

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Yosca Y.B Siharani
NPM : 20520010
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KONDISI KERJA, GAJI
DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN HOTEL LABERSA
KECAMATAN BALIGE

Telah diterima dan terdajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi persyaratan akademik untuk memperoleh ijazah Skripsi dan Lisan Kompetensi guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1) Program
Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Pasaman Sihoran, SE, MSBA



Dr. L. Muzarnung Sallagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping

Dr. Fe Panjaitan, SE, M.Si

Ketua Departemen Studi

Rominda M. P. Paribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Dalam dunia usaha di era milenial ini, kebanyakan perusahaan sudah mengutamakan teknologi di dalam bekerja. Namun Karyawan tetap merupakan aset yang terpenting 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 aktifitas yang ada dalam perusahaan, dimana karyawanlah yang mengoperasikan segala teknologi canggih yang mendorong berjalannya pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Dan satu hal yang paling penting adalah bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusianya.

Untuk melihat perkembangan suatu karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat dinilai 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 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 lebih memahami kebutuhan dan keinginan pada para karyawannya sehingga pada karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih baik diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara lebih optimal lagi untuk kedepannya.

Perhotelan adalah suatu jenis usaha di bidang pelayanan yang sangat terikat dengan sektor industri pariwisata sehingga tidak ada yang bisa memisahkan

keduanya. Di mana ada lokasi wisata maka akan diperoleh jasa akomodasi perhotelan. Di Balige terdapat beberapa hotel diantaranya adalah Hotel Mutiara Balige, Hotel Sumatera, Hotel Oppu Herti, Logo Hotel, Hotel Balige Beach dan Hotel Labersa beserta ada beberapa hotel lainnya. Namun jika dibandingkan dari beberapa hotel yang berada di Kota Balige, Hotel Labersa lebih unggul dibandingkan hotel lainnya karena Hotel Labersa memiliki Conventional Centre dan Labersa merupakan Hotel Bintang 5.

Labersa merupakan salah satu hotel yang berlokasi di Daerah Balige. Banyak wisatawan yang berkunjung ke Kota Balige memilih penginapan Hotel Labersa Balige karena memiliki fasilitas yang lengkap. Perhotelan adalah suatu jenis usaha di bidang pelayanan yang sangat terikat dengan sektor industri pariwisata sehingga tidak ada yang bisa memisahkan keduanya. Di mana ada lokasi wisata maka akan diperoleh jasa akomodasi perhotelan. Di Balige terdapat beberapa hotel diantaranya adalah Hotel Mutiara Balige, Hotel Sumatera, Hotel Oppu Herti, Logo Hotel, Hotel Balige Beach dan Hotel Labersa beserta ada beberapa hotel lainnya. Namun jika dibandingkan dari beberapa hotel yang berada di Kota Balige, Hotel Labersa lebih unggul dibandingkan hotel lainnya karena Hotel Labersa memiliki Conventional Centre dan Labersa merupakan Hotel Bintang 5. Hotel Labersa Balige Sumatera Utara selain menyediakan penginapan khususnya untuk para wisatawan yang berkunjung ke Balige juga menyediakan fasilitas Water & Theme Park Toba Fantasi menjadi tempat liburan seru baik bagi tamu hotel maupun publik. Image via nur haida Toba Fantasi merupakan objek wisata yang berada di belakang resort dan hotel Labersa Toba. Dengan adanya pariwisata maka sangat mempengaruhi *akomodasi* untuk wisatawan yang berkunjung ke daerah Balige tepatnya pada Hotel Labersa Balige. Wisatawan menempuh lokasi Labersa dengan menggunakan angkutan umum serta kendaraan pribadi yang di miliki oleh wisatawan sendiri.

Didalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawannya, perusahaan tidak akan bisa lepas dari faktor gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji

yang di terima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat. Gaji yang di terapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang di terima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang di terapkan secara adil dan memadai untuk mencapai 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.

Tabel 1.1 Pra Survey Awal Variabel Kondisi Kerja

No.	Pernyataan	TS	S
1.	Lingkungan tempat saya bekerja sudah bersih dan rapi	70%	30%
2.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	80%	20%
3.	Keamanan di tempat kerja saya sudah cukup baik	40%	60%

Dari tabel 1.1 yaitu hasil survey awal variable kondisi kerja terhadap 10 responden, terdapat permasalahan tentang kondisi kerja, yaitu ada sebanyak 70 % responden menjawab tidak setuju atas pernyataan bahwa lingkungan tempat bekerja sudah bersih dan rapi. Dengan ini berarti lingkungan tempat bekerja kurang bersih dan rapi. Ditambah dengan hasil wawancara, hal ini dikarenakan ada tumpukan barang produksi dimana-mana dan prabot yang tersusun kurang rapi sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Selain itu ada sebanyak 80 % responden menjawab tidak setuju bahwa tempat kerja jauh dari kebisingan, yang berarti karyawan merasa kurang nyaman karena merasakan kebisingan dalam bekerja. Ditambah dengan hasil wawancara, hal ini dikarenakan letak perusahaan yang dekat dengan akses jalan raya, sehingga menimbulkan kebisingan dari suara kendaraan dan suara mesin. Kondisi kerja di Hotel Labersa sebagian besar menggunakan teknologi yang dapat mendukung berjalannya kegiatan. Karyawan

bekerja sudah bersama teknologi yang dimilikinya, teknologi membantu karyawan dalam bekerja sehingga dapat lebih membantu karyawan dalam melakukan tugas mereka masing masing.

Kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut. Berkaitan dengan kondisi kerja pada Hotel Labersa Balige, penulis melakukan survey awal.

Tabel 1.2 Hasil Pra survey Pengamatan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Hotel Labersa kecamatan Balige

No	Faktor Lingkungan Kerja	Kondisi	Keterangan
1	Pencahayaan	Baik	Menyesuaikan lampu dan jendela sehingga memaksimalkan pencahayaan dalam ruangan.
2	Suhu Udara	Kurang Baik	Dengan adanya ventilasi udara memang baik untuk tiap pegawai, tetapi dengan mengingat lokasi kantor yang cukup panas lebih membutuhkan AC agar pegawai lebih merasa nyaman.
3	Kebisingan	Kurang Baik	Berada di dekat jalan yang padat kendaraan lalu lalang .
4	Keamanan	Cukup Baik	Dengan adanya rumah dinas bisa memantau keamanan sekitar kantor
5	Fasilitas	Kurang Baik	Kurangnya fasilitas kantor seperti wifi yang koneksi internet yang terputus-putus dan kamar mandi yang tidak dijaga pengguna.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

Dari table 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi di lingkungan kerja Hotel Labersa Balige dapat dikatakan kurang baik, karena masih terdapat kekurangan terutama pada wifi yang koneksinya kurang sehingga dapat memperlambat pekerjaan pegawainya dan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing pegawai.. Ditambah dengan hasil wawancara, hal ini dikarenakan letak perusahaan yang dekat dengan

akses jalan raya, sehingga menimbulkan kebisingan dari suara kendaraan dan suara mesin.

Namun terkadang karena telah di fasilitasi dengan teknologi, ide dari karyawan monoton dari internet, dikarenakan akibat ketergantungan dari internet yang di pakai serta kurangnya berbagai ilmu dan kerja sama antar karyawan, karyawan menganggap tidak membutuhkan karyawan lain dalam mendukung pekerjaannya. Program pelayanan keryawan juga dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Kencenderungan perusahaan memberikan pelayanan kepada karyawan berupa program-program tunjangan kaferia, penyuluhan karier, uang sekolah, bantuan perumahan, pelayanan kesehatan yang di bayar oleh perusahaan. Pelayanan karyawan bersifat fasilitatif merupakan pelayanan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari hari.

Tabel 1.3 Pra Survey Awal Variabel Gaji

No.	Pernyataan	TS	S
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman dan lama nya kerja karyawan	60%	40%
2.	Perusahaan memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan hasil kinerja saya.	70%	30%
3.	Penetapan gaji sesuai dengan standar kelayakan	30%	70%

Dari tabel 1.3 yaitu hasil survey awal variable gaji terhadap 10 responden, terdapat permasalahan tentang gaji, yaitu ada sebanyak 30 % responden menjawab tidak setuju atas pernyataan bahwa perusahaan memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Dengan ini berarti perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja. Ditambah dengan hasil wawancara, hal ini dikarenakan pemberian insentif sangat rendah, pembagian insentif karyawan berbedabeda dan tidak merata. Hotel Labersa menggunakan sistem pengupahan minimum, dimana upah karyawan tidak ada dibawah upah minimum regional.

Namun terkadang ada masalah timbul dalam gaji yaitu anggaran untuk gaji karyawannya kurang efektif dan efisien karena terlalu banyak jumlah karyawan.

Menurut Manullang (2019:27) Program pelayanan karyawan merupakan layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja disamping upah dan gaji. Pelayanan yang diberikan oleh Hotel Labersa pada karyawan yaitu tranfortasi untuk karaywan yang berjabatan, biaya telekomunikasi untuk sebagian karyawan, fasilitas kesehatan, asuransi dan dana pensiun. Dalam program pelayanan tersebut masih ada sebagian karyawan Hotel Labersa merasa tidak puas akan program pelayanan yang telah diberikan oleh pihak hotel kepada mereka oleh karena itu Gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.4 Pra Survey Awal Variabel Program Pelayanan Karyawan

No	Pernyataan	TS	S
1.	Menurut saya bahwa pelayanan perusahaan pada karyawan seperti dana pensiun dan tunjangan telah mendorong saya untuk dapat bekerja secara lebih optimal.	60%	40%
2.	Pelayanan dalam bidang kesehatan di perusahaan sangat baik sesuai dengan kebutuhan karyawan	70%	30%

Dari tabel 1.4 yaitu hasil survey awal variable program pelayanan karyawan terhadap 10 responden, terdapat permasalahan tentang program pelayanan karyawan, yaitu ada sebanyak 70% responden menjawab tidak setuju bahwa pelayanan dalam bidang kesehatan di perusahaan sudah baik. Dengan ini berarti pelayanan kualitas pelayanan kesehatan masih kurang baik.

Pelayanan yang diberikan oleh Hotel Labersa pada karyawan yaitu tranfortasi untuk karaywan yang berjabatan, biaya telekomunikasi untuk sebagian karyawan,

fasilitas kesehatan, asuransi dan dana pensiun. Dalam program pelayanan tersebut masih ada sebagian karyawan Hotel Labersa merasa tidak puas akan program pelayanan yang telah diberikan oleh pihak hotel kepada mereka.

Tabel 1.5 Pra Survey Awal Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	TS	S
1.	Saya telah bekerja secara optimal di perusahaan sehingga produktivitas kerja saya juga meningkat.	40%	60%
2.	Selalu memberikan ide yang cemerlang dalam bekerja	60%	40%
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	30%	70%

Dari tabel 1.5 yaitu hasil survey awal variable produktivitas kerja karyawan terhadap 10 responden, terdapat permasalahan tentang produktivitas kerja. Yaitu ada sebanyak 60% responden menjawab tidak setuju bahwa selalu memberikan ide cemerlang dalam bekerja. Dengan ini berarti merasa kurang dalam memberikan ide cemerlang dalam bekerja. Ditambah dengan hasil wawancara, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan dalam pengerjaan suatu bidang dan kurangnya pelatihan yang di berikan.

Prduktivitas dapat didefenisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. Dapat disimpulkan ahwa produktivitas adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaanya. Dengan demikian dapat diketahui apabila produktivitas karyawan baik maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan, namun apabila produktivitas kerja karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan di dalam pencapaian tujuan Hotel Labersa merupan salah satu bidang perhotelan untuk menjangkau segmen pasar dari pelanggan individu sampai keluar negeri. yaitu hasil survey awal variable produktivitas kerja karyawan terhadap 10 responden, terdapat permasalahan tentang produktivitas kerja yaitu karyawan

merasa kurang dalam memberikan ide cemerlang dalam bekerja. Ditambah dengan hasil wawancara, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan dalam pengerjaan suatu bidang dan kurangnya pelatihan yang di berikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memberi judul tugas akhir ini, **“Pengaruh Kondisi Kerja ,Gaji Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di Hotel Labersa Kecamatan Balige”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Labersa Kecamatan Balige?
2. Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di di Hotel Labersa Kecamatan Balige?
3. Bagaimana pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di di Hotel Labersa Kecamatan Balige?
4. Bagaimana pengaruh kondisi kerja, gaji, dan program pelayanan karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di di Hotel Labersa Kecamatan Balige?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Labersa Kecamatan Balige
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Labersa Kecamatan Balige
3. Untuk mengetahui pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di di Hotel Labersa Kecamatan Balige
4. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, gaji, dan program pelayanan karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di di Hotel Labersa Kecamatan Balige.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pemahaman berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dalam ilmu manajemen khususnya dalam hal kualitas kehidupan kerja.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi bahan referensi sekaligus memberikan pengetahuan untuk penelitian lain yang tertarik memilih topik yang terkait, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan informasi tentang kondisi kerja, gaji dan program pelayanan terhadap produktivitas kerja serta reverensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kondisi Kerja

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti mengharapkan 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 Sunyoto (2017:105), kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang di ambil atau dilakukan oleh organisasi demi kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut.

Maria dan Wijono (2016:29) menyatakan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi (kondisi kerja) yang baik dan penting untuk didiskusikan secara bersama. Dengan demikian kondisi kerja adalah segala sesuatu yang dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidak jelasan tugas serta tanggung jawab.

2.1.1 Faktor-Faktor kondisi kerja

Faktor-faktor kondisi kerja menurut Ahyari (2018:16) :

1. Penerangan

Perusahaan yang mempunyai ruang kerja dengan penerangan yang baik akan menunjang karyawan untuk bekerja lebih baik dan menaikkan tingkat kepuasan karyawan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat di perlukan. Secara garis besar penerangan yang baik untuk ruang kerja karyawan meliputi :

- a. Sinar yang terang, cukup dan tidak menyilaukan
- b. Distribusi cahaya yang merata, sehingga tidak ada kontras yang tajam

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketengan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu di atur sedemikian rupa, sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja para karyawan. Adapun cara yang dapat ditempuh untuk pengaturan suhuudara, yaitu :

- a. Ventilasi yang cukup
- b. Pemasangan kipas angin
- c. Pemasangan AC
- d. Pemasangan humidifier

4. Ruang gerak yang diperlukan

Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan. Dengan demikian perusahaan harus mengatur besarnya ruang gerak akaryawan dengan mempertimbangkan biaya operasi ruangan.

5. Pewarnaan

Dewasa ini banyak cenderung untuk mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap pembaur.

6. Keamanan

Dengan adanya keamanan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan produktivitas perusahaan serta meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja sekaligus dijadikan sebagai indikator untuk

kondisi kerja yaitu kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja dan kondisi temporer kerja.

2.1.2 Indikator Kondisi Kerja

Menurut Sunyoto (2017:45) indikator Kondisi kerja adalah :

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.2 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”. 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. Gaji adalah suatu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian Gaji Menurut Handoko (2019:18) gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Gaji adalah suatu bentuk balasan jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada karyawan atas jasa dan hasil kerjanya.

Kesimpulanya gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Poerwono (2019:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak yaitu :

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji yang terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang di terima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi,

sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.2.1 Metode Menentukan Gaji

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 dilakukan 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.

2.2.2 Indikator Gaji

Berikut adalah Indikator gaji menurut Ratnasari & Rahman (2017:69) :

1. Kelayakan
Kondisi atau keadaan yang memenuhi syarat atau kriteria tertentu untuk di anggap layak atau sesuai, Ini bisa mencakup berbagai aspek seperti

kelayakan finansial, teknis, hukum, dan lingkungan tergantung pada konteksnya.

2. Motivasi Kerja

Dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk semangat bekerja dengan giat, efektif, dan efisien. Ini bisa berasal dari faktor internal, seperti hasrat untuk mencapai tujuan pribadi atau kepuasan kerja, maupun faktor eksternal, seperti insentif finansial, pengakuan, atau lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi kerja penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja dan kepuasan karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Perasaan positif atau puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karir, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.3 Program Pelayanan

Menurut Barata (2019:47) program pelayanan karyawan merupakan bahwa dalam usaha mendorong produktivitas serta ketenangan kerja pada karyawannya, perusahaan memberikan pembayaran di luar upah dan gaji serta berbagai manfaat sampingan.

Program pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya diberikan dalam bentuk uang saja melainkan dapat pula berupa pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pelayanan, perhatian, kesempatan, kepuasan, perlindungan, kesenangan dan sebagainya. Semuanya memang perlu harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup lebih sejahtera, puas serta senang dalam bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

2.3.1 Bentuk-Bentuk Program Pelayanan Karyawan

Program pelayanan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan *non* finansial yang bersifat ekonomis. Pelaksanaannya harus diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat. Menurut Ranupandoyo (2017:14) program pelayanan karyawan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari :
 - a. Pensiun
Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Di Indonesia umumnya yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan negara yang diatur dengan Undang-Undang yang berlaku, sedangkan perusahaan swasta tidak semuanya menjalankan.
 - b. Asuransi
Bermacam-macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia.
 - c. Pemberian Kredit
Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
2. Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari :
 - a. Kegiatan Olahraga
Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bias sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.
 - b. Kegiatan Sosial
Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan

anggota organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan.

3. Program tambahan fasilitas, terdiri dari :

a. Kantin atau Kafetaria

Tujuannya untuk membantu karyawan dalam penyediaan makanan bergizi dan higienis. Tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makan satu kali sehari bagi karyawannya.

b. Fasilitas Perumahan

Perusahaan dapat menyediakan perumahan atau tunjangan untuk penyediaan perumahan.

c. Fasilitas Kesehatan

Perusahaan dapat menyediakan ruang kesehatan beserta dokter atau sekedar tunjangan kesehatan dan bekerja sama dengan rumah sakit terdekat.

d. Fasilitas Pendidikan dan Pembinaan Mental

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, misalnya ruang perpustakaan atau menyekolahkan para karyawannya.

e. Fasilitas Transportasi

Perusahaan dapat menyediakan kendaraan bagi karyawan, terutama bagi yang rumahnya jauh dari perusahaan

2.3.2 Indikator Program Pelayanan

Menurut Malayu Hasibuan (2016:17) adapun indikator-indikator dari program pelayanan karyawan antara lain:

1. Program kesejahteraan ekonomis

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

- c. Pemeliharaan kesehatan
2. Program kesejahteraan fasilitas
- a. Kegiatan sosial, dapat dilakukan, misalnya dengan darmawisata bersama-sama.
 - b. Penyediaan fasilitas seperti kafetaria, diharapkan dengan penyediaan fasilitas perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
 - c. Fasilitas pembelian, biasanya perusahaan menyediakan koperasi dimana karyawan dapat membeli berbagai barang baik barang yang berupa semabako atau baang lainnya dan barang-barang yang dihasilkan perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.
 - d. 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 mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
 - b. Asuransi, bisa berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerja sama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asurnansi karyawannya.

2.4. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2018:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut John Soeptrihanto (2019:54) Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil- hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluarsan dan masukan (Sutrisno 2018:34).

Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa “Produktivitas kerja, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Menurut Sinungan (2016:8) produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Dan untuk produktivitas kerja secara teknik operasional mengandung makna peningkatan nilai produktivitas yang dapat terwujud dalam empat macam bentuk yaitu:

1. Peningkatan jumlah barang produksi dengan menggunakan sumber daya yang sedikit dari sebelumnya.
2. Peningkatan jumlah barang produksi, tetapi penggunaan sumber daya yang relatif sama besar dengan yang sebelumnya.
3. Peningkatan jumlah barang produksi secara lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama banyaknya dengan sebelumnya.
4. Peningkatan jumlah barang produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan cara menggunakan sumber daya yang relatif kecil.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2018:24), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar- benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan- kesalahan yang pernah dilakukan.

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 15mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari- hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

2.4.2 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Dimensi dari produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2016 :15-17) diantaranya yaitu :

1. Kemampuan

Yang dimaksud adalah kapasitas atau potensi seseorang untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu dengan baik. Ini mencakup berbagai jenis keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh individu.

2. Pengembangan Diri

Yang dimaksud adalah proses dimana seseorang berusaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kualitas pribadi dan potensi mereka. Ini mencakup berbagai aktivitas seperti pendidikan formal, pelatihan dan hal lainnya.

3. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Yaitu melakukan upaya atau langkah-langkah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja, produktivitas atau efektivitas sehingga hasil akhir menjadi lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya.

4. Mutu

Yaitu mutu sering kali diukur berdasarkan berbagai kriteria atau indikator yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa sesuatu memenuhi atau melampaui harapan konsumen atau pemangku kepentingan lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kondisi Kerja , Gaji dan Program Pelayanan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian

1	Muhammad Rizal Nur Irawan (2018)	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo	Gaji, Insentif, Produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian mengungkapkan gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.
2	Fahriani Rodiana Rohmatillah (2014)	Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Sekretariat Di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat	Kondisi Kerja, Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi cukup kuat antara kondisi kerja dan produktivitas
3	Agustina Indriyani (2014)	Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation	Gaji, Tunjangan Kesejahteraan, Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Diketahui pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja berdasarkan

		Department Pt. Export Leaf Indonesia			koefisien regresi yang lebih besar yaitu sebesar 0,821 dibandingkan dengan koefisien regresi tunjangan kesejahteraan sebesar 0,759.
4	Hotlan Purba (2018)	Pengaruh Program Pelayanan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir	Program Pelayanan Kesejahteraan, Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	program kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja., berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir.
5	Agustinus	Pengaruh Kondisi	Kondisi	Regresi	kondisi kerja berpengaruh

	Numberi (2013)	Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)	Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Linear Berganda	langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kondisi kerja yang lebih baik berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap kinerja tenaga kerja <i>outsourcing</i> .
--	----------------	---	--------------------------------	-----------------	--

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka berpikir merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent yang selanjutnya dirumuskan kedalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis.

2.6.1 Pengaruh Kondisi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dan tenang dalam bekerja. Jika kondisi kerja seperti penerangan, kebisingan dan sebagainya mengganggu konsentrasi karyawan maka karyawan akan malas dalam bekerja dan mengurangi produktivitas kerja. Menurut penelitian Fahriani Rodiana R (2019) Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi cukup kuat antara kondisi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hubungan antar rekan kerja juga penting. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu

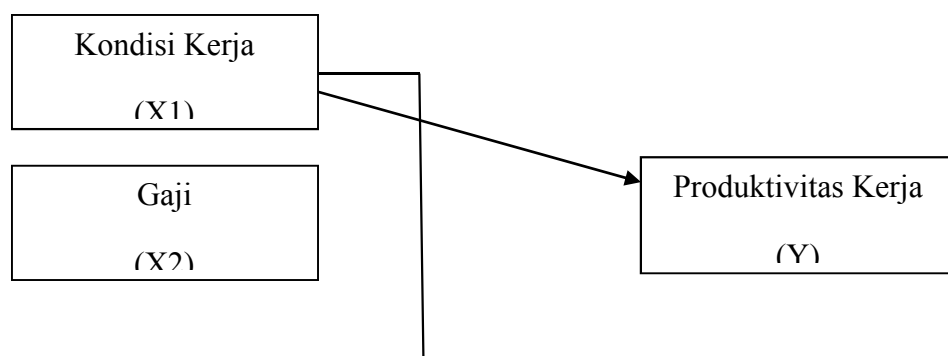
faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Serta perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Jika semua sudah di laksanakan perusahaan maka pastinya karyawan merasa senang dalam bekerja serta bekerja secara ikhlas dan akan bekerja dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

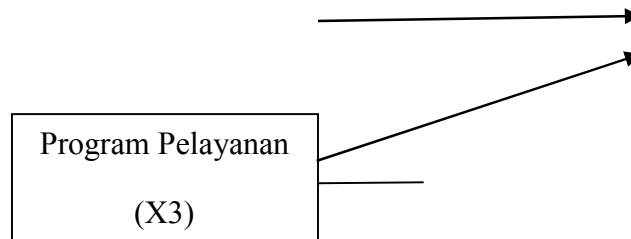
2.6.2 Pengaruh Gaji dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan memperhatikan pengertian gaji maka dapat dilihat hubungan gaji dengan produktivitas karyawan. Apabila perusahaan 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.

2.6.3 Pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan semangat kerja, sikap loyal dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan program pelayanan bagi karyawan dengan baik. Jika karyawan merasa puas akan program pelayanan yang diberikan seperti program kesejahteraan ekonomis, program kesejahteraan fasilitas dan program kesejahteraan pelayanan, maka karyawan akan bekerja lebih giat dan produktivitasnya meningkat. Program pelayanan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut penelitian Hotlan Purba (2018) berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.





Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:159) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Berdasarkan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan di Hotel Labersa Balige.
2. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Labersa Balige.
3. Program pelayanan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Labersa Balige.
4. Kondisi Kerja, Gaji dan Program Pelayanan secara bersama sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Labersa Balige.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Hotel Labersa Balige, Jl. P.Siantar – Balige, Desa Sibolahotang SAS, Kecamatan Balige Kab.upaten Toba Samosir, Sumatera Utara 22312, Telp : +(0632) 4321555. Dan Untuk Waktu penelitian di laksanakan dari bulan Januari 2024 – Selesai.

3.3 Populasi,Sampel dan Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020 : 148), 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. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Labersa Kecamatan Balige sebanyak 166 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Hotel Labersa Balige. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan kesalahan 10% yaitu :

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

Keterangan :

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Margin of eror

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{166}{1 + 166(0,1)^2}$$

$$n = \frac{166}{1 + 166(0,01)}$$

$$n = \frac{166}{1 + 1,66}$$

$$n = \frac{166}{2,66}$$

$$n = 62$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, sampel yang diambil adalah sebanyak 62 responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Menurut Sugiyono (2016:81) teknik *sampling* ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik yang digunakan Peneliti untuk penentuan sampel yaitu menggunakan jenis *Probability Sampling* yaitu Simple Random Sampling. Simple Random Sampling adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan keterangan ataupun fakta yang dibuat dengan kata-kata, kalimat, simbol, angka, dan lainnya. Data disini didapatkan melalui sebuah proses pencarian dan juga pengamatan yang tepat berdasarkan sumber-sumber tertentu. Adapun pengertian lain dari data yaitu sebagai suatu kumpulan keterangan atau deskripsi dasar yang berasal dari obyek ataupun

kejadian. Dimana di dalam kumpulan keterangan tersebut diperoleh dari hasil pengamatan yang selanjutnya diolah menjadi bentuk lain yang lebih kompleks. Baik berupa informasi, database, dan lainnya. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan hotel Labersa Balige

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku referensi, artikel jurnal, web penelitian yang tervalidasi oleh pemerintah dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, literatur dan segala macam bacaan yang berhubungan dengan yang diteliti. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (Kuisisioner)

Angket adalah metode pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan langsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.5 Teknik Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (sugiyono 2019:93). Dalam penelitian ini penulis memperoleh keterangan informasi secara langsung oleh responden dari hasil data kuesioner dan observasi yang disebarkan oleh peneliti dengan metode skor.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Keterangan/Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Kurang Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:134)

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Kondisi Kerja (X_1), Gaji (X_2), Program Pelayanan (X_3). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Variabel Penelitian dan Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kondisi kerja (X_1)	Kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari	1. Lingkungan kerja 2. Tantangan pekerjaan 3. Resiko pekerjaan	Likert
Gaji (X_2)	Gaji (<i>sallary</i>) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun	1. Memenuhi kebutuhan minimal	Likert

	penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya	2. Mengikat 3. Menimbulkan semangat dan kegairahaan kerja 4. Mempertimbangkan keadilan internal 5. Mempertimbangkan keadilan eksternal	
Program Pelayanan Karyawan (X3)	Program pelayanan bagi karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan Diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelayanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta pemberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan.	1. Program kesejahteraan ekonomis. 2. Program kesejahteraan Fasilitas 3. Program kesejahteraan Pelayanan	Likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan-bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja, Membangun diri 4. Mutu 5. Efisiensi.	Likert

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

3.7. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliable.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Juanim (2020). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi > 0.05 . Kriteria penilaian uji validitas adalah:

Apabila r hitung $> r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Apabila r hitung $< r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau 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 $\alpha > 0,60$.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan, uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinieritas.

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_A : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multiko adalah sebagai berikut mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heterokedastisitas* digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatter plot.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot:

1. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian Djawanto dan Subagyo Pangestu (2019;309).

Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y = besarnya posisi produktivitas

α = konstanta

x_1 = kondisi kerja

x_2 = gaji

x_3 = program pelayanan

β_n = koefisien regresi

e = variabel pengganggu (error)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Rangkuti, 1997; 155).

Langkah pengujian:

1. Menyusun formulasi H_0 dan H_1

a. $H_0 : \beta = 0$

Berarti bahwa variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan secara terpisah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai produktivitas kerja karyawan.

b. $H_a : \beta_a \neq 0$

Berarti bahwa variabel gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan secara terpisah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap nilai produktivitas kerja karyawan.

2. Menentukan taraf signifikan (α) = 0,05

3. Menentukan kriteria pengujian

4. Menentukan perhitungan nilai t

Keterangan :

H_0 diterima dan H_a di tolak apabila $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (probabilitas nilai $t \geq 0,005$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $t_{hitung} < -t_{tabel}$ (probabilitas nilai $t < 0,005$).

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji kebaikan suai dengan ukuran koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kesesuaian model untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien determinasi R^2 mengukur seberapa besar keragaman variabel terikat dengan dijelaskan oleh keragaman variabel bebas. Jika $R^2 > 1$ berarti model sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

3.10.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$