

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Perkembangan suatu organisasi dalam mencapai tujuan rusahaan bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola berbagai Sumber daya manusia yang merupakan bagian yang penting dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan baik perusahaan kecil maupun besar, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi utampea untuk dapat bersaing di dunia usaha. Tujuan mempelajari dan memahami manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dalam bidang organisasi.

Menurut Sinambela (2018:9) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsimanajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Suatu perusahaan dapat berhasil atau tidaknya dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai

dari manusia itu sendiri. Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang qualified maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas berasal dari kata bahasa Inggris productivity yang merupakan gabungan dari dua kata, yaitu product dan activity. Produktivitas memiliki arti suatu bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan produk barang atau jasa. Produktivitas kerja adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu

Secara umum, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Kustini

dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun organisasi yang bersifat nonformal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapai tujuan dari organisasi, serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, karena dengan motivasi setiap pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi kerja yang

mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja pada karyawan penting bagi sebuah perusahaan, karena motivasi kerja membuat karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Adanya motivasi kerja dari pimpinan dalam dunia kerja dapat membuat karyawan berkerja dengan baik dan mencapai hasil yang sangat baik.

Menurut Wursanto, 2012 dalam Saksono, (2019) motivasi kerja merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang lain berbuat sesuatu. Dapat dikatakan pula bahwa motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dengan dorongan pemimpin yang pemberian gaji yang lebih baik sehingga dapat untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawan yang kelak menentukan efektifitas seseorang pemimpin. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawan dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasinya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dasar yang menjadi alasan seseorang dalam melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Hasil penelitian oleh Savitri, M. T.(2013). yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan artinya setiap karyawan mengalami peningkatan kualitas kerja

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Adiwinata, I. (2014), dan Fitriana, F., (2023) Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Salim, M.I, (2013) dan Noviyanti, (2021), menyatakan motivasi kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, kemampuan dan kedisiplinan. Menurut (Ekawati, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan agar mau bekerja dengan giat dan nyaman, maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi, salah satunya dengan memberikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan yang baik bagi perusahaan adalah perusahaan yang memperhatikan lingkungan sekitar perusahaan dengan memberikan lingkungan yang layak kepada karyawan seperti lingkungan yang bersih dan udara yang sehat sehingga akan meningkat produktivitas kerja yang baik, jika lingkungan

kerja yang kurang nyaman dan baik akan berdampak pada karyawan sehingga kerja mereka kurang baik dan tidak maksimal.

Hasil penelitian oleh Martono, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Yumna, A., (2021) dan Ibrahim, M. (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Saleh, A. R (2018) dan Widadi, & Prijati, (2020) lingkungan kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya lingkungan yang kurang bersih membuat karyawan tidak merasa nyaman berkerja dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah sangat besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Menurut Santosa, Hidayat, dan Nursento, 2020 hubungan antara upah dan produktivitas kerja merupakan pembayaran atas jasa yang diserahkan karyawan yang jasanya dibayar menurut jumlah jasa atau hari atau jumlah produk yang dihasilkan. Upah atau gaji yang sering menjadi alasan karyawan untuk resign (mengundurkan diri). Kesulitan untuk menjalin kerja sama dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kantor yang tidak nyaman, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya juga sering dialami oleh karyawan.

Pada saat seperti itu, keinginan untuk keluar dari lingkungan yang tak menyenangkan pasti ada dan mencari pekerjaan baru. Karyawan memang harus diperlakukan layak dan adil dalam pemberian upah, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas dan loyal terhadap perusahaan. Menurut Batjo dan Shaleh (2018:87) menyatakan bahwa, upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh pekerja berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi jasa.

Hasil penelitian oleh Daniel, (2020) menyatakan bahwa upah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Saputro, L. A.(2023) dan Astuti, E. A. (2017), artinya upah sangat berpengaruh dalam perusahaan, dengan pemberian upah pada karyawan sesuai dengan pekerjaan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Rampisela (2020) dan Safara, R. (2020) yang menyatakan upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, artinya dengan pemberian upah yang tidak sesuai dengan kerja karyawan akan menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bagian Pelaksana lapangan pada PT. Mukang Babel Permai, fenomena yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh masalah disiplin karyawan yang kurang baik karena mereka sering datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan mereka sering keluar pada saat jam kerja dan mengalihkan tugasnya ke orang lain dan meninggalkan pekerjaannya.. Menurunnya motivasi kerja

karyawan yang hubungan kurang baik dengan sesama rekan kerja menimbulkan kejenuhan. Kurangnya sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang kondusif menyebabkan lingkungan kerja tidak nyaman, kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan sehingga mempengaruhi turunnya prestasi kerja. Adanya keterlambatan pembayaran gaji karyawan yang menyebabkan beberapa karyawan. PT. Mukang Babel Permai mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali dan memberikan informasi yang lebih baik serta mengisi kesenjangan penelitian yang mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mukang Babel Permai Denpasar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi.

3. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mukang Babel Permai Denpasar.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan

1.4. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis penelitian ini dapat bermanfaat dalam memperkuat teori teori mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan serta akan menambah keilmuan berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.
2. Manfaat Praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai.

Teori juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keteampilan kerja.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Simamora (2015:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Yani (2012: 5)

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
- c. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.

- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif.
- h. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan / manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.3. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Schermerharn (2018:340). Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Wirawan, et al (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu bisnis. Jika karyawan tidak produktif, tentu kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak lancar alias terhambat. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan

produktivitas yang sangat baik (Itumbiri 2013). Hanaysha (2016) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja (Ardana et al. 2014:270). Menurut Hamali (2013) keberhasilan dalam perusahaan merupakan faktor utama yang selalu ingin dicapai, dalam keberhasilan tersebut terdapat SDM yang memiliki peran penting, dimana produktivitas kerja merupakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Secara garis besar, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan maka perusahaan harus meningkatkan kualitas perusahaan dan memperhatikan motivasi, lingkungan kerja, dan upah agar para karyawan mampu untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih kondusif. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen dalam perusahaan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah

perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas yang dilakukan seorang karyawan, seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok pada perusahaan tertentu.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2015:102) Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa

faktor yang lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu

a. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan mental fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik,

maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator dari produktivitas kerja menurut Pandi Afandi,(2018), adalah sebagai berikut

a. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja sangat berpengaruh dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.4. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:163) motivasi kerja adalah sebuah energi atau pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala

usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan berkerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah “Soterangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Motivasi dalam manajemen secara umum ditujukan pada sumber daya manusia, khususnya staf non manajemen. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Meskipun ditujukan untuk bawahan atau staf nonmanajemen, motivasi ini akan mempengaruhi efektivitas seluruh staf di perusahaan, termasuk manajer dan atasan lainnya. Hal ini karena motivasi kerja akan mempengaruhi iklim keseluruhan dari sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:163) motivasi kerja adalah sebuah energi atau pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat dari Affandi, P (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan

bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang, sehingga membuat seseorang atau karyawan merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno, 2015 motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang ada dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- c. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga.

2) Faktor Eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitaran karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

3. Jenis Motivasi kerja

Didalam memotivasi kerja Pegawai, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja Pegawai. Dibawah ini adalah dua jenis motivasi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014:8), yaitu:

a. Motivasi Positif (Incentive Positive)

Dengan motivasi positif ini semangat bekerja Pegawai akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Incentive Negative)

Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja Pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu kantor.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Sya'idam dalam kutip oleh Kadarisman, (2012:291) mengemukakan sebagai hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, sudah dikemukakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

5. Indikator Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Hafidzi dkk (2019:53) ada 4 Indikator motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan rasa aman

kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

b. Kebutuhan sosial

kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

c. Kebutuhan akan penghargaan

kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

d. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.5. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan kepadanya” (Logahan dalam Musdalifah, 2020:2). Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Menurut (Anam, 2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:50), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang.

Menurut (Ekawati, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Swandono, 2016). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk karyawan, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak nyaman akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi diri karyawan saat menunaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksim.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan tidak langsung atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Panjaitan:2017 faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi :

a. Hubungan karyawan

Terdapat dua hubungan didalam hubungan karyawan yaitu hubungan antara individu dan hubungan antara kelompok.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengganggu jalannya aktivitas bekerja. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja menjadi faktor ketidaktenangan karyawan dan menjadi pengaruh kurang baik.

c. Peraturan kerja

Peraturan yang dibuat dengan jelas dan baik akan membuat karyawan merasa patuh dan mentaati peraturan yang berlaku serta karyawan dapat menjalankan kinerja dalam mengembangkan karir.

d. Penerangan.

Penerangan tidak hanya listrik tetapi termasuk juga pancaran sinar matahari. Kondisi penerangan lingkungan kerja yang cukup dan memungkinkan membuat karyawan nyaman bekerja.

e. Sirkulasi udara

Pengadaan ventilasi yang memadai membuat sirkulasi udara di ruangan

menjadi baik.

f. Keamanan.

Menimbulkan rasa keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja menjadi dorongan semangat bekerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya Nur (2016:34) yaitu sebagai berikut

a. Suasana kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

b. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

- d. Tersedianya fasilitas kerja.

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

2.1.6 Upah

1. Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Menurut Batjo Shaleh (2018:87) upah adalah Kompensasi langsung dalam bentuk finansial, yang didapat oleh karyawan berdasarkan pada jam kerja, satuan barang yang dihasilkan oleh atau jumlah layanan yang diberikan jika berupa perusahaan jasa. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara

pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga.

Sinambela (2016:237) menyebutkan bahwa, “Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Dengan demikian, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang

Berdasarkan konsep tersebut maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan untuk karyawan, yang berharga dalam bentuk materi maupun non-materi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dengan Menentukan Tingkat Upah

Menurut Sirait dalam Nafiah (2015:24-25), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang mewakili penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

b. Serikat pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

c. Kemampuan untuk Membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

d. Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

e. Biaya Hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

3. Tujuan Pemberian Upah

Menurut Rivai (2011:762-763) ada beberapa tujuan dari pemberian upah adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugastugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/ pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

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

c. Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih murah.

d. Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya

e. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

f. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

g. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/ Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

h. Pengaruh Pemerintah

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

4. Jenis-Jenis Sistem Upah

Sistem upah adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima pekerja. Ada berbagai macam teori dan sistem upah di dalam dunia kerja, di antaranya sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah borongan, sistem upah hasil, sistem upah bonus, dan sistem upah berkala.

1. Berdasarkan Satuan waktu

Sesuai namanya, besarnya sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan, seperti hitungan jam, hari, minggu, bulan. Contoh paling umum adalah gaji yang diterima karyawan perusahaan setiap bulannya secara teratur pada tanggal yang sama.

2. Sistem Upah Borongan

Upah borongan berdasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati antara pengusaha dan pekerja di awal perjanjian. Upah yang dibayarkan merupakaupah keseluruhan, dari awal pekerjaan sampai dengan selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah disepakati.

3. Sistem Upah Hasil

Sistem upah berdasarkan satuan hasil umumnya digunakan pada perusahaan industri. Jadi, pengusaha akan membayarkan upah sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang dicapai dari setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan dapat

menerima besaran upah yang berbeda karena menghitung dari hasil pekerjaannya atau produktivitas masing-masing.

4. Sistem Upah Bonus

Sistem upah bonus adalah sistem yang diterapkan pada saat-saat tertentu, seperti saat karyawan berhasil mencapai target yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu, atau saat karyawan mendapatkan prestasi kerja pada saat penilaian performa akhir tahun. Atas sebab ini, perusahaan memberikan bonus kepada karyawan tersebut.

5. Sistem Upah Berkala

Jenis sistem upah ini diterapkan berdasarkan kondisi perusahaan. Jika perusahaan mengalami kemajuan, upah karyawan akan mengalami kenaikan. Namun sebaliknya jika perusahaan mengalami kemunduran, upah karyawan akan mengalami penurunan.

5. Faktor Faktor Yang Menentukan Upah

Ada beberapa faktor yang menentukan dalam mempengaruhi upah sebagai berikut:

a. Pemerintah.

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

b. Faktor internasional.

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang

bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.

c. Biaya dan produktivitas.

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang

6. Indikator Upah

Setiap organisasi mempunyai strategi atau alat ukur dalam menentukan tingkat pemberian tingkat besar kecilnya upah. Menurut Zainullah, dkk (dalam kutipan Safara, 2019) indikator untuk mengukur upah ada 3 yaitu:

a. Upah yang diterima tepat waktu

Upah yang diberikan kepada para pegawai menurut hasil kerjanya dan pembayaran upah diterima dengan tepat waktu.

b. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja

Upah yang diberikan berdasarkan waktu lama kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak membedakan umur, pengalaman, dan kemampuan dan bisa diberikan secara harian, mingguan ataupun bulanan.

c. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Upah yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penggalian dari wacana

penelitian terdahulu memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu :

- 1) Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Hasil penelitian ini adalah menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. Persamaan terletak pada variabel motivasi kerja dan jumlah populasi, Perbedaan terletak pada variabel disiplin kerja dan metode penelitian
- 2) Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Persamaan terletak pada variabel Motivasi Kerja dan metode analisis data, perbedaan pada variabel Kepuasan Kerja dan jumlah populasi
- 3) Fitriana, F., Barlian, B., & Arif, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Teh

Samijaya. persamaan variabel pada motivasi kerja dan analisis data, perbedaan pada lingkungan kerja dan upah

- 4) Salim, M. I. (2013). Pengaruh Kepuasan pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin, sedangkan kepuasan pada sistem bonus dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan. Persamaan terletak pada variabel motivasi kerja, Perbedaan diantara variabel kepuasan, komitmen dan metode penelitian
- 5) Noviyanti, (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan terletak pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, Perbedaan pada variabel pelatihan, metode analisis data dan jumlah populasi
- 6) Aspiyah, & Martono, (2016). Yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. Menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin

kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Persamaan terletak pada variabel lingkungan kerja, menggunakan data analisis regresi berganda, Perbedaan terletak pada variabel disiplin kerja, pelatihan, dan jumlah populasi

- 7) Yumna, A., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Armindo Jaya Mandiri. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori baik. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri. Persamaan variabel lingkungan kerja, dan teknik analisis data, Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel
- 8) Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Metode deskriptif kuantitatif korelasional, teknis analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan korelasi positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan bagian dari produksi kelapa sawit di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Persamaan terletak pada variabel lingkungan kerja dan teknis analisis data, perbedaan pada motivasi kerja, upah dan jumlah populasi

- 9) Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.* Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan terletak pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan metode Analisis data, Perbedaan terletak pada variabel etos kerja, disiplin kerja, dan jumlah populasi
- 10) Widadi, H. K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara.* Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product And Service Solution). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara dan upah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Multi Modern Nusantara. Persamaan pada

variabel upah dan lingkungan kerja, perbedaan pada variabel disiplin kerja dan jumlah populasi.

- 11) Daniel, 2020. Pengaruh Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi. Menggunakan data analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan upah dan pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di provinsi Jambi. Persamaan terletak pada variabel upah, dan metode analisis data, Perbedaan pada variabel pendidikan, lokasi penelitian dan jumlah populasi
- 12) Saputro, L. A., & Saputro, E. P. (2023) berjudul pengaruh upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian dari alat statistika SPSS .Hasil penelitian ini ialah bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan terletak pada variabel upah dan teknis analisis data, perbedaan terletak pada variabel tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja
- 13) Astuti, E. A. (2017).berjudul Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan Kediri. Teknik analisa yang digunakan yaitu analisis regresi berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan persamaan $Y = 2,461 + 0,419(X_1) + 0,440(X_2)$ Hasil uji F yaitu F hitung sebesar 288,335 dengan sig. = 0,000. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa

variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan pada variabel upah dan teknis analisis data, perbedaan pada variabel insentif dan jumlah populasi

- 14) Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). berjudul pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Upah terhadap Produktivitas kerja pada PT Dayana Cipta. Teknis analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Persamaan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah. Perbedaan terletak pada jumlah populasi
- 15) Safara, R. (2020). Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja perspektif ekonomi syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear berganda dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis secara parsial (Uji T), upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,784 > 0,05$ sedangkan, tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan terletak pada variabel upah dan metode analisis data, perbedaan terletak pada variabel tunjangan dan jumlah populasi