

Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CHANG SHIN REKSA JAYA

Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Indonesia

²Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Indonesia

24023120097@fekon.uniga.ac.id¹, ramayaniyusuf@poljan.ac.id²

Abstract

The phenomenon that occurs in companies is a decrease in work productivity. A salary level that is still very low will affect efforts to increase employee productivity, on the contrary, a very low level of productivity is difficult to guarantee an increase in salary. Salary issues in the company PT. Chang Shin Reksa Jaya is employee dissatisfaction with the salary he receives from the company. This study aims to examine how much influence Salary has on Work Productivity at PT. Chang Shin Mutual Jaya. This study used quantitative methods, with a population of 12,000 and an equal sample of 100 respondents using non-probability sampling techniques by distributing questionnaires. Data analysis used simple regression and correlation tests. The results obtained in this study show that there is a positive and significant influence of Salary on Work Productivity at PT. Chang Shin Reksa Jaya, it can be assumed that salary is very influential on Work Productivity.

Keywords: Salary; Work Productivity

Abstrak

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah terjadinya penurunan produktivitas kerja. Tingkat gaji yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas karyawan, sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya gaji. Masalah gaji di perusahaan PT. Chang Shin Reksa Jaya yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kerja di PT. Chang Shin Reksa Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah populasi 12.000 dan sampel sama banyak yaitu 100 responden dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan cara menyebar kuisioner. Analisis data yang digunakan uji regresi dan korelasi sederhana. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaji terhadap Produktivitas Kerja di PT. Chang Shin Reksa Jaya, dapat diasumsikan bahwa gaji sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci : Gaji; Produktivitas Kerja Karyawan

Corresponding author : 24023120097@fekon.uniga.ac.id

Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (Widyawatingrum et al., 2016). Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan industri di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat (Ratnasari & Mahmud, 2020). Sumber daya manusia merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah terjadinya penurunan produktivitas kerja. (Goh et al., 2021). Tingkat gaji yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas karyawan, sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya gaji (Ratnasari & Mahmud, 2020). Masalah gaji di perusahaan yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya dari perusahaan (Goh et al., 2021)

KAJIAN PUSTAKA

A. 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. (Lestari & Hidayat, 2018)

Tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan, dimana tingkat kesejahteraan karyawan besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas. Tinggi rendahnya gaji tergantung dari jabatan oleh seorang karyawan pada perusahaan, karena gaji merupakan daya

pendorong bagi karyawan dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Gaji yang sesuai akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memadai, sebaliknya ketika gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja karyawan juga akan buruk. (Ratnasari & Mahmud, 2020)

B. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kehidupan dalam suatu perusahaan. Produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. (Widyawatingrum et al., 2016)

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. (Lestari & Hidayat, 2018)

Dalam usaha pencapaian tujuan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya 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 atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. (Sari, 2018)

Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Emzir (2009:28), menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

Sumber data penelitian diperoleh melalui survei dengan mendistribusikan kuesioner sebagai alat penelitian. Kuesioner merupakan salah satu instrumen krusial dalam pengumpulan data penelitian, khususnya pengumpulan data primer. Partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang telah diberikan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan probability sampling.

Menurut Netra (1976), populasi adalah keseluruhan individu yang bersifat general atau umum yang mempunyai karakteristik yang cenderung sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Chang Shin Reksa Jaya yang berjumlah 12.000 karyawan, sampel yang diambil dari keseluruhan karyawan 110 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti membuat 10 pernyataan tentang kemampuan kerja untuk mengetahui apakah semua pernyataan valid dan 6 pernyataan tentang kinerja karyawan

maka dilakukan uji valid dengan hasil sebagai berikut:



Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Variabel Independen (X)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,601	0,351	Valid
2	0,500	0,351	Valid
3	0,697	0,351	Valid
4	0,615	0,351	Valid
5	0,841	0,351	Valid
6	0,642	0,351	Valid
7	0,461	0,351	Valid
8	0,580	0,351	Valid
9	0,609	0,351	Valid
10	0,622	0,351	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dar variabel independen Gaji (X) mempunyai nilai r hitung yang positif dan lebih besar dari r tabel. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Variabel dependen (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,624	0,351	Valid
2	0,748	0,351	Valid
3	0,789	0,351	Valid
4	0,485	0,351	Valid
5	0,813	0,351	Valid
6	0,752	0,351	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dar variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung yang positif dan lebih besar dari r table. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Ketrangan
Gaji (X)	0,880	0,05	Reliable
Produktivitas Kerja(Y)	0,875	0,05	Reliable

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, menyatakan bahwa variabel independen Gaji (X) dan Variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,05 (Alpha)maka keputusannya alat ukur dikatakan reliabel.

Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

Tabel 4. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

K hitung	K tabel	Keterangan
0,240	0,260	Normal

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* (K hitung) sebesar $0,236 < K \text{ tabel}$ (0,242), maka hasilnya adalah dinyatakan menyebar secara normal atau data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Korelasi Sederhana

<i>Correlations</i>			
		Gaji	Produktivitas Kerja
Gaji	<i>Pearson Correlation</i>	1	.806**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	30	30
Produktivitas Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.806**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, sesuai dengan kaidah keputusan Nilai *Pearson Correlation* (r hitung) sebesar $0,806 > r \text{ tabel}$ sebesar 0,3610 artinya terdapat hubungan antara Variabel Pelatihan dengan Variabel Produktivitas Kerja (berkorelasi). Karena hasilnya positif maka hubungan antara Pelatihan dan Produktivitas Kerja memiliki Hubungan positif, artinya Jika variabel Pelatihan (X) naik, maka Variabel Produktivitas Kerja (Y) juga naik. Kemudian dengan nilai r sebesar 0,806 memiliki derajat hubungan Sangat Kuat.

Tabel 6. Hasil Regresi Sederhana

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		

Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

1	(Constant)	2.447	3.222		.760	.454
	Produktivitas Kerja	.537	.074	.806	7.214	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui persamaan pada Regresi linier sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

$$\hat{Y} = 2,447 + 0,537x$$

Uji Hipotesis

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : variabel Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pada PT. Chang Shin Reksa Jaya

H1 : variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Pada PT. Chang Shin Reksa Jaya

Berdasarkan hasil data di atas, terlihat bahwa t hitung sebesar 7,214 dengan Nilai Sig, yaitu sebesar 0,000, artinya nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya Gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (H1 diterima). Karena hasil nya positif maka pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh positif, artinya Jika variabel X naik, maka Variabel Y juga naik

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0,650

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan perolehan nilai R Square atau nilai Koefisien Determinasinya sebesar 0,650, artinya besar pengaruh Variabel bebas (Kemampuan Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 65%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang dijelaskan oleh variabel bebas lain diluar Pelatihan yaitu sebesar 35%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu Variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Chang Shin Reksa Jaya, artinya Jika variabel Gaji naik, maka Variabel Produktivitas Kerja juga naik. Kemudian terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1) Pada penelitian ini hanya menggunakan 100 sampel.

Herlin Nurrahman¹, Ramayani Yusuf²

2) Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu variabel Gaji. Penelitian ini memiliki beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan agar dapat dilakukan dengan lebih baik lagi, yaitu:

- 1) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian, dan dapat memperluas lingkup pada objek penelitian.
- 2) Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk memberikan rancangan baru agar produktivitas kerja karyawan lebih baik . Karena dengan meningkatnya gaji dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Reksa Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Goh, S. T., Denny, & Errie, M. (2021). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 1–9.
- Lestari, I., & Hidayat, A. E. (2018). Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak. *Pharmazeutische Industrie*, 80(3), 391–397.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Sari, R. Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda. *Administrasi Publik*, 1(2), 56–60.
- Widyawatiningrum, E., Dhamayanthi, W., & Puspitorini Y. A., R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 13(1). <https://doi.org/10.25047/jii.v13i1.31>