Karyawan

Kesejahteraan ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Bentuk-bentuk kesejahteraan kerja ini antara lain :

1) Pensiun

Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.

2) Asuransi

Program ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan. Disini perusahaan bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

3) Pemberian Kredit

Pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

b. Rekreasi

Dalam menyusun program ini yang menjadi masalah bagi pihak manajemen adalah apakah program ini diserahkan kepada pemilihan individu masing-masing ataukah disponsori oleh perusahaan karena menyangkut masalah biaya, efektivitas, dan sikap karyawan. Program rekreasi dikelompokkan ke dalam :

1) Kegiatan Olahraga

Kegiatan olahraga bisa dimaksudkan untuk sekedar memelihara kesehatan atau bisa juga untuk mengejar prestasi.

2) Kegiatan Sosial

Kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darma wisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.

c. Pemberian Fasilitas

Bentuk-bentuk kegiatan ini antara lain :

1) Penyediaan Kafetaria

Dimaksudkan untuk mempermudah para karyawan yang ingin makan atau tidak sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

2) Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota-kota membuat banyak karyawan yang menghadapi masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan atau organisasi kadang-kadang menyediakan fasilitas perumahan berupa rumah dinas, asrama atau hanya memberikan tunjangan perumahan.

3) Fasilitas Pembelian

Disini perusahaan menyediakan toko perusahaan dimana karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahaan dengan harga yang lebih rendah.

4) Fasilitas Kesehatan

Penyediaan fasilitas kesehatan erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, juga karena adanya peraturan pemerintah yang mengatur keamanan dan kesehatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa digunakan untuk berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan.

5) Penasihat Keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak kesulitan dalam mengatur keuangannya.

6) Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas yang disediakan biasanya berupa perpustakaan yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka sendiri dengan jalan membaca.

4. Penelitian Terdahulu

- a. Adi Trianto (2003) yang berjudul “Pengaruh Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Genteng Makmur Sejahtera di Kebumen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja. Untuk lebih jelasnya yaitu uji T menyimpulkan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,175 > 2,365$) menunjukkan upah mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja, dan ($2,397 > 2,365$) menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Uji F menyimpulkan F hitung lebih besar daripada F tabel ($82,259 > 4,41$) menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara upah dan tunjangan kesejahteraan karyawan ada pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.
- b. Vellina Tambunan (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Adi Kota Semarang (Studi Kasus Kec.

Banyumanik dan Kec. Gunungpati). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah pendidikan dan jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,876 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 87,6 persen. Sedangkan sisanya sebesar 12,4 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

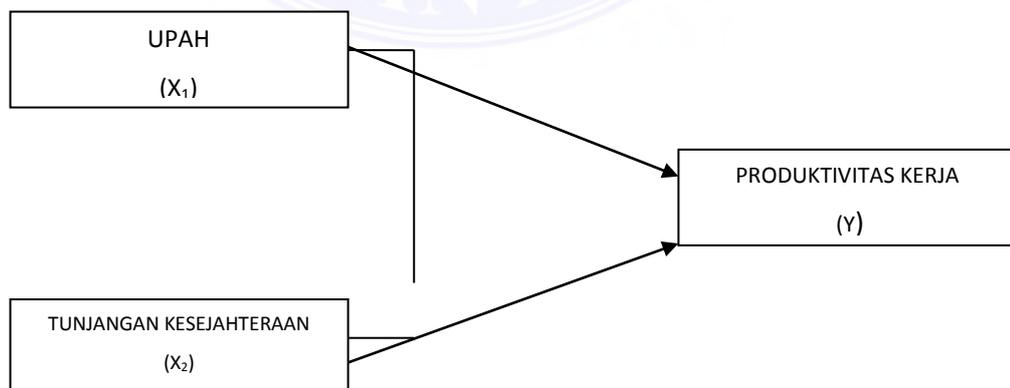
B. Kerangka Konseptual

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Adi Trianto, 2003). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Adanya tunjangan kesejahteraan bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja

dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Adi Trianto, 2003). Tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila tunjangan kesejahteraan mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas. Dengan demikian adanya tunjangan kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya upah dan tunjangan kesejahteraan.

Dari uraian di atas maka penulis membuat skema kerangka konseptual dalam gambar II.1 berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

3. Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei.
4. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei.
5. Upah dan tunjangan kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik kelapa sawit PTPN. III (persero) Kawasan INDUSTRI Sei Mangkei.