

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Pengertian Upah

Di dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang diterima tenaga kerja dari melakukan suatu kegiatan ekonomi atau untuk menghasilkan barang dan jasa.⁸ Dalam undang-undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan (pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima pekerja atau buruh beserta keluarganya secara wajar antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁹ Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (nonfinancial).¹⁰ Upah menurut Rivai dan Sagala didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan

⁸ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2013), hlm. 366

⁹ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 144

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya), hlm. 83

organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.¹¹ Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Terdapat beberapa penggolongan upah :

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

¹¹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : Rajawali Press, 2014), hlm.122

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan :

- a. Menganalisis jabatan/tugas merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.
- b. Evaluasi Jabatan/Tugas adalah mengevaluasi jabatan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.

- c. Survei untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama.
- d. Penentuan Tingkat Upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di *combine* dengan survei upah dan yang terpenting dalam upah yaitu upaya memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan pemerintah.¹²

Sistem penentuan upah dalam perusahaan dapat disusun berdasarkan :

- a. Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

- b. Upah menurut lama kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana cara perhitungannya dapat menggunakan jam, per hari, per minggu, per bulan.

- c. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin

¹² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber...*, hlm. 758-761

senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi

d. Upah menurut kebutuhan

Cara pengupahan ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan tetapi juga tidak berkekurangan.¹³

3. Tahapan Utama Dalam Pemberian Upah

Program pemberian upah harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. Asas Adil

Besarnya upah yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah yang sama. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

¹³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.251-252

b. Asas Layak dan Wajar

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.¹⁴

4. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan pemberian upah yaitu terjalin kerjasama formal antara pemilik usaha dengan karyawan sehingga mampu memenuhi kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya dan jika upah yang diberikan cukup besar maka akan memudahkan manajer memotivasi para karyawan serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja.¹⁵

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan perusahaan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan

¹⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hlm. 557

¹⁵ Nur Azizah, *Pengaruh Upah, Keterampilan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Jasa Fotocopy Di Desa Plosokandang*, (Tulungagung : Fakultas Ekonomi Syariah, 2018)

kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹⁶Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.¹⁷ Menurut Alex Nitisemoto Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

¹⁶ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hlm. 51-52

¹⁷ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja...*, hlm.2

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dll.¹⁸

2. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

a. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan ini merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan dan pelayanan kamar mandi dan kamar kecil ditempat kerja.

b. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi kerja sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan,

¹⁸ Alex S. Nitisemoto, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2018), hlm. 83

pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.¹⁹

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan meliputi:²⁰

1) Penerangan

Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan sulit dicapai.

2) Temperatur

Dalam keadaan normal temperatur, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda dimana tubuh manusia dapat menyesuaikan diri karena kemampuannya untuk melakukan proses konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi kekurangan atau kelebihan panas.

¹⁹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hlm. 55

²⁰ Sedarmayanti, *Tata Kerja...*, hlm. 28

3) Kelembapan

Kelembapan dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara kan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan tempertaur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi akan sehingga menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran dan makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran daran untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

4) Sirkulasi udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh hal ini akan dirasakan dengan sesak napas dan hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan

5) Kebisingan

Polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu salah satu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikendaki terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut karena dapat mengganggu

ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan seperti mengganggu konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan dan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya mata, syaraf, peredaran darah, otot serta tulang.

7) Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi hal ini karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih hal ini karena sifat warna mampu merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

11) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya faktor keamanan dalam bekerja.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.²¹ Dalam hal ini manajemen perusahaan yang

²¹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator ...*, hlm. 55-56

bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif..²²

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi²³

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja

²² Istikomah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Langsung pada CV.Rimba Sentosa di Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo*, (Surakarta : Fakultas Ekonomi, 2005)

²³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hlm. 57

karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.²⁴

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kerja.²⁵ Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.²⁶

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.²⁷

- a. Sikap mental yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja sehingga menghasilkan potensi untuk menghasilkan karya yang produktif.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 74

²⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen...*, hlm. 282

²⁶ Sonny Sumarsono, *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hlm. 169

²⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV.Mandar Maju, 2009), hlm. 76

- b. Pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi pula produktivitas.
- c. Keterampilan yang tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk
- d. Manajemen dan kepemimpinan yang mana dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih baik.
- e. Kemampuan kerjasama akan mampu meningkatkan produktivitas dimana semakin tinggi kemampuan kerja semakin tinggi pula produktivitasnya hal ini karena dilakukan bersama-sama
- f. Tingkat penghasilan dimana dengan pemberian upah yang semakin besar akan memberikan semangat kerja karyawan untuk mencapai target produktivitas.
- g. Gizi dan kesehatan mempengaruhi daya tahan tubuh sehingga akan mengganggu kesehatan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.
- h. Jaminan sosial. Semakin baik jaminan sosial yang diterima oleh karyawan, semakin bersemangat pula karyawan tersebut dalam bekerja.
- i. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan semangat bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

- j. Sarana produksi dimana mutu produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
- k. Teknologi yang tepat dan lebih maju akan menghasilkan jumlah produksi yang lebih banyak dan bermutu, memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa dan tepat waktu dalam menyelesaikan proses produksi.
- l. Kesempatan berprestasi. Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas. Semakin baik kesempatan berprestasi yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Selain itu ada faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.²⁸ Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

²⁸ *Ibid.*, hlm. 76

- d. Etos kerja
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
- j. Disiplin kerja yang keras

Faktor kelompok yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu :

- a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi : tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana pendukung meliputi lingkungan kerja dan kesejahteraan masyarakat.²⁹

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa hal, yaitu:

- a. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

²⁹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator ...*, hlm. 76

- b. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu 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.³⁰

4. Penilaian Produktivitas

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan karir
- e. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- f. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal

³⁰ Sef Afif Setiawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (FEBI IAIN Salatiga :Skripsi, 2018), hlm. 30

- g. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil³¹

5. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yang meliputi :

a. Kemampuan

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

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh orang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

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

³¹ M. Riksa Aditya, *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*, (FEBI UNDIP Semarang : 2015), hlm. 41

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.

e. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil 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.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.³²

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Maludin Panjaitan tahun 2017 dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia* dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 18,023$

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana ,2009), hlm. 104

+ 0,463 X. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dimana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai 0,463 merupakan koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan sebesar 0,463 satu satuan lingkungan kerja, maka akan ada kenaikan sebesar 0,463 satu satuan untuk produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap sedangkan 18,023 merupakan konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada faktor faktor lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan sebesar 18,023. Selanjutnya hasil pengolahan statistik menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia dengan nilai *p-value* 0,012 kurang dari 5% yang berarti hipotesis diterima. Perbedaan Maludin Panjaitan dengan penulis terletak pada obyek yang digunakan. Persamaan Maludin Panjaitan dengan penulis terletak pada variabel lingkungan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y)³³

Penelitian yang dilakukan Eka Andri Astuti tahun 2017 dengan judul *Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan CV. Maju Mapan* dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, nilai

³³ Maludin Panjaitan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Medan : Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2, Tahun 2017

koefisien regresi untuk variabel upah (X1) adalah sebesar 0,419 artinya bahwa terjadi peningkatan pada variabel upah, dengan variabel insentif konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas sebesar 0,419. Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif (X2) adalah sebesar 0,440 artinya bahwa terjadi peningkatan pada variabel insentif, dengan variabel upah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja sebesar 0,440. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas adalah variabel insentif. Perbedaan penelitian antara penulis dengan peneliti terletak pada salah satu variabel independen yang diteliti yaitu variabel insentif (X2), obyek penelitian yang berbeda. Sedangkan persamaannya terletak pada salah satu variabel independennya yakni upah (X1) dan variabel (Y).³⁴

Penelitian yang dilakukan Endang Widyawati Ningrum, Wenny Dhamayanthi dan Ratih Puspitorini Y.A Tahun 2013 dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember* dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, hipotesis ditolak dengan probabilitas nilai $t = -0,150 < 0,05$, hal ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis ditolak dengan probabilitas nilai $t = 0,116 < 0,05$, hal ini berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis ditolak dengan

³⁴ Eka Andri Astuti, *Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan CV. Maju Mapan*, (Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri : JMK, VOL. 2, NO. 1 Edisi Januari 2017) dalam, <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id> diakses tanggal 07 Mei 2019.

probabilitas nilai $t = 1,863 < 0,05$, hal ini berarti upah kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hipotesis diterima dengan probabilitas nilai $t = 2,121 > 0,05$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian antara penulis dengan peneliti terletak pada salah satu variabel independen yang diteliti yaitu variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2), obyek penelitian yang berbeda. Sedangkan persamaannya terletak pada salah satu variabel independennya yakni upah kerja (X3), lingkungan kerja (X4) dan variabel (Y).³⁵

Penelitian yang dilakukan Ike Resti Fiani Tahun 2013 dengan judul *Pengaruh Kompensasi Dan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Sumber Jaya Indah Nusa Coy Di Rokan Hulu* dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} = 36,552$ diterima pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya berdasarkan uji parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini terbukti dari hasil uji t yaitu sebesar $t_{hitung} = 2,964$. Lingkungan

³⁵ Endang Widyawati Ningrum, Wenny Dhamayanthi dan Ratih Puspitorini Y.A, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember*, (Jember : Jurnal Ilmiah INOVASI, Vol.13 No.1 2013) dalam <http://publikasi.poliije.ac.id> diakses tanggal 07 November 2019

kerja diperoleh hasil uji t yaitu sebesar t hitung $t_{hitung} = 3,398$ diterima. Diperoleh hasil $R^2 = 50,10\%$, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (produktivitas) sebesar $50,10\%$, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap dalam penelitian. Perbedaan penelitian yang dilakukan Ike Resti Fiani dengan peneliti terletak pada bentuk penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif, variabel independen yang diteliti yaitu variabel kompensasi (X1), obyek penelitian yang berbeda. Sedangkan persamaannya terletak pada salah satu variabel independennya lingkungan kerja (X2) dan variabel dependent produktivitas kerja (Y).³⁶

Penelitian yang dilakukan Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dan Abdul Rahman Tahun 2017 dengan judul *Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Industri Karet Nusantara Medan* dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, Signifikansi pengaruh variabel upah (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai hitung $t_{hitung} = 3,980$ dengan nilai $t_{sig} = 0,04$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini ini mengindikasikan bahwa (X2) sebesar $0,637$ yang berarti variabel upah secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan sebesar $0,637$. Signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai hitung t hitung

³⁶ Ike Resti Fiani, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu, (Rokan Hulu, Jom Fekon Vo.1, No.2, 2013) dalam <http://jom.unri.ac.id> diakses tanggal 07 November 2019

4,028 dan t tabel 1,694 dengan nilai t sig = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari nilai koefisien (X_4) sebesar 0,518, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X_4 secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas (Y). Artinya, secara parsial variabel lingkungan kerja X_4 dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,518. Secara simultan dengan menggunakan nilai F hitung pada taraf 0,05 sebesar 19,077 dan nilai Fsig sebesar 0,000. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel independen keterampilan (X_1), upah (X_2), motivasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian yang dilakukan Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dan Abdul Rahman dengan peneliti terletak pada bentuk penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif, variabel independen yang diteliti yaitu variabel keterampilan (X_1) dan motivasi (X_2), obyek penelitian yang berbeda. Sedangkan persamaannya terletak pada salah satu variabel independennya yakni upah (X_3), lingkungan kerja (X_4) dan variabel independent produktivitas kerja (Y).³⁷

Penelitian yang dilakukan M.Riksa Aditya tahun 2015 dengan judul *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi Foundry I PT. Pakarti Riken Indonesia (studi pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)* dari hasil

³⁷ Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, dan Abdul Rahman, *Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Industri Karet Nusantara Medan*, (Medan : Jurnal Agribisnis Vol. 8 No.1, Tahun 2015) dalam <https://ojs.uma.ac.id>, diakses tanggal 07 Mei 2019

penelitian dapat disimpulkan bahwa, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa $Y = 0,370 X_1 + 0,361 X_2$. Hal tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi pelatihan dan lingkungan kerja kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, Batang. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 34,3% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Perbedaan M. Riksa Aditya dengan penulis terletak pada variabel independent pelatihan (X_1) dan menggunakan metode random sampling. Persamaan M. Riksa Aditya dengan penulis terletak pada variabel lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas (Y).³⁸

Penelitian yang dilakukan Istikomah tahun 2005 dengan judul *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Langsung Pada CV. Rimba Sentosa Di Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo* dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, ada persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 1,179 + 0,663 X_1 + 0,268 X_2 + e$. Melalui uji regresi parsial (uji t) diketahui bahwa variabel upah (X_1) dan variabel lingkungan kerja

³⁸ M. Riksa Aditya, *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*, (FEBI UNDIP Semarang : 2015)

(X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil t-hitung untuk X_1 (7,334) dan X_2 (4,041) lebih besar dari nilai t-tabel (2,00) pada taraf kepercayaan 95%. Variabel upah mempunyai pengaruh yang lebih kuat karena nilai t-hitung untuk variabel upah lebih besar dari nilai t-hitung variabel lingkungan kerja. Melalui uji F diketahui bahwa nilai F-hitung (51,703) lebih besar dari nilai F-tabel (3,15) pada taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya melalui koefisiensi determinasi diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R^2 adalah 0,640. Hal ini berarti bahwa 64% variasi atau peningkatan produktivitas kerja benar-benar dijelaskan oleh besar kecilnya upah dan lingkungan kerja. Perbedaan Istikomah dengan penulis terletak pada teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu proporsional random sampling. Persamaan Istikomah dengan penulis terletak pada variabel yaitu upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) yang digunakan.³⁹

Penelitian yang dilakukan Muhammad Suhadak tahun 2012 dengan judul *Pengaruh Upah, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Meubel PT.Kudus Karya Prima Kudus* dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel upah, insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial karena nilai variabel upah t hitung sebesar $2,297 > t$ tabel sebesar 1,6665,

³⁹ Istikomah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Lansung Pada CV.Rimba Sentosa Di Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo*, (Surakarta : Skripsi, 2005)

probabilitas signifikansi SPSS (P-value) = 0,021 atau 24% < 5%, variabel insentif nilai t hitung sebesar 3,954 > t tabel sebesar 1,665, Probabilitas signifikansi SPSS (P-value) = 0,000 atau 0% < 5%, lingkungan kerja nilai t hitung sebesar 2,655 > t tabel sebesar 1,665, Probabilitas signifikansi SPSS (P-value) 0,010 atau 1% < 5%. Ada pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel upah, insentif, dan lingkungan kerja karyawan secara berganda karena nilai F hitung sebesar 21,048 > F tabel sebesar 2,727, probabilitas signifikansi SPSS (P-value) = 0,000 atau 0% < 5%. Dari hasil estimasi regresi terlihat variabel insentif mempunyai nilai koefisien paling tinggi dan signifikansi yaitu 0,537 (Standardized Coefficients) prob. Sig. Sebesar 0,000, dibandingkan variabel upah mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,239 dan prob. Sig. Sebesar 0,024, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,304 dan prob. Sig, sebesar 0,010. Perbedaan Muhammad Suhadak dengan penulis terletak pada variabel insentif dan obyek yang digunakan. Persamaan Muhammad Suhadak dengan penulis terletak pada variabel upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas (Y).⁴⁰

Penelitian yang dilakukan Firsty Candra Novitasari dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Misaja Pati* dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, hasil uji t diperoleh variabel lingkungan kerja menunjukkkn bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang

⁴⁰ Muhammad Suhadak, *Pengaruh Upah, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Meubel PT.Kudus Karya Prima Kudus*, (Universitas Muria Kudus, 2012)

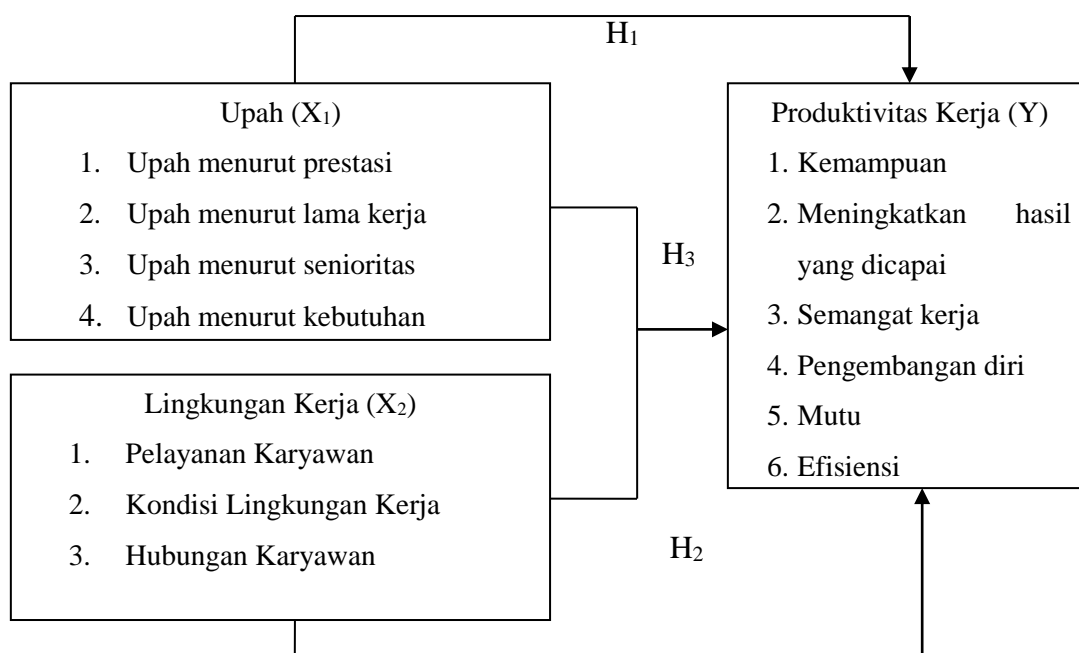
signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel pendidikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$, variabel prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja, pendidikan karyawan dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisiensi determinasi (R^2) diketahui bahwa *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,382 berarti variasi perubahan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, pendidikan karyawan dan prestasi kerja karyawan sebesar 38,2% sedangkan sisanya sebesar 61,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Perbedaan Firsty Candra Novitasari terletak pada pendidikan (X_2) dan prestasi kerja (X_3). Persamaan Firsty Candra Novitasari dengan penulis terletak pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan produktivitas kerja (Y).⁴¹

⁴¹ Firsty Candra Novitasari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Misaja Pati*, (FEBI Universitas Muhammadiyah Surakarta : Naskah Publikasi, 2016)

E. Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas penelitian dan pemahaman diperlukan kerangka konseptual. Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁴²Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah Upah (X₁)⁴³ dan Lingkungan Kerja (X₂)⁴⁴.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 39

⁴³ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 251-252

⁴⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human...*, hlm. 55

2. Variabel Dependen (variable terikat)

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen,. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena ada variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y)⁴⁵.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui.⁴⁶

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan penulis adalah:

1. X_1 (Upah) terhadap Y (Produktivitas Kerja)

H_o = Tidak ada pengaruh signifikan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang.

H_a = Ada pengaruh signifikan upah terhadap produktivitas karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang.

⁴⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana ,2009), hlm. 104

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 64

2. X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja)

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang.

H_a = Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang.

3. X_1 dan X_2 (Upah dan Lingkungan Kerja) terhadap Y (Produktivitas Kerja)

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang.

H_a = Ada pengaruh signifikan antara upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Roti Monasqu Gilang.