

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Ardika Sulaeman (2014)/ Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	Upah, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Karyawan	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan
2	Septiyan Dwi Nugroho (2012)/ Pengaruh pengalaman kerja dan gaji terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Dan Liris (bagian divisi garment konveksi iv) Di sukoharjo	pengalaman kerja, gaji dan Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	1. pengalaman kerja, gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan 2. ada pengaruh bersama-sama pengalaman kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja
3	Ken Burdett (2010)/ Pengaruh penguasaan dan penguasaan pada upah: sebuah teori	Masa jabatan, pengalaman dan upah	Regresi	Pendekatan ekuilibrium ini menunjukkan pengalaman dan kepemilikan berpengaruh terhadap upah pekerja.
4	Hendra Gunawan (2015)/ Upah dan Kinerja	Upah dan Kinerja Pegawai	Regresi	Efek negatif dari upah yang

Dilanjutkan.....

	Pegawai: Kualitas Hidup Sebagai Moderator			dimoderasi oleh kualitas hidup kerja disebabkan oleh pengaruh motivasi intrinsik (kualitas hidup kerja) yang lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik (upah).
5	Muslikhah(2015)/Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan KERAJINAN Ukiran Jepara	Upah, pengalaman Kerja dan Produktifitas Kerja	Regresi	Ada pengaruh upah dan pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Upah

1) Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting, karena jalannya sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa perusahaan berupa uang atau yang lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian upah atau balas jasa dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan perekonomian karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya memberi manfaat kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan 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.

Menurut Rivai (2006) upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah adalah imbalan langsung yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah produksi yang dihasilkan atau banyaknya jasa yang diberikan. Pendapat lain tentang definisi upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Hasibuan, 2009). Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan nilai tertentu yang sesuai pekerjaan dan prestasinya. Perhitungan jumlah nilai upah akan diberikan sesuai yang sudah dibicarakan sebelum pekerja melakukan pekerjaannya. Menurut Sinungan (2007) 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.

Dari beberapa definisi tentang pengertian upah di atas meskipun memiliki arti yang berbeda-beda tetapi memiliki maksud yang sama,

yaitu upah merupakan nilai tukar berupa uang yang diberikan secara rutin dan memiliki nilai yang tetap yang diterima karyawan dari pengusaha sesuai jasa-jasa hasil pekerjaan dan perjanjian di awal bekerja. Upah diberikan kepada karyawan sebagai motivasi dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kepuasan karyawan terhadap apa yang sudah dikerjakan serta mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013, faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL yaitu dengan membandingkan besarnya upah minimum disesuaikan dengan nilai KHL pada periode yang sama. Komponen Kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan Upah Minimum, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan 2100kcal perhari, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya. Awalnya penghitungan upah minimum dihitung didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Kemudian terjadi perubahan penghitungan didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan itu disebabkan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan

fisik minimum, sehingga timbul perubahan yang disebut dengan KHM. Namun, penetapan upah minimum berdasarkan KHM mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan, terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Melalui beberapa pendekatan dan penjelasan langsung terhadap pekerja, penetapan upah minimum berdasarkan KHM dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.

Dari analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah. Hal yang penting untuk diperhatikan adalah kebijakan dalam pengupahan bertujuan untuk memberikan keadilan dan kepuasan dalam kepentingan kerja sama. Sehingga karyawan merasa nyaman dan senang ketika melakukan pekerjaannya. Dalam menganalisis sistem upah untuk mencapai tujuan dan keadilan pengupahan yang diinginkan perlu adanya suatu indikator pengupahan. Indikator-indikator sistem upah menurut Ditanugraha (2013) diantaranya :

1) Sistem pengupahan

Sistem pengupahan dapat diukur melalui:

- a) Upah yang diterima sesuai hasil produksi.
- b) Upah yang diterima sesuai dengan jam kerja.
- c) Upah sesuai kebutuhan.

2) Kondisi perusahaan

Kondisi perusahaan dapat diukur melalui:

- a) Tingkat kesesuaian upah berdasarkan kemampuan perusahaan.
 - b) Ketetapan waktu pemberian upah.
- 3) Keterampilan tenaga kerja

Keterampilan tenaga kerja dapat diukur melalui:

- a) Tingkat kesesuaian upah berdasarkan kemampuan tenaga kerja.
 - b) Tingkat kesesuaian upah berdasarkan pengalaman tenaga kerja.
 - c) Tingkat kesesuaian upah berdasarkan pendidikan tenaga kerja.
- 4) Standart hidup

Keterampilan tenaga kerja dapat diukur melalui :

- a) Tingkat kesesuaian upah dengan kebutuhan akan jaminan sosial.
- b) Tingkat kesesuaian upah dengan kebutuhan jaminan kesehatan.

3) Sistem Upah

Untuk karyawan produksi dalam menentukan upah terbilang mudah dengan melakukan pengukuran terhadap hasil produksinya, maka ada beberapa sistem pengupahan yang dapat digunakan diantaranya dengan perhitungan berdasarkan atas “*piece rate*” (unit yang di hasilkan) atau “*time bonuses*” (premi berdasarkan waktu). Menurut Hasibuan (2009) sistem pengupahan itu sebagai berikut :

1) Piece Rate

- a) Upah per potong proporsional

Upah per potong proporsional dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan tarif upah per potong yang didapat dari penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya.

b) Upah per potong taylor

Upah per potong taylor digunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan yang produktivitasnya rendah. Mereka yang produktivitasnya tinggi ketika outputnya mencapai rata-rata (standar) atau lebih, akan menerima upah per potong lebih besar dari pada karyawan yang bekerja di bawah rata-rata.

c) Upah per potong kelompok

Cara menentukan upah per potong kelompok adalah dengan menentukan standar untuk kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif, sedangkan yang berada di bawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan dengan tarif per jam.

2) *Time Bonuses*

Time bonuses dibagi menjadi dua, yaitu premi berdasarkan waktu yang dihemat dan premi berdasarkan waktu pengerjaan.

1. Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi *hasey plan* dan *100% time premium plan*.

a) *Hasley plan*

Pada *hasley plan*, presentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat, dengan anggapan bahwa tidak ada standar kerja yang akurat sekali.

b) *100% time premium plan*

Pada 100% *time premium plan*, presentase premi yang diberikan adalah 75%.

2. Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi *rowan plan* dan *emerson plan*.

a) *Rowan plan*

Pada cara ini, premi yang didapat adalah dari selisih antara hasil standar dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah.

b) *Emerson plan*

Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Selain uraian kebijakan dalam pemberian upah di atas ada kebijakan lain dalam pemberian upah produksi, yaitu dengan beberapa metode sesuai perjanjian awal yang disepakati antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pendapat lain tentang pemberian upah perusahaan kepada pekerja/buruh diantaranya :

1) Upah sistem waktu

Upah dalam sistem waktu adalah upah yang diberikan berdasarkan lama waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, tanpa melihat hasil prestasi kerjanya.

2) Upah sistem hasil

Upah dalam sistem hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satuan unit yang dihasilkan pekerja (per potong, kilogram, meter). Upah diberikan tanpa melihat lamanya waktu

mengerjakan melainkan hanya melihat jumlah hasil yang dihasilkan pekerja/buruh.

3) Upah sistem borongan

Upah dalam sistem borongan adalah upah yang penetapan berdasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

Indikator-indikator sistem upah menurut Ditanugraha (2013) dilihat dari sistem pengupahan dapat diukur melalui:

- 1) Sistem Pengupahan menurut kebutuhan
- 2) System upah menurut produksi.
- 3) Tingkat kesesuaian kerja berdasarkan lama jam kerja.
- 4) Tingkat kesesuaian upah berdasarkan senioritas.

2.2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan salah satu kriteria yang biasanya digunakan oleh perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja dimana setidaknya mempengaruhi kedewasaan seorang karyawan. Simamora (2010) mengatakan bahwa “Pengalaman diyakini sebagai kinerja masa lalu pada suatu pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja di masa yang akan datang”. Selain itu Robbins (2012) menyatakan bahwa “Kemampuan kerja seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaan dapat pula memberikan gambaran mengenai pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan”. Lebih lanjut Gibson, *et.al* (2006) menambahkan bahwa “Dengan mempertimbangkan pengalaman kerja penerapan pendekatan desain ulang pekerjaan akan sampai pada kesimpulan bahwa

biasanya pendekatan itu relatif berhasil untuk meningkatkan mutu keluaran, tetapi bukan kuantitas-nya”. Maka dapat dikatakan bahwa perusahaan selalu menganggap pengalaman sebagai indikator yang bagus dari kemampuan dan sikap-sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Calon karyawan yang pernah melakukan pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan yang sama tentunya menyukai pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengan baik serta relatif lebih cepat dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001) yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan Selain itu ada menurut Handoko (2009) ada faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan beberapa. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial . beberapa faktor tersebut adalah : 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu. 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. 4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan

2.2.3 Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan

realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas diperlukan dua dimensi yaitu efektivitas dan dimensi efisiensi, yang keduanya saling berkaitan satu sama lain dalam pencapaian target yang berkaitan, berupa kualitas yang maksimal. Berbicara tentang efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran, sedangkan masalah masukan kurang menjadi perhatian khusus atau utama. Oleh karena itu keterkaitannya dengan produktivitas kerja tingkat keefektifan aparatur atau pegawai sangat penting untuk menghasilkan suatu *output*.

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa 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 dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Sedarmayanti (2009) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dan suatu usaha atau upaya untuk

menghasilkan atau meningkatkan hasil produksi baik itu barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Masalah rendahnya produktivitas kinerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya; terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan ketidak tercapaian target, baik secara kelompok maupun individual, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Oleh karena itu latihan kerja 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.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Cara bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja (Sutrisno, 2011).

Adapun Tiffin dan Cormick (Siagian, 2003) dalam Sutrisno (2011), mengatakn bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

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

Menurut Anoraga (2008). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam

kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011) terdiri dari :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktifitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan

dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hal pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2.2.4 Pengaruh Antar Variabel.

2.2.4.1. Pengaruh tingkat upah dengan produktifitas kerja

Setiap perusahaan memiliki sistem dan kebijakan yang berbeda-beda baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Terutama kebijakan dan penetapan dalam hal produktivitas karyawan. Upah adalah balas jasa yang

dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Hasibuan, 2009).

Dimana besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas yang dihasilkan karyawan. Saat seorang karyawan merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Produktivitas dan pemberian upah memiliki hubungan yang erat, ketika seorang pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan, namun akan berlaku sebaliknya. Jika pekerja tidak bekerja produktif, sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah. Jadi, terdapat hubungan yang searah yaitu upah tinggi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Artinya, bahwa kenaikan upah akan memberikan dampak terhadap kenaikan produktivitas tenaga kerja.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009, dalam Mahendra, 2014). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat upah akan berkaitan langsung dengan produktivitas karyawan, sehingga terlihat adanya pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Ardika Sulaeman (2014) dengan judul Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah terhadap produktivitas kerja.

2.2.4.2. Pengaruh pengalaman kerja dengan produktifitas kerja

Produktifitas kerja karyawan dipengaruhi pengalaman kerja karyawan. Semakin karyawan berpengalaman semakin tinggi tingkat produktifitas kerja. Menurut Simamora (2010), sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan laba produktivitasnya tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya. Pengalaman berpengaruh terhadap produktifitas kerja Karyawan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan. Pengalaman yang semakin lama akan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Dwi Rahayuni (2009), hasil

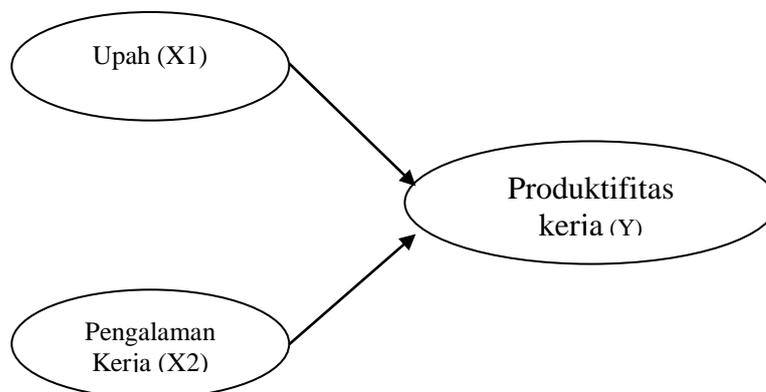
penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Karyawan Pada Hotel Sanur Beach Bali.

2.3. Kerangka Konseptual

Tingkat produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah tingkat upah minimum dan pengalaman kerja. Perubahan pada faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Tingkat upah ini memberikan peluang bagi masyarakat untuk bekerja yang menjadi sumber pendapatan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka produktivitas pekerja juga akan meningkat.

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas bagi seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja. Tingkat pendidikan seorang pekerja sangat penting dalam melihat bagaimana produktivitas kerja yang dimiliki seorang pekerja, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pekerja maka dapat menunjang kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan tersebut Berikut kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan konsepsi diatas dapat dijabarkan kedalam variabel penelitian agar variabel tersebut dapat dipahami dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut kedalam bentuk hipotesis.

H₁ : Semakin baik upah akan semakin meningkat produktifitas kerja karyawan CV. Samodera Jaya Perkasa Denanyar Jombang

H₂ : Semakin baik pengalaman kerja akan semakin meningkat produktifitas kerja karyawan CV. Samodera Jaya Perkasa Denanyar Jombang