BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha di era milenia ini, kebanyakan perusahaan sudah mengutamakan teknologi di dalam bekerja. Namun karyawan tetap merupakan aset yang tepenting dalam proses berjalannya suatu perusahaan, karyawan memiliki fungsi yang paling utama dan pengaruh yang paling besar untuk kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan, dimana karyawanlah yang mengoperasikan segala teknologi canggih yang mendorong berjalannya pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat di nilai dari produktivitas kerja karyawan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih

mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkanproduktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya, perusahaan tidak akan bisa lepas dari faktor gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan. Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan.

"Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundangundangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya."

Sistem pengupahan di indonesia yaitu penerapan upah minimum, yang dimana upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan.

PT. Telkom Divisi Regional 1 sumatera menggunakan sistem pengupahan minimum, dimana upah dari karyawan tidak ada dibawah upah minimum regional. Namun terkadang ada masalah yang timbul dalam gaji yaitu anggaran untukgaji karyawannya kurang efektif dan efisien karena terlalu banyak jumlah karyawan.

Selain pengaruh dari gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja dan program pelayanan karyawan. Suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik akan meningkatkan produktivitas karyawan. Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi karyawan dalam beraktivitas, dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan. Kondisi kerja di PT. Telkom Divisi

_

¹Sonny Sumarsono,**Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hal.141.

Regional 1 Sumatera sebagian besar menggunakan teknologi seperti komputer dalam bekerja sehingga mendukung berjalannya kegiatan. Karyawan bekerja sudah bersama teknologi yang dimilikinya, teknologi membatu karyawan dalam bekerja sehingga mengurangi keributan dalam bekerja maksudnya karyawan sudah asyik dengan pekerjaannya dan tidak lagi korupsi waktu dengan bercerita bersama karyawan lain.



Namun terkadang karena telah di fasilitasi dengan teknologi, ide dari karyawan monoton dari internet, dikarenakan akibat ketergantungan dari internet yang dipakai serta kurangnya berbagi ilmu dan kerja sama antar karyawan, karyawan menganggap tidak membutuhkan karyawan lain dalam mendukung pekerjaanya.

Program pelayanan karyawan juga berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Kecenderungan perusahaan memberikan pelayanan kepada karyawan berupa program-program tunjangan kafetaria, penyuluhan karier, uang sekolah, bantuan perumahan, pelayanan kesehatan, pelayanan hukum yang dibayar oleh

perusahaan, pusat titipan anak sepanjang hari, dan penggunaan kendaraan milik perusahaan.

"Pelayanan karyawan bersifat fasilitatif merupakan pelayanan yang bertujuanagar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya."²

Pelayanan yang diberikan Telkom pada karyawan yaitu berupa biaya perumahan untuk semua karyawan yang diberikan sekali dalam 2 tahun, transportasi untuk karyawan yang berjabatan, biaya telekomunikasi untuk sebagian karyawan, fasilitas kesehatan, asuransi dan dana Pensiun. Dalam program pelayanan tersebut masih sebagian karyawan telkom merasa puas akan program pelayanan yang diberikan.Oleh karena itu Gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

"Produktivitas dapat didefenisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output"³. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat diketahui apabila produktivitas karyawan baik maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila produktivitas kerja karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan.PT.TELKOM merupakan salah satu provider telekomunikasi terbesar di Indonesia yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. Layanan telekomunikasi Telkom telah menjangkau beragam segmen pasar mulai

_

²Mutiara S. Panggabean, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, 2002, hal.98.

³Mulyadi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,In Media,Bogor 2015,hal.100.

dari pelanggan individu sampai dengan Usaha Kecil Menengah (UKM) serta perusahaan salah satu produk yang ditawarkan oleh Telkom adalah Indihome. Indihome merupakan layanan *triple play* dari Telkom yang terdiri dari *internet on fiber atau high speed internet* (internet cepat). *Phone* (Telepon Rumah) dan *interactive TV* (Usee TV Cable).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional Sumatera 1, dengan judul penelitian: "Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Program Pelayanan Karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera".

1.2. Identifikasi Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain:

- 1. Gaji
- 2. Kondisi Kerjas
- 3. Program Pelayanan Karyawan
- 4. Pendidikan
- 5. Motivasi
- 6. Disiplin kerja
- 7. Keterampilan
- 8. Sikap dan Etika Kerja
- 9. Manajemen dan Kesempatan Berprestasi

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut:

- Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Telkom Divisi Regional 1
 Sumatera
- Batasan penelitian adalah gaji, kondisi kerja, program pelayanan karyawan dan produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

- Bagaimanakah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera?
- 2. Bagaimanakah pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera?
- 3. Bagaimanakah pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera?
- 4. Bagaimanakah pengaruh gaji,kondisi kerja, dan program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera secara bersama-sama?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalalah:

- Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera
- Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera
- 3. Untuk mengetahui pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera
- Untuk mengetahui pengaruh gaji, kondisi kerja, dan program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukanhasil produktivitas dari kerja, serta sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan khususnya bagian manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Dan mendewasakan pikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan kasuskasusyang sering terjadi di dunia usaha, khususnya yang menyangkut produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai literatur di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan dibidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian gaji

Karyawan yang melakukan pekerjaan memiliki tujuan untuk mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan yang akan diterimanya berupa gaji. Dimana gaji tersebut yang akan mendukung semangat kerja karyawan."Gaji merupakan alat yang kuat untuk memajukan tujuan strategis perusahaan"⁴. Gaji merupakan elemen yang penting bagi para karyawan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Para karyawan yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak produk dengan bekerja secara lebih baik, maka gaji yang diterima karyawan juga akan meningkat. Maka dapat disimpulkan "Gaji (sallary) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya"⁵.

"Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya". Upah tidak sama seperti gaji, gaji jumlahnya relatif tetap sedangkan upah jumlahnya dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

⁴Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry derhart, patrick M. Wright, **Manajemen Sumber DayaManusia**: **Mencapai Keunggulan Bersaing**, Selemba Empat, Jakarta, 2011, hal. 52.

⁵Moeheriono,**Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetens**i Edisi Revisi,Cet 2,Jakarta :Rajawali Pers,2014, Hal.252.

⁶ Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi , Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hal. 118

2.1.2 Metode dalam menentukan Gaji

Pemberian gaji kepada karyawan berarti segala hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan telah terpenuhi. Namun ada empat langkah penting dalam cara penentuan gaji tersebut,antara lain :

- 1. Menganalisis jabatan atau tugas, analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas dan standart untuk kerja, kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.
- 2. Mengevaluasi jabatan, evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menemukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.proses ini dlakukan untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam pencapaian tingkat gaji. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh sipersepsikan sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan.
- 3. Melakukan survei gaji, survei gaji dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji. Survei dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat gaji yang berlaku, membuat kuesoner secara formal.
- 4. Menentukan tingkat gaji, setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survei tentang gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja selanjutnya adalah penentuan gaji."

Dari langkah-langkah menentukan gaji tersebut, perusahaan harus lebih teliti dalam memberikan gaji kepada karyawan, perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Hendaknya perusahaan tidak ada pilih kasih dalam menentukan gaji karyawan nya, sehingga

⁷Moeheriono, Op.cit., Hal.254.

tidak terjadi permasalahan antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasannya.

2.1.3 Indikator- indikator gaji

Variabel gaji dapat diukur dengan indikator-indikator dibawah ini :

- 1. "Memenuhi kebutuhan minimal
- 2. Mengikat
- 3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 4. Mempertimbangkan keadilan internal
- 5. Mempertimbangkan keadilan eksternal"8.

Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 Memenuhi kebutuhan minimal

Gaji yang diterima karyawan dikatakan cukup ketika karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan nya paling sedikit memenhi kebutuhan primer dari karyawan itu sendiri.

2. Mengikat

Gaji dapat diukur dengan indikator mengikat , dimana gaji tersebut dapat menyatukan antara karyawan dengan perusahaan. Sehingga karyawan berfikir lebih matang lagi jika harus meninggalkan perusahaan.

3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

Gaji yang diterima karyawan diharapkan akan memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan gaji yang di inginkan karyawan yaitu sesuai yang diterimanya dengan yang

⁸Hardi utomo.**Pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai kantor perpustakaan dan arsip kota salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening**, Among makarti Vol.6 No.11. Juli 2013, hal.60 di akses pada tanggal 13 desember 2017, 18.10.

dikerjakannya, sehingga karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja dan bekerja secara ikhlas.

4. Mempertimbangkan keadilan internal

Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Tidak ada diskriminasi gaji yang diberikan kepada mereka. Misalnya posisi yang disukai karyawan dengan kualifikasi yang tinggi haruslah diberi gaji yang lebih tinggi.

5. Mempertimbangkan keadilan eksternal

Gaji yang sesuai bagi karyawan mempertimbangkan keadilan eksternal. Dimana posisi gaji yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan gaji yang diberikan perusahaan pesaing untuk karyawan dengan pekerjaan yang sama.

2.1.4 Kondisi Kerja

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti mengaharapkan kondisi kerja yang nyaman, dimana karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan tidak terganggu dengan kondisi yang ada, lebih fokus serta memiliki fasilitas kerja yang mendorong berjalannya kegiatan didalam perusahaan.

Menurut Sondang **"Kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada** disekitar lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari"⁹.

"Ada 6 faktor lingkungan kerja fisik yang harus diperhatikan adalah "tata ruang kantor, penerangan, warna, udara, musik, suara atau tingkat kebisingan". Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja danproduktivitas kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tata Ruang Kantor

Karyawan akan lebih semangat bekerja jika ruangan kantornya tertata dengan rapi, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

2. Penerangan

Untuk menunjang kondisi kerja pencahayaan memberikan arti yang sangat penting. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletiah mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal ini penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas.

⁹Agus susilo. **"Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja"** (Studi pada karyawan bagian produksi di PT.Royan Sragen) FE Universitas Sebelas Maret Surakarta 2003

Agustin Ana Desmonda. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 4, 2016: 1179-1193, hal.1180

3. Warna

Warna ruangan juga mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana warna berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan member efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadangkadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat karyawan.

4. Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman jika adanya siklus udara. Siklus udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal.

5. Kebisingan

Dalam meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu dapat dikurangi, dimana bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

2.1.5 Indikator-indikator kondisi kerja

Menurut Wibisono indikator-indikator kondisi kerja yaitu :

- 1. "Lingkungan kerja
- 2. Tantangan perkerjaan
- 3. Resiko pekerjaan" 11.

Adapun penjelasan dari setiap indikator-indokator kondisi kerja antara lain:

- Lingkungan kerja, dimana lingkunagn kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah strees, sulit berkonsentrasi dan menurunya poduktivitas kerja.
- 2. Tantangan pekerjaan, merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi karyawan.
- 3. Resiko pekerjaan, dimana setiap dalam melakukan pekerjaan pasti memiliki tingkat resiko, baik tingkat resiko rendah maupun tingkat resiko yang tinggi.Dalam hal ini tergantung pada setiap karyawan dan pimpinan dalam mengatasi resiko yang akan ditimbulkan.

2.1.6 Pengertian Program pelayanan karyawan

Program pelayanan karyawan membantu memelihara semangat karyawan dimana dalam hal ini menyangkut masalah semangat kerja dan menciptakan karyawan yang bukan hanya mampu bekerja tetapi juga harus bisa bekerja sama.

¹¹Ari Dwi Utami. Pengaruh kepemiminan, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang, Jurusan Manajemen FE Universitas Negeri Semarang 2010

Menurut Siagian "Program pelayanan bagi karyawan adalah suatu uasaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelyanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta pemberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan para karyawan"¹².

Fungsi pelayanan karyawan menyangkut kegiatan untuk memelihara kondisi fisik dan mental para karyawan. Kondisi fisik dan mental yang baik akan diciptakan oleh penarikan karyawan yang baik, pengembangan, pemberian kompensasi dan integrasi, dan dilanjutkan dengan pemeliharaannya.

Di samping itu, kita perlu memberikan perhatian khusus terhadap usahausaha untuk memelihara kesehatan dan sikap karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, sedangkan program pelayanan karyawan membantu memelihara semangat karyawan.

2.1.7 Indikator-indikator program pelayanan karyawan

Menurut Malayu Hasibuan adapun indikator-indikator dari program pelayanan karyawan antara lain:

- 1. "Program kesejahteraan ekonomis.
- 2. Program kesejateraan fasilitas
- 3. Program kesejahteraan pelayanan"¹³.

Berikut penjelasan dari setiap indikator tersebut, antara lain:

1. Program kesejahteraan ekonomis

_

¹²Agus Susilo.*Op.cit*

¹³Yati Suhartini dan Tri septi Ningsi.**Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada RSU RACHMA HUSADA BANTUL Yogyakarta,** Universitas PGRI Yogyakarta, diakses pada tanggal 06 desember 2017, 10.15

- a. Pensiun bahwa intansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setalah merekabekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.
- b. Pemberiaan tunjangan
- c. Pemeliharaan kesehatan

2. Program kesejahteraan fasilitas

- a. Kengiatan sosial, dapat dilakukan, misalnya dengan darmawisata bersama-sama.
- Penyediaan fasilitas seperti kafetaria,diharapkan dengan penyediaan fasilitas perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- c. Fasilitas pembelian, biasanya peusahaan menyediakan koperasi dimana karyawan dapat membeli berbagai barang baik barang yang berupa semabako atau baang lainnya dan barang-branag yang dihasilan perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.
- fasilitas kesehatan, bisa berupa poliklinik yang lengkap denga dokter dan perawat-perawatnya.
- e. Program-program pelayanan lain, organisasi memberikan fasilitas transfortasi, fasilitas kantor, fasilitas ruangan, dan bahkan penyediaan tempat parkit kendaraan.

3. Program kesejahteraan pelayanan:

- a. Pemberian kredit, yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir manajemen bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan memdirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
- b. Asuransi, bisa berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerja sama dengan perusahaan asurasi untuk menanggung asurnansi karyawannya.

2.1.8 Pengertian Produktivitas Kerja

Perusahaan dikatakan berhasil jika produktivitas yang dihasilkan karyawannya tinggi. Apabila produktivitas karyawan tinggi maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila produktivitas kerja karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan. Menurut Sutrisno "Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahanbahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluarsan dan masukan "14". Produktivitas kerja suatu pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dengan pengertian bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

¹⁴Sutrisno **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi pertama, Kencana, Jakarta, 2009, Hal.99.

2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut, antara lain :

- 1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
- 2. Sarana pendukung
- 3. Supra sarana¹⁵.

Faktor-gaktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan

Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan fisik karyawan hendaknya perusahaan memberikan program pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Dengan dibesrikannya program tersebut pastinya karyawan akan lebih semangat bekerja serta lebih berkualitas, dimana kemampuan yang dimilikinya akan lebih berkembang karena terus dilatih dan diberikan arahan, serta adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga kemampuan karyawan untuk berproduktivitas lebih tinggi.

2. Sarana Pendukung

Karyawan akan berproduktivitas apabila dalam bekerja itu karyawan merasa nyaman akan lingkungan perusahaan, lengkapnya teknologi yang msendukung pekerjaan serta adanya tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan. Karyawan juga akan lebih baik lagi bekerja jika kesejahteraan karyawan terjamin.

¹⁵Afrida, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Jakarta 2003, Hal. 37.

3. Supra Sarana

Supra saranaseperti kebijakan pemerintah dibidang ekspor-impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.

Hubungan antara pimpinan dengan karyawan juga mempengaruhikegiatan yang dilakukan sehari-hari, perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya dan sejauhmana karyawan di ikutsertaan dalam penentuan kebijakan.

2.1.10 Indikator-indikator produktivitas kerja karyawan

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana perusahaan untuk menganalisa dan mendorong efisensi produksi.

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja karyawan yaitu:

- 1. Kemampuan
- 2. Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3. Semangat kerja, Membangun diri
- 4. Mutu
- 5. Efisiensi.¹⁶

Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan tergantung kepada keterampilan yang dimilikinya, disini perusahaan harus mampu meletakkan karyawannya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

¹⁶Mulyadi, Op. cit., hal.105-106

Dalam melakukan pekerjaan pasti menginginkan hasil yang memuaskan. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh pekerja maupun yang menikmati asil pekerjaan tersebut. Jika hasil yang dicapai meningkat maka pastinya prestasi kerja karyawan pun akan meningkat.

3. Semangat kerja

Semangat kerja juga sangat diperlukan dalam bekerja. Semangat kerja mempengaruhi sikap karyawan. Jika semangat kerja karyawan berkurang pastinya hasil yang dicapainya akan rendah.

4. Membangun diri

Membangun diri maksudnya memperbaiki diri untuk berbuat lebih baik dan meninggalkan kebiasaan yang lama.

5. Mutu

Mutu yang ada semakin hari semakin meningkat, memiliki mutu yang lebih tinggi. Karena tinggi rendahnya mutu karyawan akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai.

6. Efisiensi

Dalam melakukan pekerjaan, dituntut untuk selalu efisiensi, baik dalam menggunakan fasilitas, menempatkan karyawan, atau yang lain. Serta tidak terjadi pemborosan dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ibriati Kartika Alimuddin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar "¹⁷. Hipotesis penelitian adalah bahwa variabel motivasi eksternal (x₁) dan variabel motivasi internal (x₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa dapat diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477. Artinya motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan.

Ikke oktavia siagian melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan nasional, (BPN) KAB. Toba Samosir"¹⁸. Berdasrkan hasil penelitian yang dilakukan dan dengan menganalisisa data yang diperoleh, maka hasilnya adalah terdapat pengaruh yang sedang antara kondisi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertahanan nasional dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,426 atau 46,2% sedangkan sisanya 53,8% yang dijelaskan variabel lain. Koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan

¹⁷Ibriati Kartika, **Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada** PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makasar, 2012

¹⁸Ikke oktavia, Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan nasional, (BPN) KAB. Toba Samosir, Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2013.

bahwa ada pengaruh antara kondisi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2.3. Kerangka Berfikir dan Hipotesis

2.3.1. Hubungan antara Gaji dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan memperhatikan pengertian gaji maka dapat dilihat hubungan gaji dengan produktivitas karyawan. Apabila perusahan memberikan gaji dengan baik sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan minimalnya, maka akan dapat merangsang para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Karyawan pun pastinya akan lebih loyal dan lebih semangat dalam bekerja jika segala kebutuhannya dapat terpenuhi, serta perusahaan juga memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawannya sehingga mereka menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya apabila pemberian gaji yang diberikan kurang baik maka akan membuat produktivitas karyawan menurun.

Maka hipotesis dapat dibentuk sebagai berikut :

H1: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera

2.3.2. Hubungan antara kondisi kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Karyawan yang bekerja dalam perusahan pasti menginginkan kenyamanan dalam bekerja. Jika kondisi kerja seperti penerangan, warna ruangan, kebisingan dan sebagainya mengganggu konsentrasi karyawan maka karyawan akan malas dalam bekerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan dimana jika lingkungan kerja yang buruk akan menjadi penyebab kurangnya konsentrasi karyawan, dalam bekerja juga karyawan memperhatiakan tantangan pekerjaan bagi karyawan apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan menarik atau tidak, serta resiko pekerjaan juga harus diperhatikan perusahaan dimana perusahaan harus memperhatikan karyawan yang bekerja di pekerjaan yang beresiko tingggi atau rendah, jika semua sudah dilakasanakan perusahaan maka pastinya karyawan merasa senang dalam bekerja serta bekerja secara iklas dan akan bekerja dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi Maka hipotesis dapat di bentuk yaitu:

H2: Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera

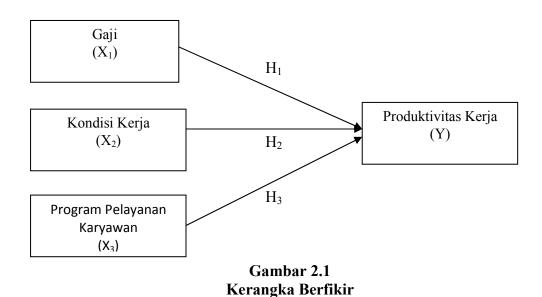
2.3.3. Hubungan antara program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi hendaknya diberikan pelayanan karyawan. Jika karyawan merasa puas akan program pelayanan yang diberikan perusahaan seperti program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas dan program kesejahteraan pelayanan maka mereka akan dituntut untuk lebih bekerja keras sehingga hasil yang dicapai akan meningkati. Jika kebutuhannya telah diberikan perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dan

sebaliknya jika kebutuhan atau program pelayanan karyawan yang diberikan tidak memuaskan karyawan maka produktivitas yang dihasilkan karyawan relatif rendah.

Maka hipotesis dapat dibentuk sebagai berikut :

H3: Program pelayanan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Regional 1 Sumatera.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. **Desain Penelitian**

Penelitianini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesoner dalam pengumpulan data.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan" 19. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Telkom Divisi Regional 1 Sumatera Medan sebanyak 230 orang karyawan.

Menurut Sugiyono, "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi"20. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + N(e)^2)}$$

Dimana:

: Jumlah sampel yang akan diambil n

N : Jumlah populasi

¹⁹Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Cetakan ke- 23, Alfabeta, hal.80. ²⁰**Ibid**., hal. 81.

e²: Persen yang digunakan 10 %

Berdasarkan Rumus ditas maka dapat diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{223}{1+223(0.1)^2} = \frac{223}{3.23} = 69,04$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 69,04 dibulatkan menjadi 69 responden.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara *Stratified Randomsampling*. *Stratified Random Sampling*adalah sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan penentuan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil. Teknik penentuan sampel ini berdasarkan strata atau tingkatan yaitu penentuan sampel dengan memperhatikan strata atau tingkatan yang dilakukan dengan responden yang berbeda bidang kerja.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, dan tulisan lainyang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah dipilih.Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likertdengan menggunakan ukuran interval.Kuesoner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator-indikator variabel penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono " Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati"²¹. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data berupa angket berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert.

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

²¹**Ibid**., hal. 102

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Gaji (X ₁)	Gaji (sallary) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya	3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja	Likert
Kondisi Kerja (X ₂)	Kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari	 Lingkungan kerja Tantangan pekerjaan Resiko pekerjaan. 	Likert
Program Pelayanan Karyawan (X ₃)	Program pelayanan bagi karyawan adalah suatu uasaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelyanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta emberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan.	ekonomis. 2. Program kesejateraan fasilitas	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan-bahan, uang).	 Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai Semangat kerja, Membangun diri 	Likert

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian social. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor-skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Uji Vadilitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alatukur mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5%. Hasil pengujian validitas untuk kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena berkorelasi positif dengan probabilitas yang bernilai < 0,05.Uji Validitas.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliableatau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Software SPSS for Windows* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* yang dimana suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai α>0,60

3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakniUji Multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan Uji Normalitas.

3.8.1 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala Multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflactionn Factor*) dan *Tolerance*-nya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variasnce*dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik flot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.deteksi ada tidaknya gejala keteroskedastisitas dapat dilakukan denganmelihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y dengan Y yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah studentized.

3.8.3 Uji Normalitas

Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Normalitas dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu *Software SPSS for Windows* uji statistik nonparametik uji *One SampleKolmogrov-Smirnov*.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data di gunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis linear regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Gaji (X1), Kondisi Kerja (X2) dan Program Pelayanan Karyawan (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Didalam menganalisis X penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSSfor windows*. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah

$$Yi = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + ei$$
; $i = 1,2,3,....n$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

 $X_1 = Gaji$

X₂ = Kondisi Kerja

X₃ = Program Pelayanan Karyawan

b₁ = Koefisien Regresi Gaji

b₂ = Koefisien Regresi Kondisi Kerja

b₃ = koefisien Regresi Program Pelayanan Karyawan

e = Galat (Distusbauce error)

n = Ukuran Sampel

Dalam metode analisis data terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu:

3.9.1 Uji Parsial (uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Penilain dilakukan dengan membandingkan antara thitung dan ttabel.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

• Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak.

Artinya gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

• Jika t_{hitung} > t_{tabel} = H_a diterima dan H_0 ditolak Artinya gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.9.2 Uji Simultan (uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabelvariabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ : Variabel-variabel bebas yaitu gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

H₁ : Variabel-variabel bebas yaitu gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh syang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

3.9.3 Uji Kebaikan Suai (goodness of fit test): Koefisien Determinasi (R²)

Uji kebaikan suai dengan ukuran koefisien determinasi R² digunakan untuk mengukur kesesuaian model untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien determinasi R² mengukur seberapa besar keragaman variabel terikat dengan dijelaskan oleh keragamaan variabel bebas. Jika R²> 1 berarti model sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.