

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaji

2.1.1.1 Pengertian Gaji

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

Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang[2].

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti[5].

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan pembayaran finansial kepada karyawan secara periodik sebagai wujud balas jasa dan untuk memotivasi agar karyawan bekerja lebih baik di masa yang akan datang.

Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu[6]:

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 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 diterima 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.

Dengan demikian, peranan gaji di perusahaan meliputi pemberi gaji kepada bawahan dengan mengamati kemampuan pemberi gaji dan upaya mencari tenaga kerja serta bagaimana menghasilkan suatu motivasi bagi diri karyawan dengan gaji yang diberikan.

Perusahaan memberikan gaji tentunya memiliki sejumlah tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penggajian antara lain [5]:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.



6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

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

Dengan demikian, tujuan pemberian gaji mencakup ikatan antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan bekerja lebih baik, menjalankan peraturan perusahaan, dan lainnya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaji

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya gaji yang diterima oleh para karyawan, yaitu [7]:

1. Penawaran dan permintaan karyawan.

Semakin tinggi penawaran dan permintaan kerja maka perusahaan dapat menyeleksi gaji yang diminta pelamar dan memilih gaji yang lebih rendah.

2. Organisasi buruh.

Adanya organisasi buruh yang memperjuangkan hak gaji karyawan akan mempengaruhi besarnya gaji yang akan dibayar perusahaan.

3. Kemampuan untuk membayar.

Kemampuan perusahaan dalam melakukan pembayaran gaji mempengaruhi besarnya gaji yang diperoleh karyawan di mana hal ini dipengaruhi oleh ruang lingkup usaha yang dijalani perusahaan.

4. Produktivitas.



Secara umum, semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin besar gaji yang diperolehnya.

5. Biaya hidup.

Pemberian gaji juga dipengaruhi biaya hidup di lingkungan karyawan.

6. Peraturan pemerintah.

Pemberian gaji oleh perusahaan harus mengikuti peraturan dan standar gaji minimum.

Dengan demikian, besarnya pemberian gaji oleh perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti banyaknya permintaan kerja ke perusahaan, adanya organisasi yang memperjuangkan hak gaji karyawan, kemampuan perusahaan dalam membayar gaji, kemampuan karyawan dalam bekerja, dan lainnya.

Didalam pemberian gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Oleh karena itu, pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima. Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang diterima, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain.

Disamping masalah keadilan, maka dalam penggajian perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang gaji minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.



2.1.1.3 Indikator Gaji

Ada tujuh indikator penilaian efektivitas pemberian gaji atau kompensasi finansial antara lain[8]:

1. *Adequate / Memadai.*

Tingkat gaji/kompensasi minimum yang harus dipenuhi baik oleh pemerintah, serikat pekerja maupun manajer.

2. *Equitable / Adil.*

Setiap orang harus dibayar dengan jujur, sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan mereka.

3. *Balanced / Seimbang.*

Bayaran, tunjangan, dan penghargaan lain harus dapat memberikan paket imbalan yang banyak.

4. *Cost-effective / Biaya Efektif.*

Bayaran gaji tidak boleh berlebihan, perlu mempertimbangkan apa yang dapat diusahakan oleh perusahaan atau organisasi untuk membayar.

5. *Secure / Aman.*

Bayaran gaji harus cukup untuk membantu pekerja merasa aman dan membantu memuaskan kebutuhan dasar mereka.

6. *Incentive-providin / Pemberian Insentive.*

Bayaran gaji harus memotivasi efektivitas dan pekerjaan produktif.

7. *Acceptable to the employee / Diterima oleh Karyawan.*

Pekerja harus memahami sistem bayaran gaji dan merasakan sebagai sistem yang layak untuk perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian, terdapat tujuh indikator pemberian gaji di perusahaan yang dapat dijadikan penilaian.



2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain[9]. Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Jenis gaya kepemimpinan meliputi[5]:

1. Kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan partisipatif.

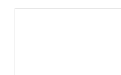
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan delegatif.

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepemimpinan situasional.

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan



anggota atau pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

Dengan demikian, untuk menjadi pemimpin yang sukses, seorang pemimpin harus tahu gaya kepemimpinan yang harus diikuti dalam situasi tertentu untuk menyelesaikan suatu hal dalam organisasi.

2.1.2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan[5].

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas[9].

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang didasarkan atas kekuatan posisi di mana sebagian besar wewenang dan keputusan mutlak di tangan pemimpin dan pemimpin tidak mengikutsertakan bawahan dalam pemberian saran dan ide dalam pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang bijaksana serta mampu memberikan solusi yang tepat atas setiap permasalahan dapat meningkatkan komitmen para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga ide-ide kreatif dapat tercipta. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok. Pilihan gaya kepemimpinan seorang manajer harus memperhitungkan kekuatan situasi, seperti gaya yang lebih disukai organisasi atau kelompok kerja tertentu, sifat dari tugas atau kerja kelompok, tekanan waktu, dan bahkan faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi sikap anggota organisasi terhadap wewenang.



Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang telah lama dikenal oleh masyarakat. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar.

Pemimpin dalam gaya otoriter sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain selain harus tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin. Kekuasaan pimpinan digunakan untuk menekan bawahan dengan mempergunakan sanksi atau hukuman sebagai alat utama. Pemimpin menilai kesuksesannya dari segi timbulnya rasa takut dan kepatuhan yang bersifat kaku

Karakteristik atau ciri kepemimpinan otoriter yaitu[5]:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
Yaitu pemimpin memiliki kuasa penuh dalam mengatur kendali operasional perusahaan.
2. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
Yaitu bawahan tidak memiliki hak dalam mempengaruhi suatu keputusan yang akan dibuat pimpinan.
3. Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.
Yaitu segala kebijakan yang menyangkut kepentingan perusahaan dibuat oleh pemimpin tanpa meminta pendapat dari bawahan.
4. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan.



Yaitu pimpinan memberikan perintah dan arahan kepada bawahan dan bawahan menjalankannya.

5. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.

Yaitu pimpinan mengawasi setiap prosedur kerja bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan.

Dengan demikian, inti karakteristik kepemimpinan otoriter adalah semua wewenang, kekuasaan, dan kebijakan berada di tangan pemimpin. Pemimpin dengan gaya otoriter perlu memiliki syarat ideal sebagai pemimpin.

2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator pemimpin dengan gaya otoriter meliputi [10]:

1. Pendidikan umum yang luas.
2. Pemimpin generalis yang baik juga.
3. Kemampuan berkembang secara mental.
4. Selalu bersikap ingin tahu.
5. Kemampuan analitis.
6. Memiliki daya ingat yang kuat.
7. Mempunyai kapasitas integratif.
8. Memiliki kemampuan berkomunikasi.
9. Memiliki keterampilan berkomunikasi.
10. Memiliki keterampilan mendidik.

Dengan demikian, indikator di atas dapat digunakan dalam menilai bagaimana pemimpin dengan gaya otoriternya membawahi bawahan.



2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi [10].

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [11].

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu .

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu [10]:

1. Kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3. Dukungan yang diterima.

Dukungan perusahaan terhadap karyawannya dalam bekerja merupakan salah satu pemberian semangat untuk karyawan dalam bekerja lebih baik.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.



Keberadaan pekerjaan karyawan perlu mendapatkan perhatian yang baik agar karyawan merasa pekerjaannya dapat memberikan dampak yang besar dan positif untuk perusahaan.

5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Hubungan bawahan dengan pimpinan atau sebaliknya atau hubungan sesama rekan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih optimal.

Dengan demikian, baik tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang dimiliki karyawan, motivasi yang diterima dari perusahaan, dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, dan lainnya.

Manfaat kinerja karyawan adalah[12]:

1. Perbaikan kinerja dalam rangka mencapai keefektifan organisasi, tim, dan individu.
2. Pengembangan karyawan.
3. Pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua stakeholder organisasi- pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat.
4. Komunikasi dan keterlibatan.
5. Memastikan setiap karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja.
6. Mungkin mengenali masalah-masalah bila terjadi sehingga dapat diperbaiki lebih awal.
7. Dapat meningkatkan produktivitas.

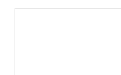
Dengan demikian, kinerja yang baik akan memberikan sejumlah manfaat bagi perusahaan maupun pada karyawan itu sendiri.



Ada indikator penilaian kinerja karyawan, antara lain [13]:

1. Kualitas.
Seberapa jauh / baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki suatu aktivitas.
2. Kuantitas.
Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
Seberapa jauh/baik suatu aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan yang lain.
4. Efektivitas biaya.
Seberapa jauh / baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan untuk supervisi.
Seberapa jauh / baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Dampak interpersonal.
Seberapa jauh / baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Dengan demikian, keenam ukuran kriteria ini dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, seperti apakah kualitas pekerjaan karyawan telah sesuai harapan, bagaimana kuantitas pekerjaan yang mampu dilakukan karyawan dan ketepatan waktu penyelesaiannya, dan sebagainya.



2.2 *Review* Penelitian Terdahulu

Review penelitian terdahulu merupakan kumpulan penelitian-penelitian yang dilakukan orang lain yang dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas dari perumusan masalah yang ingin diteliti. *Review* penelitian terdahulu yang digunakan menjabarkan penelitian terdahulu dengan topik yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini. *Review* Penelitian terdahulu yang digunakan dalam artikel ilmiah yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir.

Khairunnisa Batubara (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ [13]. Pengujian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 41 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaji, upah, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaji, upah, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Marianus Subianto (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat [14]. Pengujian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan adalah 30 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaji dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Thomas Imlawal (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge [15]. Pengujian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan adalah 38 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaji dan motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, dan motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Imelda Tahalatu (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distributor Cabang Ambon[16]. Pengujian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan adalah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwasecara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Novita Sari (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Swasta di Palembang[17]. Pengujian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan adalah 163 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwasecara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
Khairunnisa Batubara (2013)	Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ	Variabel bebas: Gaji, Upah, dan Tunjangan Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Secara parsial, gaji, upah, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara simultan, gaji, upah, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Marianus Subianto (2016)	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Variabel bebas : Gaji, Insentif Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Secara parsial, gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara simultan, gaji dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan



(Tabel 2.1 Review Peneliti Terdahulu Sambungan)

Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian Yang Diperoleh Oleh Peneliti
Thomas Imlawal (2016)	Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge	Variabel bebas : Gaji , Motivasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Secara parsial, gaji dan motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara simultan, gaji dan motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Imelda Tahalatu(2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distributor Cabang Ambon	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Novita Sari (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Swasta di Palembang	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Secara parsial, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap karyawan Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

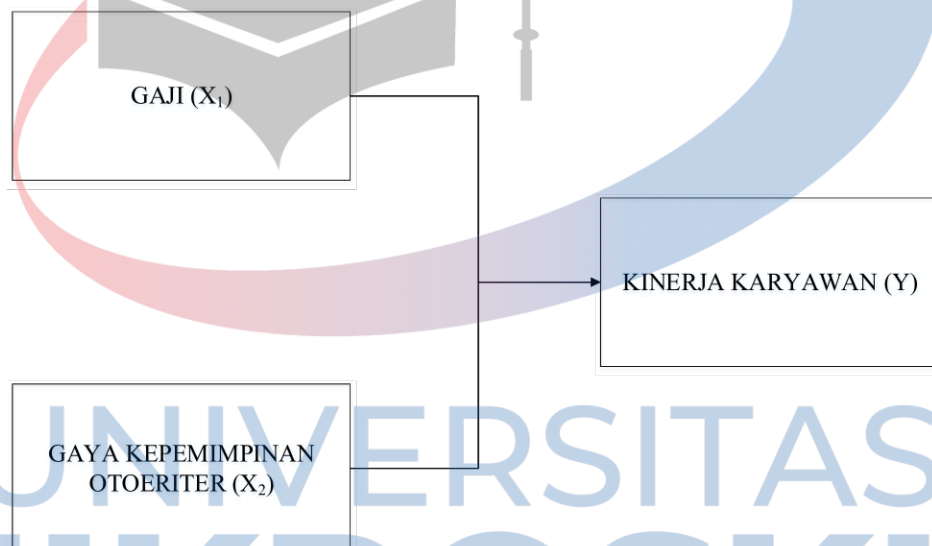
2.3 Kerangka Konseptual

Gaji merupakan bayaran tetap berupa uang yang diterima karyawan di perusahaan sebagai wujud balas jasa perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang memperoleh gaji yang memadai dan layak cenderung akan bekerja lebih baik, giat, dan optimal sehingga kinerjanya akan meningkat.

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang kekuasaan dan wewenang berada di tangan pimpinan sehingga pimpinan tidak mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pemberian saran. Gaya kepemimpinan otoriter dapat berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan dapat menilai keberadaan dan eksistensinya di perusahaan tidak dihargai sehingga karyawan tidak berkenan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya akan menurun.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memberikan gaji yang memadai untuk karyawan dan memperbaiki penerapan gaya kepemimpinan otoriter sehingga karyawan merasa dihargai dan akan bekerja lebih giat guna meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen dan independen seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan [18].

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat[7].

Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggirendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan [6].

Dengan demikian, gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanbe Farma Cabang Medan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin dengan gaya *autocratic* atau otoriter dapat perlihatkan ciri-cirinya yaitu penilaian kinerja bawahan didasar pada pemenuhan keinginan atasan[19].

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Dengan demikian, tergantung pada bagaimana kepemimpinan yang diterapkan perusahaan apakah otoriter, demokratis, dan lainnya [20].



Dengan demikian, dapat diketahui gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanbe Farma Cabang Medan.

3. Pengaruh Gaji dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan, semakin cepat perusahaan mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, logis perusahaan memikirkan dan melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya seperti memberikan gaji yang layak dan memadai serta didukung oleh gaya kepemimpinan otoriter yang dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

H₃ :Gaji dan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanbe Farma Cabang Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

