

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan dalam Putro, Qomari dan Istanti (2017:251) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko dalam Putro, Qomari dan Istanti (2017:251) menjelaskan “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

Untuk lebih jelasnya mengenai masalah gaji, maka akan diikuti pendapat dari beberapa ahli. Menurut UU kecelakaan tahun 1974 no. 33 pasal 7 ayat (a) dan (b) yang dimaksud gaji adalah : (Indriyani, 2014:43)

- 1) Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
- 2) Perumahan, makan, bahan makan dan pakaian dengan perumahan yang nilainya ditaksir menurut umum di tempat itu.

Menurut Poerwono dalam Indriyani (2014:43) memberikan definisi bahwa gaji adalah “jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi massa atau syarat tertentu”.

Siagian dalam Purba (2015:58) menyatakan: “gaji adalah “imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan”.

Kemudian menurut Tulus dalam David dan Oktaviani (2018:124) menyatakan : “Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarka tarif bulanan”

Gaji menurut Simamora (2016:539) “merupakan apa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial sebagai ganti kontribusi kepada organisasi”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah menurut Panjojo dan Suad dalam Indriyani (2014:44) :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Organisasi buruh
- 3) Kemampuan untuk membayar
- 4) Produktivitas
- 5) Biaya Hidup
- 6) Pemerintah

c. Macam-macam sistem gaji menurut Panjojo dan Suad dalam Indriyani (2014:44) yaitu :

- 1) Sistem gaji menurut waktu

Sistem gaji menurut waktu sering dipakai pada para pekerja yang pekerjaannya sukar diukur hasilnya, missal pekerja TU. Namun demikian sistem gaji ini biasa pula dipakai terhadap pekerjaan yang pekerjaannya dapat diukur hasilnya.

- 2) Sistem gaji menurut kesatuan

Upah minimum sering ditetapkan bagi setiap buruh tanpa memperhatikan berapa hasil kerja pegawai yang menghasilkan hasil kerja yang sedikit tetapi memproduksi hasil produksi yang berkualitas baik.

3) Sistem gaji premi/dorongan

Sistem ini dibagi menjadi empat yaitu :

- a) Sistem gaji perpotongan minimum dan gaji perpotongan maksimum dan ditentukan hasil kerja baku. Hasil kerja standar adalah jumlah hasil kerja yang dapat dicapai oleh orang-orang yang berkecakapan biasa. Untuk mendapatkan hasil kerja standar diadakan penyelidikan terhadap sejumlah orang bekerja dan dari hasil pekerja yang diselidiki ini ditetapkan hasil kerja standar. Jadi gaji perpotongan minimum diberikan kepada orang yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih rendah atau sama dengan hasil kerja standar. Sedangkan gaji perpotongan maksimum diberikan kepada buruh yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih tinggi dari hasil kerja standar.
- b) Sistem gaji perjam tertentu. Buruh yang bekerja menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu standar diberi premi 50% dari gaji yang telah dihemat oleh buruh.
- c) Sistem gaji waktu standar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan pula upah perjam dengan memberi premi 75% dari gaji yang telah disepakati.
- d) Gaji berdasarkan waktu standar dan upah perjam. Bagi buruh yang dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat daripada waktu yang dihemat dibagi waktu standar dikali 100%.

d. Metoda Penggajian

Perusahaan dalam melakukan penggajian kepada buruh/karyawan dapat memakai beberapa metode (Panjojo dan Suad dalam Indriyani, 2014:46)

- 1) Upah langsung
- 2) Gaji
- 3) Komisi
- 4) Premi Shif Kerja
- 5) Tunjangan Tambahan

e. Indikator Gaji

Indikator gaji menurut Handoko dalam Putro, Qomari dan Istanti (2017:251) antara lain:

- 1) Jam kerja tenaga kerja
- 2) Prestasi tenaga kerja
- 3) Upah minimum

Indikator gaji yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Winarni (2013 : 60) antara lain yaitu :

- 1) Memenuhi kebutuhan minimal.
- 2) Mengikat.
- 3) Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- 4) Mempertimbangkan keadilan internal.
- 5) Mempertimbangkan keadilan eksternal.

Adapun indikator-indikator gaji menurut Hasibuan dalam Nasution (2018:221) adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya upah pokok
- 2) Besarnya Upah Insentif
- 3) Pemberian kenaikan upah dirasa adil

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas maka penulis dapat mensintesis bahwa gaji merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut. Kemudian indikator gaji yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari penelitian Winarni (2013 : 60) yang menyebutkan indikator gaji yaitu : 1. Memenuhi kebutuhan minimal, 2. Mengikat, 3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, 4. Mempertimbangkan keadilan internal, 5. Mempertimbangkan keadilan eksternal.

2. Kondisi Kerja

a. Pengertian Kondisi Kerja

Seorang pegawai dapat melakukan aktivitas kerjanya secara optimal apabila kondisi disekitar instansi maupun kondisi disekitar diri pegawai itu sendiri mendukung. Kondisi kerja dapat memberikan suatu respon yang positif terhadap segala aktivitas kerja pegawai, dengan lebih memperhatikan mengenai kondisi kerja tempat pegawai bekerja maka diharapkan tingkat produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan secara optimal, sedangkan pengertian kondisi kerja adalah “suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari”. (Sondang, 2012:85).

Menurut Numberi (2013:147) menyatakan bahwa : “kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut”. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik meliputi segala sesuatu yang ada di

lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja.

Selanjutnya Sadarmayanti (2011:2) mengatakan bahwa “kondisi kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik.”

Nitisemito dalam Widowati (2016:108) “kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Ahyari (2011:124) lingkungan kerja yaitu “suatu kondisi dimana pegawai melaksanakan dan menjalankan tugas dan pekerjaannya setiap harinya”.

b. Indikator Kondisi Kerja

Indikator kondisi kerja menurut pendapat Numberi (2013:148) antara lain yaitu :

- 1) Keamanan dan keselamatan kerja yaitu, Persepsi atau penilaian responden tentang kondisi keamanan di tempat atau lokasi pegawai melakukan tugas, persepsi pegawai tentang keselamatan kerja, dan persepsi karyawan tentang jaminan kesehatan kerja.
- 2) Jam kerja yaitu, penilaian atau persepsi karyawan tentang alokasi jam kerja per hari untuk menyelesaikan pekerjaan, persepsi karyawan tentang relevansi waktu istirahat harian.
- 3) Fasilitas kerja yaitu, persepsi karyawan tentang kelengkapan peralatan kerja, persepsi karyawan tentang kesesuaian standar peralatan kerja.
- 4) Suasana kerja yaitu, penilaian responden terhadap suasana kerja yang nyaman, komunikasi dengan sesama pegawai yang baik.

Rohmatillah (2014:46) dalam penelitiannya menggunakan indikator berkaitan dengan kondisi kerja yaitu :

- 1) Pencahayaan, cahaya atau penerangan sangat penting guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 2) Warna, pemilihan warna dalam ruang kerja harus diperhatikan karena merupakan faktor pendorong produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.
- 3) Ventilasi, pertukaran udara yang baik akan menimbulkan suasana ruangan yang sejuk sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dalam melakukan tugas dan pekerjaan.
- 4) Keamanan, keamanan dinilai sangat penting guna memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal.
- 5) Kebisingan, kebisingan saat bekerja, akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja selain itu merusak pendengaran.
- 6) Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja perlu di perhatikan, bukan hanya kebersihan didalam ruang kantor tetapi juga diluar ruang kantor karena dapat menimbulkan rasa senang dan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Wulandari (2016:16), kondisi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

- 1) Penerangan/Cahaya
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising
- 4) Tata Ruang
- 5) Hubungan Karyawan

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mensintesis bahwa kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai

dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu penulis ambil berdasarkan pendapat Numberi (2013:148) antara lain yaitu : 1. Keamanan dan keselamatan kerja, 2. Jam kerja, 3. Fasilitas kerja, 4. Suasana kerja.

3. Produktivitas Pegawai

a. Pengertian Produktivitas Pegawai

Sinungan dalam Indriyani (2014:48) menjelaskan: "produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit".

Menurut Ardana dalam Santoni dan Suana (2018:5381) "produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan". Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:99), "produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang)".

Menurut Sinungan dalam Kimsean (2011:319) yang dimaksud produktivitas adalah "ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*output* dan *input*), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai".

Yuki dalam Bahri (2016:54), menyatakan "produktivitas adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan".

Selanjutnya menurut Mali dalam Muliani dan Suresmiathi (2015:618), produktivitas adalah "bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".

Menurut Sinungan dalam Purba (2015 : 58) “produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang / jasa) dengan masuknya yang sebenarnya”. Misalnya saja “produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau (*output*) dan (*input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Komarudin dalam Purba (2015:58), “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Sinungan dalam Indriyani (2014:49), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan menjadi enam faktor utama yaitu:

1) Pendidikan dan latihan

Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang agar bisa mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, diharapkan semakin tinggi produktivitasnya. Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempercepat program pengalihan teknologi. Dan dengan menggunakan teknologi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2) Gizi dan kebutuhan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik, akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas.

3) Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi motivasi agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif. Dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahan. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak produk atau jasa akan memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik. Sistem pengajian seperti itu akan mendorong setiap karyawan untuk berprestasi lebih baik.

4) Kesempatan

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti:

- a) Kesempatan untuk bekerja
- b) Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang.
- c) Kesempatan memperkenalkan diri.

5) Peningkatan kemampuan manajerial pimpinan

Prinsip manajer adalah bekerja secara efektif dan efisien. Terutama dalam penggunaan sumber-sumber produksi seperti : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

6) Kebijaksanaan pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dibidang produksi, sangat berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas. Baik itu berpengaruh secara langsung maupun tak langsung. Karena kebijaksanaan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

c. Indikator produktivitas

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Adnyani (2016:1113) indikator dari pada produktivitas kerja antara lain yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Pramayani dan Adnyani (2018:9) indikator dari pada produktivitas kerja antara lain yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Menurut Sutrisno (2011:106) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas.
- 2) Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.
- 4) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Meningkatkan kualitas dan mutu.

- 6) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Sedangkan menurut Kimsean (2011: 321) berpendapat indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
- 4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
- 5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.
- 8) Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
- 9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas maka penulis dapat mensintesis produktivitas merupakan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien. Selanjutnya indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini penulis mengutip dari Sutrisno (2011:106) antara lain yaitu : 1. Kemampuan melaksanakan tugas, 2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini. 4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 5. Meningkatkan kualitas dan mutu. 6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi pelengkap, yang merupakan salah satu rujukan atas penelitian, adapun hasil penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Agustina Indriyani (2014) Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari - Juli 2014 ISSN : 1693-0827	Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia.	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja diketahui dari t hitung gaji = 2,529 > t tabel = 2,048 (Sig. = 0,018 < α = 0,05) dan t hitung tunjangan = 2,705 > t tabel = 2,048 (Sig. 0,012 < α = 0,05). 2. Ada pengaruh secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan diketahui dari F hitung = 14,292 > F tabel = 3,39. dan 3) Diketahui pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja berdasarkan koefisien regresi yang lebih besar yaitu sebesar 0,821 dibandingkan dengan koefisien regresi tunjangan kesejahteraan sebesar 0,759.
2	Pebriyati Purba (2015) Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Volume 10 No. 2 September 2015 ISSN: 1978-7057	Pengaruh Gaji, Pengembangan Karir dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Medan I	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil dari analisis data dengan regresi didapatkan persamaan $Y = 9604 + 0.036 + 0.396 x_1 + 0.315 x_2 + e$. Hal ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh gaji, pengembangan karir dan Kondisi Kerja secara bersama – sama kepada produktivitas karyawan.

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
3	Retno Widowati (2016) Jurnal Lentera Bisnis Vol. 5 No. 2 November 2016 / ISSN 2252-9993	Motivasi dan Kondisi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan kondisi kerja dan motivasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.
4	Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.pl3 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, motivasi dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Legong Keraton Beach Hotel diharapkan lebih memperhatikan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan, memberikan dukungan dan motivasi, memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan, menjaga kebersihan lingkungan serta menjaga hubungan yang baik didalam perusahaan sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.
5	Agus Budi Purwanto, Octavia Wulandari (2016) Buletin Bisnis & Manajemen Volume 02, No. 01, Februari 2016 No ISSN: 2442-885X	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Gaji merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut yang dioperasionalkan melalui indikatornya yaitu : 1. Memenuhi kebutuhan minimal, 2. Mengikat, 3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, 4. Mempertimbangkan keadilan internal, 5. Mempertimbangkan keadilan eksternal.

Produktivitas merupakan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien yang dioperasionalkan melalui indikator : 1. Kemampuan melaksanakan tugas, 2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini. 4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 5. Meningkatkan kualitas dan mutu. 6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Penelitian Indriyani (2014) menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji terhadap produktivitas kerja, selanjutnya penelitian Purba (2015) juga menyatakan ada pengaruh antara gaji dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan literatur yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa diduga variabel gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.

2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya yang akan dioperasionalkan dengan indikator : 1. Keamanan dan keselamatan kerja, 2. Jam kerja, 3. Fasilitas kerja, 4. Suasana kerja.

Produktivitas merupakan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien yang dioperasionalkan melalui indikator : 1. Kemampuan melaksanakan tugas, 2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini. 4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 5. Meningkatkan kualitas dan mutu. 6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Penelitian Purba (2015) menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kondisi kerja terhadap produktivitas kerja, selanjutnya penelitian Widowati (2016) hasil penelitian menunjukkan kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan literatur yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa diduga variabel kondisi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.

3. Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

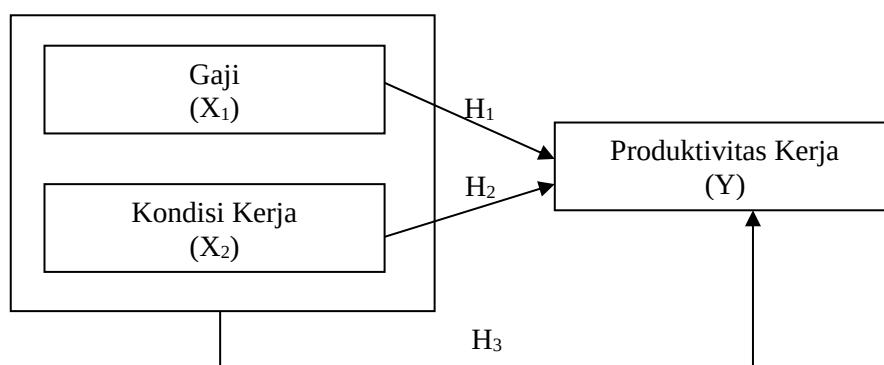
Gaji merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut yang dioperasionalkan melalui indikatornya yaitu : 1. Memenuhi kebutuhan minimal, 2. Mengikat, 3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, 4. Mempertimbangkan keadilan internal, 5. Mempertimbangkan keadilan eksternal.

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya yang akan dioperasionalkan dengan indikator : 1. Keamanan dan keselamatan kerja, 2. Jam kerja, 3. Fasilitas kerja, 4. Suasana kerja.

Produktivitas merupakan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien yang dioperasionalkan melalui indikator : 1. Kemampuan melaksanakan tugas, 2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini. 4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 5. Meningkatkan kualitas dan mutu. 6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Penelitian Purba (2015) menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaji dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan literatur yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa diduga variabel gaji dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan dan analisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat dibangun kerangka berpikir seperti tampak pada gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian lapangan. Berdasarkan pokok permasalahan yang diteliti maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaji terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.
2. Terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.
3. Terdapat pengaruh gaji dan kondisi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.