

## PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN ANGKUTAN UMUM PO. RUDI DI RANGKASBITUNG KABUPATEN LEBAK

Indah Lestari\* Asep Erik Hidayat\*\*

\* STIE La Tansa Mashiro

\*\* STIE La Tansa Mashiro

### Article Info

#### Keywords:

Wages and Productivity

#### Corresponding Author:

sekprod.indah@gmail.com

erikhidayat1@gmail.com

### Abstract

*There are still disparities of income received by employees, especially in the mechanical parts. Which in practice both old and new employees there are differences in income that impact on the productivity of new employees. And mutual rely on the work appeared as lacking fairness of the payment by the company, in which employment and hours of work they do together and help each other. And productivity levels seen in public transport companies PO. Rudi showed a decrease and less than the maximum. This study has the formulation of the problem: 1. How remuneration in the public transport company PO. Rudi 2. How does the productivity of labor on public transport company PO. Rudi 3. Is there any influence on the productivity of labor wages in the public transport company PO. Rudi. This study aims: 1. To find out how the remuneration on public transport company PO. Rudi. 2. To know how is labor productivity in the public transport company PO. Rudi. 3. To determine the effect of the salary increase employee productivity in the public transport company PO. Rudi.*

*The method used in this study is causal and quantitative research with a sample of 80 respondents, using the technique of saturated sample, the data collection technique used observation, questionnaire, literature study, data analysis techniques using regression analysis, Spearman correlation rank, the coefficient of determination, t test.*

Masih ada perbedaan pendapatan yang diterima oleh karyawan, terutama di bagian mekanik. Yang dalam praktiknya baik karyawan lama maupun baru ada perbedaan pendapatan yang berdampak pada produktivitas karyawan baru. Dan saling bergantung pada pekerjaan tampak sebagai kurangnya keadilan pembayaran oleh perusahaan, di mana pekerjaan dan jam kerja mereka lakukan bersama dan saling membantu. Dan tingkat produktivitas terlihat pada PO perusahaan angkutan umum. Rudi menunjukkan penurunan dan kurang maksimal. Penelitian ini memiliki rumusan masalah: 1. Bagaimana remunerasi pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi 2. Bagaimana produktivitas tenaga kerja pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi 3. Apakah ada pengaruh terhadap produktivitas upah tenaga kerja pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi Penelitian ini bertujuan: 1. Untuk mengetahui bagaimana remunerasi pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi. 2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas tenaga kerja di perusahaan angkutan umum PO. Rudi. 3. Untuk mengetahui pengaruh kenaikan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dan kuantitatif dengan sampel 80 responden, menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, studi literatur, teknik analisis data menggunakan analisis regresi, peringkat korelasi Spearman, koefisien penentuan, uji t.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel gaji terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi di Rangkasbitung Lebak.

## Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraan, produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercemin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil yang maksimal agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, dalam usaha pencapaian tujuan tersebut maka diperlukan adanya tingkat produktivitas yang tinggi dari sumber daya manusia, karena pada hakikatnya produktivitas meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak dan bermutu dibandingkan hasil yang diraih hari ini.

Menurut Fischer, Schoenfeldt Dan Shaw (2003:22) dikutip dari buku muchdarsyah. Menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Misalnya kualitas pasokan bahan, rancangan kerja, perawatan mesin, penggantian (modernisasi) perlengkapan dan peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah ditetapkan, serta iklim organisasi yang berkembang didalamnya.

Tujuan utama dari produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan output atau jasa yang sesuai dengan mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat. Sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian, penting bagi seorang pimpinan perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan bertahan.

Douglas McGregor dalam teori *The Human Side Of Enterprise* dikutip dari buku

Sondang P. Siagian (2009:106). mengatakan “bahwa upaya mendorong manusia ‘X’ meningkatkan produktivitasnya adalah berupa imbalan disertai dengan ancaman bahwa jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan lebih baik, kepadanya akan dikenakan sanksi organisasi. Sebaliknya, pujian atau penghargaan akan merupakan ‘senjata yang ampuh’ untuk mendorong manusia ‘Y’ meningkatkan produktivitasnya.

Fakta yang ada pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi menunjukkan adanya gejala-gejala penurunan produktivitas kerja karyawan. Karena, karyawan malas bekerja dan melaksanakan perintah pimpinan. Ini berdampak pada pelayanan pada masyarakat pengguna angkutan umum antar kota antar provinsi (AKAP). Hal tersebut bisa diindikasikan dengan adanya beberapa permasalahan yang muncul diantaranya, pertama ialah kurangnya percepatan peremajaan armada, dari armada yang dimiliki perusahaan sebanyak 215 unit.

Kurangnya perhatian pimpinan pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan pengecekan secara seksama pada setiap pekerjaan yang dilakukan, menjadikan hasil pekerjaan dari hari ke hari mengalami penurunan dari segi kualitas dan kegunaannya pada bidang perbaikan maupun operasional di jalan. Karena masih banyak terdapat kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh para karyawan, ini berdampak pada pelayanan yang mana pimpinan masih dirasa kurang fokus dalam mengurus dan menjalankan usahanya, karena banyak perusahaan lain yang pimpinan dirikan menjadikan usahanya yang bergerak dibidang jasa angkutan umum mengalami penurunan.

Masih terdapat kesenjangan pendapatan yang diterima karyawan khususnya pada bagian mekanik. Yang mana pada prakteknya karyawan lama dan baru terdapat perbedaan penghasilan yang berdampak pada penurunan produktivitas karyawan baru. Dan sikap saling mengandalkan pekerjaan pun muncul seiring kurang adilnya pembayaran yang dilakukan perusahaan, yang mana pekerjaan dan jam kerja yang mereka lakukan sama dan saling membantu. Dan tingkat produktivitas yang terlihat di perusahaan angkutan umum PO. Rudi menunjukkan penurunan dan kurang maksimal.

Menyikapi permasalahan diatas, maka pimpinan harus siap dan tanggap menanggapi segala permasalahan-permasalahan yang muncul pada perusahaannya, sehingga hal-hal atau kemungkinan-kemungkinan yang tidak

diinginkan dapat diminimalisir atau bahkan dihindari dari setiap permasalahan yang terjadi, sehingga produktivitas kerja karyawan pun kembali stabil dan bahkan meningkat. Mungkin dengan pendekatan peternalis yaitu dengan cara memperlakukan bawahan dengan baik dan adil, mendengarkan segala keluhan yang para karyawan rasakan, memberikan penghasilan atau kompensasi yang memadai dari pihak organisasi atau perusahaan, hal ini karena pada umumnya manusia bekerja untuk mencapai pendapatan. Karena gaji adalah kompensasi dasar yang wajib diterima oleh karyawan atas jasa dan kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan. Karena untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukannya pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan bidang-bidang pekerjaan yang dijalani oleh para karyawan. apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga produktivitas di perusahaan angkutan umum PO. Rudi pun dapat meningkat.

Abraham Maslow dalam teori hierarki kebutuhannya dikutip dari buku Sondang P. Siagian (2009:103). mengatakan “bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi atas lima tingkatan”. Tingkat yang paling utama adalah kebutuhan yang bersifat pemenuhan yang paling dasar bagi manusia, yaitu sandang, pangan dan papan.

Selanjutnya menurut Maslow, seseorang akan berusaha untuk memuaskan terlebih dahulu kebutuhan yang paling penting (yang paling dasar), untuk itu bila diperlukan ia akan berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut dengan cara apapun. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi

karyawannya, maka kemungkinan organisasi/perusahaan tersebut cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti perusahaan/organisasi harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga kerja baru, atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan tenaga kerja yang keluar.

Dengan demikian perusahaan angkutan umum PO. Rudi sangat memperhatikan pentingnya pemberian kompensasi gaji pada karyawan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Agar semua pekerjaan bisa terlaksana dengan baik dan benar sehingga pelayanan pada masyarakat pengguna angkutan, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Landasan teori**

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Greeberg dalam Muchdarsyah, (2003:12) mendefinisikan produktivitas sebagai. “Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Jadi produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Nawawi, (1998:126) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan”.

Whitemore dalam Muchdarsyah, (2003:22) mengatakan bahwa : Dalam hal ini Whitemore memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk menghasilkan produktivitas kerja.

Menurut Ravianto, (1998:4). Menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gaji
7. Kesehatan
8. Teknologi
9. Manajemen
10. Kesempatan berprestasi

Pendapat lain dikemukakan oleh anogara, (1992:34). Menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

### **Pengukuran Produktivitas Kerja** **Pengukuran Produktivitas**

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi

dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Paul Mali dalam buku Nanang Fattah, (1999:16). Mengatakan : Bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber.

Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan. Selanjutnya, produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input, Gaspers, (2000:18)

### **Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Menurut muchdarsyah sinungan (2005 : 126), manfaat pengukuran produktivitas kerja adalah :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian masalah.
3. Keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Mengetahui penyimpangan – penyimpangan proses *staffing*.
7. Mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
9. Indikator produktivitas kerja.

### **Langkah Pencapaian Produktivitas**

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 213), langkah-langkah untuk mencapai produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan ukuran – ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi.
2. Menetapkan tujuan - tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya realitas dan mempunyai batasan-batasan waktu.
3. Mengembangkan rencana - rencana untuk mencapai tujuan.
4. Mengimplementasikan rencana.
5. Mengukur hasil – hasil.

## Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

### Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2013:762) mengemukakan tujuan dalam hal pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu

- a. Ikatan Kerja Sama  
dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja  
Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egotiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif  
Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengaduan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi  
Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, pimpinan atau manajer perusahaan akan mudah memotivasi para karyawannya.
- e. Stabilitas Karyawan  
Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin  
Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Usaha Sejenis/ Kadin  
Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas maka stabilitas karyawan lebih terjamin kerna *turnover* relatif

kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

### i. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

#### a. Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya.

Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

#### b. Asas Layak Dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

### Faktor-Faktor Yang Menentukan Pemberian Gaji

Meskipun sudah dievaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan ranking atau klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya, sering kali hal itu tidak dapat dilakukan sebab diluar hal tersebut (*internal equity* dan *external equity*) masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering diluar kemampuan perusahaan untuk mengendalikan nya, faktor-faktor ini sekalligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji, adapun faktor-faktor itu adalah :

- a. Tingkat gaji yang lazim, tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga di pasar tenaga kerja dan

- permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji.
- b. Serikat buruh, serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar.
  - c. Pemerintah, pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga Negara, dan juga terhadap kelngsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha.
  - d. Kebijakan dan strategi penggajian, kebijakan penggajian dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusakan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.
  - e. 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 di Negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji. Atau, untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan disuatu Negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.
  - f. Nilai yang sebanding dalam pembayaran yang sama, ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasa nya didominasi wanita dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda dimana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar. Dilain pihak, dalam sutau pekerjaan, misalnya, ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya ada sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar lebih besar dalam hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.
  - g. Biaya dan produktivitas, tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen biaya yang sangat

berpengaruh terhadap harga pokok barang, tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.

## **Metodologi Penelitian**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausal, karena penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

### **Populasi dan sampel**

#### **Populasi**

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PO. Rudi yang berjumlah 80 orang.

#### **Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif dan terdaftar bekerja di perusahaan angkutan umum PO. Rudi yang berjumlah 80 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2013 : 85).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data-data primer dan sekunder dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Observasi**

Pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung, baik proses perbaikan armada, kelangsungan usaha dan efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, serta kondisi sarana dan fasilitas-fasilitas yang digunakan oleh para karyawan.

#### **b. Kuesioner/ Angket**

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis yang kemudian diisi oleh para responden. Untuk mengetahui tanggapan para responden tentang pelaksanaan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **c. Studi Kepustakaan**

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari

buku-buku, literatur-literatur ataupun laporan-laporan perusahaan yang berhubungan dengan obyek penelitian, yaitu berupa pengumpulan data-data sekunder yang berkaitan dengan tema dari judul skripsi.

### **Teknik Pengukuran Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran data dengan skala likert. Skala likert adalah skala yang memiliki lima kategori yang menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju yang di berikan oleh setiap responden kepada setiap pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Sehingga skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 5 poin yang memiliki kategori antara lain sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, skala pengukuran operasional variabel penelitian menggunakan skala ordinal (*Juliansyah Noor 2015 : 126*). Indikator variabel yang disusun melalui item-item operasionalisasi variabel dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pemberian Gaji Karyawan Pada Perusahaan Angkutan Umum PO. Rudi**

Sistem yang digunakan dalam penggajian karyawan pada perusahaan masih menggunakan cara tradisional dan belum terjadi perubahan yang signifikan dari awal perusahaan berdiri hingga sekarang, sistem penggajian masih menggunakan slip gaji yang ditulis tangan oleh pihak perusahaan dan diberikan pada karyawan, hasil perhitungan yang diperoleh dari penyebaran pertanyaan pada karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 80 responden menunjukkan hasil sebesar 324 yang mana jatuh pada daerah setuju. Sugiyono (2007 : 89).

#### **Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum PO. Rudi**

Produktivitas kerja pada perusahaan menunjukkan hasil yang signifikan pada periode bulan april mei dan juni, karena perusahaan mendapatkan tawaran kontrak pengadaan armada bus ekonomi sebanyak 50 unit. yang mana pada 3 bulan tersebut perusahaan harus memenuhi pesanan pengguna jasa menyediakan armada yang dipesan untuk armada operasional. Armada yang disewa tersebut adalah armada yang

dimiliki oleh perusahaan PO. Rudi yang saat itu sudah lama tidak beroperasi dan tidak layak untuk digunakan. Pada saat itu perusahaan memperkerjakan puluhan karyawan yang terdiri dari mekanik, ahli bodi, dan cat untuk bekerja secepat mungkin sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Pada bulan mei, perusahaan memperkirakan armada yang selesai diperbaiki dan peremajakan mencapai hasil diangka 15 unit. Tetapi dalam prakteknya armada yang telah selesai diperbaiki dan diperemajakan mencapai hasil angka diatas 20 unit. Ini menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi pada para karyawan apabila pekerjaan yang mereka kerjakan dibarengi oleh perhatian dari pimpinan perusahaan, terlebih apabila dalam proses pengerjaannya seluruh armada bisa beroperasi dengan baik dan normal tanpa mengalami gangguan-gangguan yang bisa menurunkan rasa kepercayaan pelanggan pada perusahaan. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan kuesioner yang disebar pada 80 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menunjukkan angka 340 yang mana jatuh pada daerah setuju. Sugiyono (2007 : 89).

#### **Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum PO. Rudi**

Setelah dilakukan penelitian, ternyata untuk mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan. Harus dibarengi dengan stimulus atau pemberian rangsangan pada karyawan agar bersemangat dalam bekerja, dan menghasilkan output yang sesuai dengan harapan. Dan dilakukan analisis perhitungan menggunakan *SPSS V.20* yang mana menggunakan analisis korelasi untuk menunjukkan hubungan antara ke dua variabel sebesar 0,609 yang artinya kuat, dan koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh antara variabel gaji terhadap produktivitas kerja menunjukkan angka 0,402 atau 40,2% yang berarti cukup. Ini menunjukkan bahwa apabila produktivitas tidak bisa tercapai apabila tidak dibarengi oleh perhatian yang diberikan oleh pimpinan perusahaan yang mana dalam hal ini pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai produktivitas kerja, menunjukkan

bahwa rata-rata responden setuju terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan angkutan umum PO. Rudi di Rangkasbitung Kabupaten Lebak. Karena dengan produktivitas suatu pekerjaan bisa menjadi tolak ukur antara input terhadap output yang dihasilkan. Jadi bisa disimpulkan bahwa berapa pemasukan dan berapa hasil keluaran yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan selama periode yang telah ditentukan menjadi acuan agar metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hasil yang dapat di raih esok hari harus lebih banyak dan bermutu dibandingkan dibandingkan hasil yang diraih hari ini.

2. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai gaji menunjukan bahwa rata-rata responden setuju terhadap sistem gaji pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi Kabupaten Lebak. Karena seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papannya. Dengan bekerja seseorang akan menerima imbalan dari pekerjaan yang ia kerjakan di perusahaan.  
Dan dari hasil tersebut diperoleh gaji yang mana sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas kontribusi yang karyawan berikan pada perusahaan.
3. Setelah dilakukan penelitian terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja pada perusahaan angkutan umum PO. Rudi

#### Daftar Pustaka

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ke 2*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Sulistiyani, Ambar T. *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009.
- Yuniarsih, Tjutju. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Isu Penelitian*, Bandung : Cv. Alfabeta, 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Ke 3*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Ndraha, Taliziduhu. *pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1999.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009.
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi Cetakan Ke 2*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sedermayanti. *Metode Penelitian*, Bandung : Mandar Manju, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Cv. Alfabeta, 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Cv. Alfabeta, 2014
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Cv. Alfabeta, 2015
- Siregar, Sofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Prenada Media Group, 2013
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penellitian*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015.
- Dewi, Vicky F, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UMKM Kota Samarinda”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, ISSN 2355-5408, 2014. Hal 230-244.
- Sulaeman, Ardika, “Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, *Jurnal Trikonomika*, Volume 13, No. 1, ISSN 1411-514, 2014. Hal 91-100.
- Kembuan, Eddy, “Hubungan Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado”, *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, Vol 2, No 2. ISSN 2087-3581, 2011. Hal 59-70.
- Yuliandari, Kadek Ni d.k.k, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana”, *Jurnal Manajemen*, Vol 2 Tahun 2014.
- Abdussamad, Zuchri, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwaseraya Gorontalo”, *Jurnal Manajemen*, Vol XVIII, ISSN 1410-3583, Tahun 2014.