

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. KERANGKA TEORI

##### 1. Upah

###### a. Pengertian Upah

اعطوا الاءجير اجره قبل ان يجف عرقهوه , واعلموه اجره وهو فيعمله. {رواه البيهقي}

*“bayarlah upah (gaji) karyawan sebelum kekring keringatnya dan beritahukanlah (berapa) upah/ gaji karyawan itu dalam pekerjaannya.”*

(HR baihaqi).

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> 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.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan,

---

<sup>1</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management "Manajemen Sumber Daya Insani"*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 569

berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>2</sup>

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وقل : اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله, والمؤمنون. وَسْتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

واللشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون

*Dan katakanlah : “ bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan hal gaib dan nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Taubah [9] : 105).*

Dalam menafsirkan Al-Taubah [9] : 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut : “*Bekerjalah Kamu*, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, *maka Allah akan melihat*, yakni menilai dan memberi ganjaran

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hal. 570

amal kamu itu.” Tafsir dari “*melihat*” dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah.

b. Penggolongan Upah

1) Upah sistem waktu

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

2) Upah sistem hasil (output)

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

3) Upah sistem borongan

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

sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.<sup>3</sup>

c. Menentukan upah individu pegawai

Upah individual mengharuskan, dua pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang sama mendapatkan upah yang sama. Akan tetapi, antara kedua pegawai tersebut mungkin karena senioritas, imbal jasa, dan keterampilan yang dimiliki.<sup>4</sup>

1) Senioritas

Jika upah didasarkan kepada senioritas, kenaikan upah didasarkan semata-mata pengalaman kerja pegawai atau lama masa kerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Makin lama pegawai bekerja makin senior pegawai dan makin meningkat gajinya dan hak-hak kepegawaiannya.

2) Upah berdasarkan kinerja

Banyak organisasi menghubungkan kompensasi dengan kinerja kerja pegawai yang disebut upah kinerja atau *merit pay*.<sup>5</sup> Dalam sistem imbal jasa upah pegawai meningkat jika pegawai memenuhi kriteria kinerja tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja lebih baik akan menerima kenaikan upah lebih tinggi.

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal. 575

<sup>4</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 391

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal. 392

### 3) Upah berdasarkan keterampilan

Upah berdasarkan keterampilan (*skill- base pay*) adalah sistem kompensasi yang memberi imbalan kepada para pegawai dengan tambahan upah sebagai pertukaran dengan sertifikat formal mengenai keterampilan, pengetahuan dan kompensasi yang dikuasai pegawai.<sup>6</sup> Para pegawai memulai karirnya pada prajabatannya dan mendapat upah tertentu. Dalam karirnya mereka memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan atau peran tertentu.

#### d. Tujuan pemberian upah

Tujuan pemberian upah yaitu<sup>7</sup> :

##### 1) Ikatan kerja sama

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

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, Hal. 393

<sup>7</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management "Manajemen Sumber Daya Insani"...*, hal. 578

2) Kepuasan kerja

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

3) Motivasi

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

4) Disiplin

Dengan pemberian upah yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan – peraturan yang berlaku.

5) Pengaruh serikat buruh

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

e. Fungsi Upah

Fungsi secara umum terdiri dari<sup>8</sup>:

1) Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia,

---

<sup>8</sup> Widyastuti, *Pengaruh Jumlah Usaha Nilai Investasi dan Upah Minimum Terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Kecil dan Menengah di Provinsi Jawa Tengah*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013), hal. 44

- 2) menggunakan sumber daya manusia secara efisien untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
- 3) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia. Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja kearah produktif, mendorong tenaga kerja dari pekerjaan yang produktif kepekerjaan yang lebih produktif.
- 4) Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien. Pembayaran upah yang relatif tinggi adalah mendorong memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis, dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari tenaga kerja. Tenaga ekrja mendapat upah sesuai dengan keperluan hidupnya.

f. Tahapan utama dalam pemberian upah

Program pemberian upah harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta harus perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas adil

Besarnya upah yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan

menerima upah yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasam yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

## 2) Asas layak dan wajar

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Penetapan besarnya upah didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku.

## 2. Keterampilan

### a. Pengertian keterampilan

Keterampilan adalah kesanggupan seseorang untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (penginderaan) dan fungsi motoris (gerakan).<sup>9</sup> Keterampilan merupakan kesanggupan untuk secara cepat menampilkan reaksi yang tepat dalam menghadapi rangsangan tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan

---

<sup>9</sup> Matindas, *Manajemen S.D.M lewat konsep AKU...*, hal. 57



dasar. Islam memberikan perhatian mengenai *Skill* atau keterampilan. Penguasaan keterampilan yang serba material merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam melaksanakan tugas kehidupan. Al-Qur'an dan hadits menganjurkan agar umat islam menggali ilmu pengetahuan dan memperdalam keterampilan. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

وابتغ فيما اتاك الله الدار الاخرة, ولا تنس نصيبك من الدنيا , واحسن كما

احسن الله اليك, ولا تبغ الفساد في الاء رض , ان الله لا يحب المفسدين

Artinya : *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”*. (QS. Al-Qasas : 77)

#### b. Analisis keterampilan

Analisis keterampilan diperlukan karena adanya tuntutan akan keterampilan dan pengetahuan tertentu yang harus dimiliki pada pemegang pekerjaan tertentu, dan tidak hanya menganalisis hal-hal

yang dilakukan oleh pemegang pekerjaan tersebut.<sup>10</sup> Analisis keterampilan sangat diperlukan baik menurut tujuan rekrutmen maupun tujuan pelatihan. Tujuan rekrutmen menyebabkan perlunya dilakukan analisis keterampilan untuk memperoleh individu yang memenuhi persyaratan keterampilan dengan kriteria khusus. Sedangkan tujuan pelatihan perlu didukung oleh analisis pelatihan keterampilan untuk memperoleh kriteria spesifik pembelajaran.

Keterampilan dianalisis sebagai berikut :

- 1) Keterampilan fisik yang memerlukan berbagai kemampuan pekerjaan manual
- 2) Keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan atau menggunakan peralatan atau perlengkapan khusus, fasilitas, atau mesin khusus
- 3) Keterampilan-keterampilan prosedural yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara berurutan.

Pendekatan analitis untuk menetapkan persyaratan keterampilan dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah berikut<sup>11</sup> :

- 1) Mengidentifikasi dan menguraikan setiap tugas
- 2) Menjabarkan setiap tugas ke dalam unsur-unsurnya

---

<sup>10</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta : Tugu Publisher, 2007), hal. 54

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 55

- 3) Menentukan urutan dalam mana tugas dan unsur-unsur dilakukan
- 4) Menentukan apa yang harus diketahui oleh pemegang pekerjaan dan apa yang harus dapat dilakukan oleh mereka untuk melaksanakan setiap tugas dan seluruh uraian tugas dengan memuaskan.

Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- 1) Menentukan cara menyelesaikan tugas/ pekerjaan
- 2) Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan
- 3) Menyelesaikan tugas dengan baik
- 4) Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
- 5) Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- 6) Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/ pekerjaan.

### 3. Lingkungan kerja

#### a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Nitiseminto (2000:183), mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja turun dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, organisasi karyawan, dan pelayanan kepada masyarakat.

b. Jenis lingkungan kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan penunjang dalam lingkungan fisik dalam pengaruanya untuk meningkatkan produktivitas yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja, dan kebersihan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dari

rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Merancang lingkungan non fisik sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan ini tidak dapat dihitung secara tepat. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan.

Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

c. Unsur lingkungan kerja

Unsur lingkungan kerja antara lain :

- 1) Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh daya gerak dan kehidupan organisasi. Karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
- 2) Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
- 3) Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam

jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti, berikut faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, diantaranya adalah:

a) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap



karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

b) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

c) Kebersihan

Kondisi dimana ruangan tempat bekerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Ruangan yang bersih akan membuat suasana menjadi lebih indah sehingga karyawan akan menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Simamora terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perubahan lingkungan<sup>12</sup>, yaitu :

a) Kemajuan teknologi.

Dengan kemajuan teknologi berbagai otomatisasi telah memungkinkan pegawai melipatkangandakan kinerja mereka. Misalnya, pemanfaatan teknologi informatika dapat mempercepat

---

<sup>12</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia “Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja”*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016), hal. 91

pekerjaan dan menyebarluaskan berbagai informasi kepada seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan signifikan.

b) Tingkat pendidikan

Kesadaran masyarakat akan pendidikan formal maupun informal semakin meningkat dengan nyata. Tingginya kesadaran masyarakat akan hal ini, telah mengubah harapan para pekerja atas kehidupan organisasi keluarga yang dinamik, dan aktivitas waktu luang yang semakin besar.

c) Stabilitas perekonomian

Ketidakstabilan perekonomian, inflasi dan meningkatnya kompetensi telah mendesak organisasi untuk mengurangi biaya dan meningkatkan penggunaan manajemen sumber daya yang efektif dan efisien.

d) Krisis produktivitas

Berbagai industri seperti otomotif dan pabrik baja telah menderita penurunan tajam dalam efisiensi, khususnya jika dibandingkan dengan pesaing di tingkat internasional.

Selain itu juga terdapat berbagai bentuk perubahan lingkungan<sup>13</sup>, diantaranya :

a) Lingkungan perekonomian

Lingkungan perekonomian mempengaruhi ketersediaan SDM, serta efektivitas berbagai praktik manajemen SDM tertentu. Faktor ini langsung mempengaruhi status keuangan perusahaan melalui penentuan tingkat pengeluaran, tingkat risiko, dan prioritas pembelajaran yang ditanggung organisasi. Tingkat inflasi tinggi dapat menyebabkan organisasi lebih berhati-hati dalam pengeluaran atau bahkan organisasi mungkin saja akan meminjam dan mengurangi dana untuk pelatihan, kompensasi, atau perbaikan keselamatan kerja.

b) Lingkungan sosial

Karena lingkungan sosial meliputi garis-garis besar informasi yang bertalian dengan kebiasaan, kultur dan kecenderungan populasi dapat mempengaruhi cara dimana sebagian besar organisasi dan manajer berfungsi. Lagi pula sampai pada tingkat tertentu, nilai sosial, sikap, dan kepercayaan saling mempengaruhi dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja dari kerjaan mereka.

---

<sup>13</sup> Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 1994), hal. 92

c) Lingkungan politik

Setiap organisasi pasti berada dalam suatu negara yang memiliki sistem politik masing-masing. Organisasi tersebut tidak mau harus berinteraksi dengan lingkungan politik dan akan saling mempengaruhi satu sama lain. Artinya, organisasi akan memenuhi aturan yang ditetapkan oleh sistem politik, dan disisi lain, sistem politik (negara) juga membutuhkan partisipasi organisasi melalui pembayaran pajak sebagai sumber pendapatan negara. Lingkungan politik menyangkut sikap pemerintah terhadap berbagai organisasi (bisnis atau sosial) terkait dengan kesejahteraan sosial.

d) Lingkungan hukum

Lingkungan hukum telah memberikan inspirasi bagi praktik SDM untuk menerapkan sumber dan kesempatan kerja yang sama, menangkal kemungkinan terjadinya pelecehan seksual, serta memberikan kesempatan kerja di tempat kerja.

e) Lingkungan geografis

Lingkungan geografis dapat mempengaruhi ekspektasi pegawai menyangkur hubungan waktu kerja dan waktu senggang, ragam berbagai tunjangan yang dapat difasilitasi perusahaan kepada pegawai, tingkat stres, atau masalah pribadi yang kemungkinan terjadi di tempat kerja.

f) Lingkungan budaya

Lingkungan budaya termasuk faktor yang berhubungan dengan kesukuan, agama, status sosial dan latar belakang tenaga kerja. Berbagai faktor tersebut dapat mempengaruhi norma dan pengharapan anggota organisasi, dimana berbagai faktor tersebut dapat berakibat untuk mempermudah atau memperlambat kinerja organisasi.

g) Lingkungan teknologi

Dalam hal ini, lingkungan teknologi adalah seluruh perangkat teknologi yang dapat mendukung penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, teknologi yang dapat digunakan dalam aliran pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan teknologi mempengaruhi alat yang tersedia dan keahlian yang di butuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

h) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan pekerjaan menggambarkan sikap umum pegawai dan masyarakat terhadap serikat pekerja. Pemahaman atas sifat lingkungan dan arah perubahannya membantu manajer dan spesialis SDM untuk meramalkan berbagai tipe tenaga kerja yang seperti apa yang dibutuhkan organisasi dan tenaga kerja seperti apa yang tersedia di bursa kerja sehingga dapat memenuhi dan mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

#### 4. Produktivitas

##### a) Pengertian produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).<sup>14</sup> Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas mempunyai dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas merupakan sikap dan perilaku

---

<sup>14</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas...*, hal. 80

tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.<sup>15</sup>

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

Manfaat dalam meningkatkan produktivitas :

- 1) Membantu menurunkan biaya per unit produk dan karenanya dapat meningkatkan profit
- 2) Peningkatan produktivitas dapat ditransfer kepada para konsumen dalam bentuk harga produk yang lebih rendah atau kualitas produk yang lebih baik
- 3) Keuntungan perusahaan dapat juga dibagi dengan tenaga kerja dengan memberi upah lebih tinggi kepada mereka

---

<sup>15</sup> Yin Kimsean, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Gava Media : Jakarta , 2011), hal. 329

4) Produktivitas yang tinggi dapat menciptakan peluang lebih banyak pekerjaan

b) Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan melihat produktivitas tenaga kerja pada masa yang lalu diperbaiki untuk masa yang akan datang dengan melihat dari acuan pada masa yang lalu sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dimasa yang akan datang. Untuk memilih acuan atau tolok ukur yang akan digunakan tergantung pada jenis atau faktor-faktor yang mempengaruhi masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda<sup>16</sup>:

1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

---

<sup>16</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana...*, hal. 23



- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Selain itu, Pengukuran produktivitas harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Mengukur kuantitas dan kualitas produksi
  - 2) Konsisten dengan misi, strategi dan tujuan organisasi
  - 3) Terintegrasi dengan kualitas dan kuantitas SDM yang melaksanakan pekerjaan dan pengontrolan elemen-elemen proses produksi.
- c) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penjelasannya sebagai berikut:
- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
  - 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam

menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Hingga saat ini, hanya tenaga kerja yang layak untuk di jadikan acuan atau tolok ukur dalam mengukur produktivitas karena biaya yang dikorbankan atau yang digunakan untuk tenaga kerja adalah sebagai biaya terbesar untuk menghasilkan produk atau jasa dan karena tenaga kerja lebih mudah untuk dihitung daripada masukan dari faktor-faktor yang lain.

Faktor-faktor pengukuran produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kualitas karena dalam penelitian ini produk yang dihasilkan adalah heterogen. Dengan demikian kuantitas kerja tidak dapat digunakan untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja. Indikator dari kualitas kerja diantaranya ketepatan (waktu dan target hasil), ketelitian dan inisiatif.

## B. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Maratin Nafiah (2015)<sup>17</sup>, yang berjudul Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 35 tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data berupa observasi, angket dan dokumentasi. Angket sebelum angket digunakan untuk penelitian diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan pendekatan ordinal probit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket.

Lilik Khoiriyah (2009)<sup>18</sup>, yang berjudul Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta yang berjumlah 100 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga disebut penelitian populasi dan tidak menggunakan teknik sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik

---

<sup>17</sup> Maratin Nafiah Al-Amin, *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen*, (Yogyakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 69

<sup>18</sup> Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta...*, hal. 69

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda , uji F, uji R<sup>2</sup>, serta sumbangan efektif.

M. Riksa Aditya (2015)<sup>19</sup>, yang berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa  $Y = 0.370 X_1 + 0,361 X_2$ . Hal tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena 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 variable dependen (produktivitas kerja karyawan) sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variable lain.

---

<sup>19</sup> M. Riksa Aditya, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 66

Yati Suhartini (2012)<sup>20</sup>, Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 18. Yang menunjukkan bahwa ketiga variabel (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta.

Syaiful Anwar<sup>21</sup>, Pengaruh Pengaruh Pelatihan kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Unit Produksi pada PT Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati Factory kabupaten Pati baik secara simultan maupun parsial, serta variabel mana yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan

---

<sup>20</sup> Yati Suhartini, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)*, Universitas PGRI Yogyakarta, Yogyakarta : 2012

<sup>21</sup> Widyastuti, *Pengaruh Pelatihan kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Unit Produksi pada PT Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*, (Semarang : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013), hal. 59

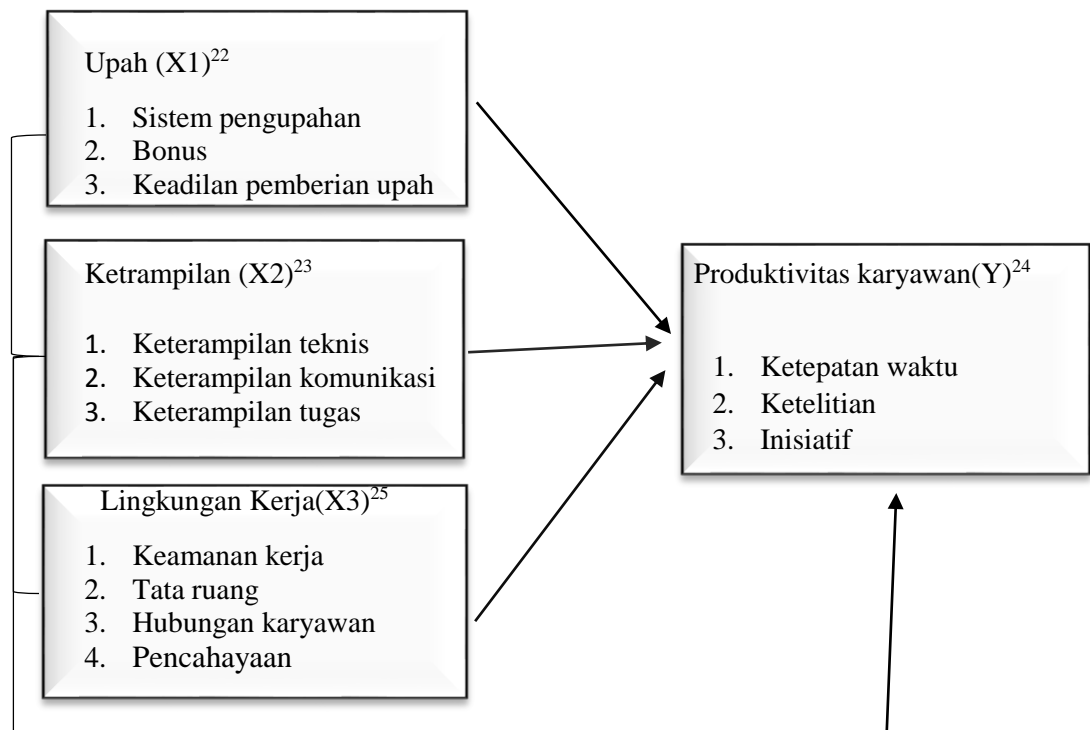
adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dan pengujian hipotesa. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini menggunakan variable upah, ketrampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan menggunakan sumber data primer yaitu dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner atau angket data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

### C. KERANGKA BERFIKIR PENELITIAN

Berdasarkan variabel-variabel mempengaruhi dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Kediri dipengaruhi oleh faktor internal yaitu tingkat upah, keterampilan, dan lingkungan kerja, sehingga dapat disusun suatu kerangka teori pada gambar dibawah ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



<sup>22</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia...*, hal. 392

<sup>23</sup> Ari Irawan, *Pengaruh Keterampilan Wirausaha terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Distro Kreative Independent Clothing Community di Kota Bandung)*, Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, dalam portalgaruda.fti.unissula.ac.id, diakses 12 Oktober 2017 hal. 218.

<sup>24</sup> Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta...*, hal. 25

<sup>25</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja"...*, hal. 92

#### **D. HIPOTESIS PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 : Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang
2. H2 : Ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang
3. H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang
4. H4 : Upah, ketrampilan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Desa Plosokandang.