

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1. Landasan Teori

1.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2009:5) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

Menurut Marwansyah (2010:3) “Manajemen sumber daya dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kerja yang obyektif”.

Definisi ini dapat dianggap sebagai definisi yang sangat general dan tidak spesifik seperti kita mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatan pemerintahan atau Manajemen Sumber Daya Manusia definisi pendekatan industri jasa atau manufaktur. Tetapi ini definisi yang kiranya cocok dilihat secara umum.

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:3) “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan”.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam memenejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia ada tiga yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mamampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya (Sutrisno 2009:8).

Menurut Marwansyah (2010:4) “Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi”.

c. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai

tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah :

1. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. *Pengadaan* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi (Sutrisno 2009:9).

d. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat ini peran manajemen sumber daya manusia menjadi makin penting dan strategis. Tantangannya yang dihadapi pun semakin beragam. Tantangannya tidak hanya datang dari sisi manusia saja tetapi juga dari sisi lain seperti sisi bisnis dan lingkungan.

Menurut Dessler (2005) dalam Hanggraeni (2012:13), saat ini manajemen sumber daya manusia menghadapi beberapa tantangan yaitu:

1. Globalisasi
Saat ini dunia sudah menjadi satu kesatuan. Segala kejadian di salah satu bagian dunia bisa diketahui oleh orang-orang di bagian dunia yang lain secara cepat. Begitu pula dalam hal bisnis. Saat ini bisnis pun menjadi global.
2. Perkembangan Teknologi
Teknologi yang berkembang secara cepat membuat organisasi harus cepat menyesuaikan diri agar tidak kehilangan keunggulan kompetitifnya. Begitu pula dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Perkembangannya teknologi mewajibkan manajemen sumber daya manusia harus menerapkan aplikasi teknologi kedalam proses-prosesnya, agar pengelolaan sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien.
3. Relokasi Industri
Banyak negara-negara maju mulai merelokasi industriya ke luar dari negaranya dan mengalihkan lokasi industrinya ke negara-negara berkembang. Hal ini dikarenakan upah tenaga kerja dinegara maju jauh lebih mahal dibandingkan dengan upah tenaga kerja dinegara-negara berkembang.
4. Sifat Pekerjaan
Perkembangan teknologi menyebabkan sifat dari berbagai pekerjaan berubah secara drastic. Saat ini banyak pekerjaan yang mulai diotomisasi dan beberapa pekerjaan membutuhkan pekerja yang memiliki *skill* dan *knowledge* yang tinggi.
5. Demografi Tenaga Kerja
Perubahan juga terjadi pada demografi tenaga kerja. Saat ini perempuan sudah mulai banyak terjun ke dunia kerja sehingga pekerjaan tidak lagi dimonopoli oleh laki-laki. Organisasi harus mampu menghadapi tantangan ini, karena umumnya perempuan memiliki peran ganda sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga. Organisasi harus mampu menciptakan kebijakan-kebijakan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*worklife balance*) agar para pekerja dengan kehidupan pribadi mampu membagi waktunya demi memenuhi dua peran yang berbeda tersebut.

5.1.1.2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Soemarso (2009) dalam Donni (2014:335) “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”.

Menurut Veithzal & Ella (2009:762) “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan”.

b. Tujuan Pemberian Gaji

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan.
2. Kepuasan Kerja
Dengan gaji karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika program gaji yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawan.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin
Dengan pengaruh gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil dan perpindahan keperusahaan sejenis dapat dihindarkan.
9. Pengaruh Pemerintah
Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan (Veithzal & Ella 2009:762).

c. Faktor-Faktor yang Menentukan Gaji

Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu ialah :

1. Tingkat Gaji Yang Lazim
Tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan supply tenaga kerja dipasar, tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja.
2. Serikat Buruh
Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
3. Pemerintah
Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
4. 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.
5. Faktor Internasional
Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi dinegara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama dinegara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
6. Nilai Yang Sebanding dan Pembayaran Yang sama
Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
7. Biaya dan Produktivitas
Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga barang tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Sistem ini mengakibatkan pegawai yang baru direkrut akan mendapatkan gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan yang lama. (Veithzal & Ella 2009:764)

7.1.1.3. Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Menurut Suwatno & Donni (2011:238) jaminan sosial adalah segala macam jaminan berupa dengan asuransi, yang melindungi orang terhadap risiko sosial. Jaminan sosial merupakan tanggung jawab kepada masyarakat dan tidak menjamin suatu resiko didalam pertanggungngan asuransi jiwa. Jaminan sosial bertujuan untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan dan pada umumnya lebih banyak menyangkut kesejahteraan sosial kepada karyawan, dari pada arti mempertanggungkan risiko-risiko kerugian. Jaminan sosial ini juga dimaksudkan agar setiap orang mempunyai jaminan untuk hari tuanya.

b. Bentuk Jaminan Sosial

1. Pengobatan

Jika seseorang karyawan atau salah seorang anggota keluarganya jatuh sakit, maka karyawan tersebut atau anggota keluarganya akan mendapatkan jaminan untuk biaya pengobatannya.

2. Pensiun

Apabila karyawan yang bersangkutan telah pensiun karena telah mencapai usia pensiun ataupun juga karena meminta pensiun maka pada masa tersebut karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan jaminan pensiun yang akan dibayarkan pada setiap bulan. Biasanya uang pensiun yang diterima jumlahnya lebih kecil dari pada jumlah gaji yang biasa diterimanya ketika masih bekerja. Dimana sebenarnya uang tersebut merupakan uang karyawan itu sendiri yang dilakukan dengan sistem menabung, yang pada masa bekerja dulu gajinya dipotong setiap bulannya untuk pembayaran jaminan sosial. Namun ada juga perusahaan yang menyisihkan sebagian labanya untuk dana pensiun karyawannya, yang berarti perusahaan yang bertanggung jawab sepenuhnya atas pemberian uang pensiun bagi karyawannya. Bisa juga perusahaan menggabungkan keduanya, yaitu dengan dibayarkan oleh perusahaan dan sebagian lagi dipotong dari gaji karyawan setiap bulannya.

3. Jaminan Hari Tua

Merupakan jaminan yang diberikan pada karyawan dihari tuanya. Jaminan hari tua ini akan dapat membantu karyawan dalam kelangsungan hidupnya, yang pada saat itu mungkin sudah tidak mampu untuk bekerja lagi. Jaminan hari tua diberikan setelah karyawan yang bersangkutan mencapai umur tertentu, misalnya jaminan tersebut akan diberikan kepada karyawan yang berusia 70 tahun (Suwatno & Donni 2011:238).

3.1.1.4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:99) “Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif.

Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi

dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai”

Menurut Belcher (1987:3) dalam Wibowo (2007:93) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

b. Tipe Produktivitas Kerja

Terdapat dua tipe rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *partial productivity*. *Total productivity* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran diatas menunjukkan *partial productivity ratio*, yang dinamakan *labor productivity ratio* atau *output per work-hour ratio*.

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan.
Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beluai menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan (Sutrisno, 2009:103).

4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor untuk upaya peningkatan produktivitas menurut Siagian (2002) ialah :

- a. Perbaikan terus menerus
Dalam upaya meningkatkan produktivitas, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan mutu hasil
Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi.
- c. Pemberdayaan SDM
Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. (Sutrisno,2009:105).

c.4.1.5. Hubungan Antara Variabel

a. Hubungan Gaji dengan Produktivitas Kerja

Gaji sangat berpengaruh dengan produktivitas kerja, Besar kecilnya gaji yang diberikan instansi kepada para pegawainya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai. Saat seorang pegawai merasa nyaman dengan gaji yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Gaji yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan gaji yang wajar, yakni dapat memungkinkan pegawai untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Mardi (2011) dalam (Donni 2014:335). Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang

telah diberikan terhadap organisasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2014); menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Hubungan Jaminan Sosial dengan Produktivitas Kerja

Adanya pemberian jaminan sosial bagi pegawai akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian adanya pemberian jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Suwatno & Donni (2011:238). Jaminan sosial adalah segala macam jaminan berupa dengan asuransi, yang melindungi orang terhadap risiko sosial. Jaminan sosial merupakan tanggung jawab kepada masyarakat dan tidak menjamin suatu resiko didalam pertanggungngan asuransi jiwa. Jaminan sosial bertujuan untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan dan pada umumnya lebih banyak menyangkut kesejahteraan sosial kepada karyawan, dari pada arti mempertanggungngkan risiko-risiko kerugian. Jaminan sosial ini juga dimaksudkan agar setiap orang mempunyai jaminan untuk hari tuanya.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Silvia Sari & Natalia, (2016); menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b.4.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya, diantaranya adalah :

- a. Penelitian dilakukan oleh Indriyani (2014) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia”, hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji terhadap produktivitas kerja.
- b. Penelitian dilakukan oleh Khafidhoh (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor pada PT. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda”, hasil penelitian menunjukkan variable insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- c. Penelitian yang dilakukan Silvia & Natalia (2016) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa: Insentif dan Jaminan Sosial secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru.
- d. Penelitian dilakukan oleh Ilham dan Yeli (2016) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Anugerah Perdana Yos Sudarso Palu”, hasil penelitian Gaji dan jaminan sosial secara

simultan memiliki hubungan positif yang sedang dan tidak signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu. Gaji secara parsial memiliki hubungan positif yang rendah dan signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu. Jaminan sosial secara parsial memiliki hubungan negatif yang sangat rendah dan tidak signifikan dengan produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu.

- e. Penelitian dilakukan oleh Chrisnasari, Musadieg, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)”, hasil penelitian menunjukkan menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel insentif karyawan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- f. Penelitian dilakukan oleh Supriadi (2017) dengan judul “*Social Security Contribution to Productivity and Wages in Labour Organization Perspective*”, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara jaminan sosial dan upah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- g. Penelitian dilakukan oleh Neneng et al(2018) dengan judul “*The Influence Of Wage, Age And Experience To Labor Productivity In Construction Works In Kota Langsa Aceh*”, hasil menunjukkan bahwa upah mempengaruhi produktivitas kerja. Walau demikian peneliti menemukan bahwa usia dan pengalaman tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

- h. Penelitian dilakukan oleh Tetteh et al (2017) dengan judul “*What Is The Effect Of Wages And Supervision On Produktivity*”, hasil menunjukkan bahwa upah dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------|---|---|-----------------------------------|---|
| 1 | Agustina Indriyani (2014) | Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia, | Independen Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan. Dependen Produktivitas kerja | Regresi Linier Berganda | Pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji terhadap produktivitas kerja |
| 2 | Siti Khafidhoh (2015) | Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda Teguh Abadi di Pekanbaru | Independen Insentif dan Jaminan Sosial Dependen Produktivitas Kerja | Observasi, kuesioner, kepustakaan | Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru |
| 3 | Silvia & Natalia (2016) | Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru | Independen Insentif dan Jaminan Sosial Dependen Produktivitas Kerja | Regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Insentif dan Jaminan Sosial secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bandar Teguh Abadi di Pekanbaru. |
| 4 | Ilham dan Yeli (2016) | “Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Anugerah Perdana Yos | Independen Gaji dan Jaminan Sosial Dependen Produktivitas Kerja | Verifikatif | Hasil penelitian Gaji dan jaminan sosial secara simultan memiliki hubungan positif yang sedang dan tidak signifikan dengan |

| No | Nama | Judul | Variabel | Alat | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------|---|---|---|---|
| | | Sudarso Palu” | | | produktivitas karyawan CV. Anugerah Perdana Palu |
| 5 | Chrisnasari, dkk (2016) | Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang) | Independen Insentif, Jaminan Sosial. Dependen Produktivitas Kerja | Regresi Linier Berganda | Pengaruh signifikan secara simultan dari Variabel Insentif Karyawan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel insentif karyawan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 6 | YN. Supriadi (2017) | <i>Social Security Contribution to Productivity and Wages in Labour Organization Perspective</i> | Independen kontribusi jaminan sosial Dependen produktivitas dan upah | Survei dan teknik analisis data kuantitatif | Pengaruh signifikan antara jaminan sosial dan upah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. |
| 7 | Ipak Neneng Mardiah Bukit dkk (2017) | <i>The Influence Of Wage, Age And Experience To Labor Productivity In Construction Works In Kota Langsa Aceh,</i> | Independen upah, umur dan pengalaman Dependen produktivitas kerja | Deskriptif | Upah mempengaruhi produktivitas kerja. Walau demikian peneliti menemukan bahwa usia dan pengalaman tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. |
| 8 | Tetteh, Mohammad dkk (2017) | <i>What Is The Effect Of Wages And Supervision On Productivity</i> | Independen upah dan pengawasan Dependen produktivitas | Pemodelan Struktural | Upah dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas |

Sumber Data: Penelitian Terdahulu

h.4.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013:58). Kerangka berfikir adalah sintesa dari berbagai teori dan hasil penelitian yang menunjukkan lingkup satu variabel atau lebih yang di teliti, perbandingan nilai satu variabel atau lebih pada sampel atau waktu yang

berbeda, hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan pengaruh antar variabel pada sampel yang berbeda dan bentuk hubungan struktural.

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2015:93). Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian.

Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini menyatakan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber data : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu

“Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis yang akan digunakan” (Sugiono 2012:63).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan paradigma penelitian dari penelitian ini.

Gaji (X1)

**Produktivitas Kerja
(Y)**

Jaminan Sosial

Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

Sumber data : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang diolah 2018

Keterangan:

= garis simultan

= garis parsial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaji (X1), Jaminan sosial (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) pada Pegawai Pengadilan Agama Lumajang, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

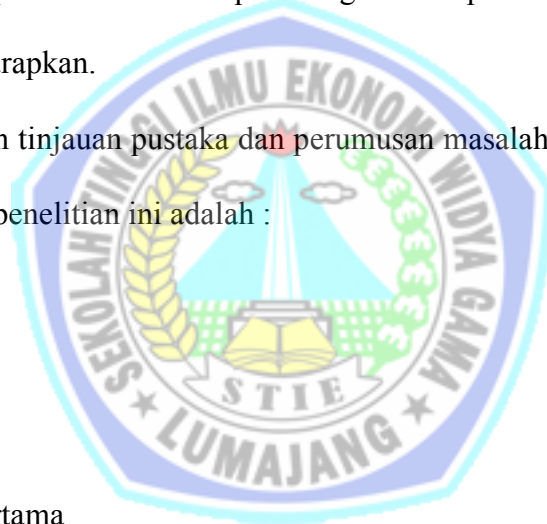
h.2. Pengajuan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Menurut Kuncoro (2013:59), “hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi”. Hipotesis

merupakan pernyataan peneliti antara hubungan variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Peneliti bukannya bertahan pada hipotesis yang telah disusun, melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan apa yang kita harapkan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini adalah :



a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaji secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh gaji secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh jaminan sosial secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh jaminan sosial secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaji dan jaminan sosial yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh gaji dan jaminan sosial yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

