

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam dunia usaha sangat diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerja. Baik buruknya produktivitas dipengaruhi sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Kualitas sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerja karyawan.

2.1.1 Produktivitas

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Adapun pengertian Produktivitas menurut Mulyadi (2015) adalah hasil kerja *input* dan *output* karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasil kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan *output* (barang dan jasa) sesuai target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Karyawan yang produktif akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut (Herjanto, E. 2007), Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa, “Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.”

Dari uraian mengenai Produktivitas di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor-faktor yang bisa mengakibatkan naik turunnya Produktivitas yang meliputi Upah kerja, Semangat kerja dan Disiplin kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:-58) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Manusia
- 2) Modal
- 3) Metode (proses)
- 4) Lingkungan organisasi (internal)
- 5) Lingkungan produksi
- 6) Lingkungan negara (eksternal)
- 7) Lingkungan internal maupun regional
- 8) Umpan balik

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor upah, Semangat kerja dan disiplin kerja. Upah yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaan akan mendorong rasa puas pada diri tenaga kerja dan akan membuat tenaga kerja bekerja lebih giat lagi sehingga memiliki dampak

langsung pada produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bukhori Alma (2006) bahwa upah harus diberikan kepada tenaga kerja secara layak atau sesuai dengan pengorbanan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan agar tenaga kerja juga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tenaga kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja, merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Astria C. N Ruauw. Deysi Lengkong (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas

Menurut Henry Simamora (2004), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja, dan
3. Ketepatan waktu.

Dari beberapa indikator yang di sampaikan di atas Peneliti menyimpulkan:

- 1) Hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai, dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.1.4 Manfaat Penilaian Produktifitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) dalam Edy Sutrisno (2014) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang ada.

2.1.2 Pengertian Upah

Salah satu tujuan seseorang menjadi karyawan disuatu perusahaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang berupa upah. Dengan upah yang diterimanya, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan makan, minum, pakaian dan lain-lain.

Menurut oleh Edwin B. Flippo (dalam Justine T. Sirait, 2006) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Hasibuan (2005) mengemukakan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Atas dasar uraian tersebut, terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, upah di sini adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja. Pembayaran upah ini bisa saja setiap hari selesai pekerjaan, atau secara mingguan, tergantung pada kesepakatan bersama yang sudah dibuat sebelumnya.

2.1.2.1 Mekanisme Penetapan Upah

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah minimum,

Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan sebagainya.

Dari mekanisme penetapan upah minimum yang sudah diatur dalam Kepmenakertrans No. 01 Tahun 1999, penulis mencoba mendiskripsikan sebagai berikut:

- 1) Usulan besaran upah minimum, besaran upah minimum yang diusulkan oleh dewan pengupahan untuk menentukan besaran nilai upah minimum.
- 2) Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali dan berlaku selama 1 tahun.
- 3) Kesepakatan yang sudah ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan kesepakatan antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga Upah minimum terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/kota).
- 4) Upah minimum yang berlaku bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum.
- 5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Hal ini sudah

diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yang intinya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

- 6) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi.

2.1.2.1 Sistem Upah

Sistem pengupahan menurut Hadari Nawawi (2011)

dibedakan ke dalam dua bentuk yang terdiri dari:

- 1) Diberikan secara tetap.
- 2) Diberikan sewaktu-waktu atau tidak tetap.

Sedangkan menurut Heidjrahman Suad Husnan (2013)

Sistem Pengupahan yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.

- 2) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi

diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

3) Sistem borongan

Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.

Hendaknya dasar pemberian upah memberikan kepuasan bagi tenaga kerja, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

2.1.2.2 Indikator-indikator Upah

Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 3 ayat (2), meliputi:

- b. Upah minimum,
- c. Upah kerja lembur,
- d. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
- e. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya,
- f. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
- g. Bentuk dan cara pembayaran upah dan
- h. Denda dan potongan upah.

Dari beberapa indikator yang di sampaikan di atas
Peneliti menyimpulkan:

- 1) Suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk meberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda.
- 2) Upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur,
- 3) Upah yang diberikan apa bila buruh mengalami sakit,menikah, Menikahkan anaknya, Mengkhitankan anaknya, anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia,
- 4) Sebagaimana yang sudah di atur PP.RI.NO. 78 TH. 2015 yaitu:
 - a. Menjalankan kewajiban terhadap negara,
 - b. Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya,
 - c. Melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis, atau
 - d. Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- 5) Sebagaimana yang sudah di atur PP.RI.NO. 78 TH. 2015 yaitu: hak istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat

panjang, cuti sebelum dan sesudah melahirkan atau cuti keguguran kandungan.

- 6) Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia dan dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank.
- 7) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai merupakan salah satu unsur penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi berarti seseorang mau melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Hasibuan (2009) berpendapat bahwa, “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”

Purwanto (2005) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan

hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Salah satu cara pemimpin dapat meningkatkan semangat adalah dengan bekerja sama dengan anggota tim untuk menentukan aturan dalam mengatasi konflik tim. Di sisi lain, beberapa teknik terbaik merusak semangat tim bagi pemimpi adalah mengabaikan konflik antarpribadi atau dengan menyuruh anggota timnya “berhenti berkelahi dan berbaikan” (Hughes, dkk, 2012)

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan perlu mendapat perhatian dari para pemimpin pendidikan ialah:

- a. Adanya tingkat kehidupan yang layak
- b. Adanya perasaan terlindung, ketentraman dalam bekerja
- c. Adanya kondisi-kondisi bekerja yang menyenangkan
- d. Suasana dan rasa kekeluargaan
- e. Perlakuan yang adil dari atasan
- f. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya.
- g. Terhadap perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang
- i. Kesempatan berpartisipasi dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan (*policy*) Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah pertama menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukan yang lebih tinggi, kedua menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju dan *prestise* dalam organisasi, ketiga menyangkut kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya dikemukakan oleh Blurn, (dalam Azwar, 2012). yaitu :

- a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
 1. Konsentrasi Kerja
 2. Ketelitian
 3. Hasrat Untuk Maju
- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
 1. Kebanggaan Karyawan
 2. Kepuasan Karyawan
 3. *Labour Turn Over* / Tingkat Absensi
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
 1. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
- d. Keterlibatan ego dalam bekerja
 1. Tanggung Jawab
 2. Lancarnya aktivitas

Dari beberapa indikator yang di sampaikan di atas Peneliti menyimpulkan:

- 1) Semua pekerja memiliki daya konsentrasi kerja yang tinggi, teliti dan memiliki sifat hasrat untuk maju.

- 2) Setiap karyawan bangga terhadap perusahaan dan puas terhadap apa yang telah dikerjakan hal ini ditandai dengan rendahnya tingkat labour turn over.
- 3) Karyawan bisa menyesuaikan diri dengan team (dengan teman kerja maupun dengan atasan). Faktor yang mendukung karena perlakuan yang baik dari atasan maupun rekan kerja
- 4) Karyawan mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Definisi Disiplin

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2014), disiplin berarti tata tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib), mengusahakan supaya menaati (mematuhi) tata tertib. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Hasibuan (2009) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dermawan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Siagian (2007) mengemukakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik atasan maupun bawahannya, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat tersebut peneliti dapat merumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Di dalam organisasi datau perusahaan peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik, dengan demikian disiplin kerja karyawan akan meningkat yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Wahyono (2015), Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin dalam suatu perusahaan, diantaranya:

- a. Besaran kompensasi,
- b. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c. Aturan yang ditegakkan,
- d. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e. Adanyapengawasan yang efektif,
- f. Perhatian yang tulus kepada karyawan,
- g. Membudayakan disiplin.

Oleh karena itu, perusahaan patut untuk memperhatikan beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan pendisiplinan karyawan menurut wahyono (2015), yaitu sebagai berikut.

- a) *Ancaman*, ada kalanya perlu adanya ancaman dengan tujuan memberi peringatan yang mendidik.
- b) *Kesejahteraan*, perlu juga melihat tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat hidup secara layak.
- c) *Ketegasan*
- d) Partisipasi
- e) Mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan
- f) Keteladanan pemimpin

2.1.4.3 Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2014), di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat.
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Dari beberapa indikator yang di sampaikan di atas Peneliti menyimpulkan:

- 1) Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.
- 2) Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.
- 3) Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
- 4) Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Hal ini akan merangsang kedisiplinan dan moral karyawan. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan yang bersifat mendidik yang menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- 7) Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Jadi produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan dengan adanya semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Dari penjelasan teori ini, telah di buktikan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Mohammad Kanzunnudin (2007)	Pengaruh Upah Dan Pengawasan Terhadap	regresi linear berganda	disimpulkan bahwa ternyata variabel upah, dan pengawasan	persamaannya hanya pada variabel Upah,

		Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada pt. Tongatiur Putrakragan Kabupaten Rembang		mempunyai pengaruh secara bersama-sama positif. Bahwa upah, dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Produktivitas dan perbedaannya pada objek penelitian.
	Muhammad Yasin dan Mohammad Ega Nugraha (2015)	Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu	regresi linear berganda	Korelasi atau keeratan hubungan antara seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada kantor sekretariat daerah kota palu.	persamaannya dari penelitian adalah variabel yang di gunakan dan perbedaannya pada objek penelitian.
	Astria C. N Ruauw. Deysi Lengkong (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado	regresi liner	Korelasi atau keeratan hubungan antara seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)	Persamaannya hanya pada variabel Upah, Produktivitas dan perbedaannya pada objek penelitian.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Upah Kerja dengan Produktivitas Kerja

Upah kerja pada dasarnya adalah imbalan yang diterima dari perusahaan, atas jerih payah yang telah dikorbankan. Dengan adanya pengelolaan upah kerja yang baik, maka akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Apabila upah kerja yang diberikan perusahaan sesuai

dengan kontribusi yang telah dilakukan karyawan maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun apabila upah kerja yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Maka dari itu pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku.

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Apabila upah kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan pasti berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun apabila upah yang mereka terima semakin rendah maka karyawan akan cenderung malas dan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian secara konseptual, peneliti beranggapan bahwa upah kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi upah kerja yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Kanzunudin 2007 Upah kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Dengan demikian secara konseptual, peneliti beranggapan bahwa semangat kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain semakin tinggi semangat kerja yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yasin dan Mohammad Ega Nugraha (2015) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila perusahaan menginginkan produktivitas kerja karyawan naik maka syaratnya karyawan harus disiplin. Dengan demikian disiplin kerja dengan produktivitas memiliki korelasi yang positif. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian secara konseptual, peneliti beranggapan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan

kata lain semakin tinggi Disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.

Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Febri Ananta I G. dan A. Dewi Adnyani (2016) bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Iskandar dalam Sugiyono (2008), kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara *empiris*.

Setiap perusahaan pasti menginginkan Produktivitas kerjanya meningkat. Untuk meningkatkan Produktivitas tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan Produktivitas kerja yang baik. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, nilai (Sutrisno, 2014)

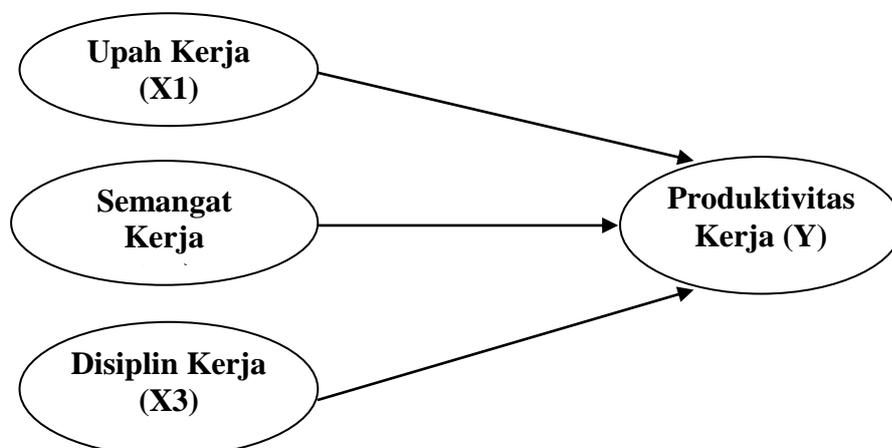
Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu di perhatikan beberapa faktor, salah satunya adalah Upah Kerja. Hasibuan (2005) mengemukakan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Jadi semakin besar upah kerja karyawan maka Produktivitas kerja akan meningkat.

Selain Upah kerja karyawan perusahaan harus mampu memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Saifudin Azwar (2012) semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Jadi semakin tinggi semangat kerja karyawan maka semakin tinggi Produktivitas kerja karyawan.

Untuk peningkatan Produktivitas selain upah kerja dan semangat kerja karyawan harus disiplin mentaati semua peraturan perusahaan Hasibuan (2009) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan nora-norma sosial yang berlaku. Jadi semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi Produktivitas kerja karyawan.

Untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian, Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini:

Gambar 2.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil olahan peneliti

Keterangan:

X1 = Upah kerja sebagai variabel independen

X2 = Semangat kerja sebagai variabel independen

X2 = Disiplin kerja sebagai variabel independen

Y1 = Produktivitas karyawan sebagai variabel dependen

→ = Pengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas kajian teoritis, maka hipotesis yang kami ajukan sebagai berikut:

H₁: Semakin baik Upah kerja maka semakin tinggi Produktivitas kerja karyawan di UD. Karya Jati Jombang

H₂: Semakin baik Semangat kerja maka semakin tinggi Produktivitas kerja karyawan UD. Karya Jati Jombang

H₃: Semakin baik Disiplin kerja maka semakin tinggi produktivits karyawan UD. Karya Jati Jombang