

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian ini yang berkaitan dengan judul dan variabel penelitian, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan acuan pada penelitian ini yang tercantum pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Arafik, 2017) Pengaruh Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Honorer pada UPTD Puskesmas Betung	X = Kompensasi. Y = Produktivitas kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai honorer
2.	(Turangan et al., 2017) Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	X1 = Pemberian upah X2 = Pemberian insentif. Y = Produktivitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai 2. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai 3. Secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

- | | | | |
|----|--|--|--|
| 3. | (Sorongan et al., 2018)

Hubungan Antara Stres Kerja Dan Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Manado | Variabel independen yaitu stres kerja dan upah. Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja | 1. Terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan upah di Dinas Kesehatan Kota Manado.
2. Terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan stres kerja di Dinas Kesehatan Kota Manado. |
| 4. | (Nugroho & Normansyah, 2020)

Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan | Variabel independen yaitu gaji, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. | 1. Secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. |
| 5. | (Munthe, 2021)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang | Variabel independen yaitu kompensasi. Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. | Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. |
| 6. | (Nagaraju & Pooja, 2017)

<i>Impact of Salary on Employee Performance Empirical Evidence From Public and Private Sector Banks of Karnataka</i> | Variabel independen yaitu gaji. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. | Gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. |

- | | | | |
|-----|--|---|--|
| 7. | (Okeke et al., 2017)

<i>The Impact of Effective Salary and Wage Administration on Productivity in Nigeria: A Study of Anambra State</i> | Variabel independen yaitu administrasi gaji. Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai | Pegawai membutuhkan administrasi penggajian dan pengupahan yang efektif untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam kepegawaian |
| 8. | (Eneh et al., 2018)

<i>Salary Increase And Employee Productivity In Cement Manufacturing Companies In South-South, Nigeria</i> | Variabel independen yaitu kenaikan gaji. Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. | Kenaikan gaji memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur semen di Selatan-Selatan, Nigeria |
| 9. | (Iqbal et al., 2019)

<i>Impacts of Performance-Based Pay on Employee Productivity; Mediated by Employee Training</i> | Variabel independen yaitu gaji berbasis kinerja dan pelatihan karyawan. Sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. | Temuan penelitian mengungkapkan hubungan positif antara gaji berbasis kinerja, pelatihan dan produktivitas karyawan |
| 10. | (Nalkurti & Narayanappa, 2022)

<i>Impact of Wages and Salary Administration on the Performance of the Employee of Indian Sugar Industry : A Study</i> | Variabel independen yaitu administrasi gaji dan upah. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Adanya dampak negatif pengupahan terhadap kinerja profesional pegawai. |

Sumber: Peneliti (2022)

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Gaji

Gaji adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerjanya (Nugroho & Normansyah, 2020). Membayar gaji yang tepat merupakan prasyarat dalam pelaksanaan yang efektif untuk memotivasi orang agar melakukan pekerjaan terbaik mereka. penting untuk memberikan kebutuhan mereka semaksimal mungkin, terutama yang terkait dengan gaji dan tunjangan lainnya. Perlu dicatat bahwa pegawai sering dimotivasi oleh uang, dan gaji yang dibayarkan oleh seorang pekerja memiliki pengaruh besar pada produktivitasnya dalam instansi. Pekerja menganggap gaji sebagai nilai yang diberikan atasan kepadanya sebagai pegawai. Dengan demikian, tingkat apresiasi yang tinggi dari seorang pekerja dapat berdampak langsung pada motivasi mereka secara keseluruhan (Eneh et al., 2018).

Pemberian gaji kepada pegawai bertujuan untuk mempererat hubungan kerjasama dengan pimpinan instansi, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, menjaga stabilitas dan disiplin pegawai, dan mencegah adanya konflik dengan serikat buruh. Hubungan kerjasama formal antara pemimpin instansi dengan pegawai ditentukan oleh pembayaran gaji. Dalam hal ini pegawai harus melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemimpin instansi berkewajiban membayar gaji sesuai dengan kontrak dasar. Dengan adanya gaji, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dasar dan kepentingan pribadi mereka untuk

mendapatkan kepuasan kerja dari perspektif mereka sendiri. Gaji yang layak dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, dimana mereka akan menyesuaikan diri dan mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, gaji yang layak juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawai, sehingga perusahaan dapat terhindar dari konflik dengan serikat buruh. Oleh karena itu, perlu adanya sistem penggajian yang stabil agar instansi tidak sering melakukan pergantian pegawai (Hasibuan, 2013).

Adanya permasalahan terkait penetapan gaji dan strategi peninjauan kenaikan gaji dengan pertimbangan produktivitas kerja pegawai selalu menjadi topik hangat dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi instansi dalam penetapan gaji, diantaranya faktor pemerintah, penawaran antara perusahaan dan karyawan, standar biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan gaji, dan kemampuan membayar. Peraturan pemerintah terkait standar upah minimum, pajak penghasilan, dan pengaturan devaluasi berpengaruh signifikan terhadap instansi dalam menentukan kebijakan gaji pegawai. Selain itu, kemampuan instansi dalam membayar gaji para pegawai juga turut menjadi indikator yang dapat mempengaruhi kebijakan penggajian suatu instansi. Kebijakan penggajian harus memperhatikan standar biaya hidup minimum bagi pegawai agar mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari. Pemenuhan kebutuhan dasar akan menyebabkan ketenangan pikiran para pegawai, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan memungkinkan pegawai bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi (Mangkunegara, 2007).

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang, dikarenakan dengan adanya produktivitas yang cukup dapat mendukung upaya suatu instansi dalam mengembangkan usaha dan pelayanannya. Peningkatan produktivitas dapat meningkatkan efisiensi sistem kerja, teknologi produksi, dan keterampilan tenaga kerja (Lazuardi, 2020). Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengungkapkan secara sederhana, bahwa produktivitas adalah perbandingan matematis antara jumlah produksi dan kuantitas setiap sumber yang digunakan dalam produksi (Turangan et al., 2017). Pendapat lain mengenai definisi mengenai produktivitas kerja dikemukakan oleh (Chusminah et al., 2021), bahwa produktivitas pegawai adalah kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan sebesar-besarnya melalui sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai adalah kemampuan untuk memanfaatkan kelebihan seseorang dan memaksimalkan potensinya.

Untuk menjamin produktivitas kerja, pemimpin instansi perlu memperhatikan penempatan pegawai untuk meningkatkan semangat kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain keterampilan dan keahlian karyawan, keunggulan dalam keterampilan, lingkungan dan budaya kerja yang baik, disiplin kerja,

pelatihan karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan. Peningkatan produktivitas sangat penting untuk dicapai dalam sebuah institusi. Selain untuk mencapai tujuan organisasi, peningkatan produktivitas juga harus menciptakan kesejahteraan karyawan. Untuk alasan ini, instansi perlu bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan cara melakukan perbaikan secara berkelanjutan, peningkatan kualitas hasil kerja, dan penguatan pengembangan pegawai (Chusminah et al., 2021).

3. Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Produktivitas Kerja

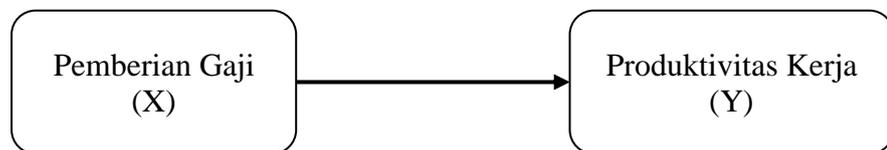
Produktivitas kerja tidak hanya membantu atasan di bidang SDM menentukan gaji yang adil dan sesuai, tetapi juga memiliki fungsi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa merekrut pegawai yang memenuhi syarat ke instansi terkait dapat mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik, dan menjaga mereka tetap produktif untuk jangka waktu yang lama. Kenaikan dan penurunan gaji mempengaruhi produktivitas pegawai. Para pejabat Dinas Perhubungan Kota Samarinda diharapkan dapat dibayar dengan baik untuk meningkatkan produktivitas pegawai seperti yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Turangan et al., 2017) menunjukkan bahwa pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian tersebut juga

didukung oleh (Sorongan et al., 2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan upah di Dinas Kesehatan Kota Manado.

4. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pemberian gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap harian Dinas Perhubungan Kota Samarinda.