

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Disprindag kota Semarang) dengan peneliti Analisa Wulan Luck (2011). Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 13 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 0,439 X_1 + 0,260 X_2$.

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai t sebesar 4,003 hitung (lebih besar dari t 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan tabel menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t sebesar 2,368 (lebih besar 2 hitung dari t 0,021) dan nilai signifikan sebesar 0,05 (lebih kecil dari 0,05). Secara tabel simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan 21,726 (lebih besar dari 0.05), terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung maka diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sama-sama menggunakan teknik analisis linier berganda. Sampel yang digunakan penelitian terdahulu sebanyak 74 karyawan, sampel penelitian sekarang 100 karyawan. Penelitian terdahulu kinerja karyawan (Y), penelitian sekarang produktivitas kerja (Y).

“Pengaruh Diklat dan Tingkat Upah Bagi Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Klinik Utama Sartika Lamongan”. Penelitian dilakukan oleh Ma'arif Nurul (2011). Masalah yang terjadi karena menurunnya prestasi kerja karyawan. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh diklat dan tingkat upah dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa F hitung (16,220) > (2,92) F tabel yang artinya ada pengaruh positif antara diklat dan tingkat upah terhadap prestasi kerja karyawan. Menggunakan teknik analisis regresi berganda dan uji hipotesis, diketahui diklat dan tingkat upah berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Persamaan penelitian sekarang adalah menggunakan upah kerja sebagai variabel (X1), sama-sama menggunakan jumlah populasi 100 karyawan. Teknik sampling yang digunakan purposive sampling dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian sekarang

adalah meneliti tentang lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3) serta produktivitas kerja sebagai variable (Y).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Upah Kerja

Menurut Nawawi (2001;315) upah/gaji adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut pekerjaan. Upah merupakan komponen-komponen biaya yang besar dan penting. Bila pengupahan atau pengajian tidak diadministrasikan secara tepat perusahaan bisa kehilangan karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan seleksi, untuk menarik, melatih dan mengembangkan karyawan pengganti.

Mangkuprawira (2003;137) menjelaskan tujuan upah atau gaji adalah

1. Memproleh personil yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap prilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hokum
7. Memfasilitasi
8. Meningkatkan efesiensi administrasi

2.2.1.1 Faktor-Faktor Upah Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2003:134) ada faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesedian perusahaan
3. Serikat buruh
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional

2.2.1.2 Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan bias any memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah
Zaeni (2007:132)

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, Kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5. Sistem Upah Indeks.

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

Menurut Ma'arif (2011) terdapat 3 indikator upah yaitu :

1. Hasil pekerjaan karyawan
2. Kerajinan karyawan
3. Ketrampilan karyawan

Menurut Hadiwardoyo (2000) Indikatornya dari upah kerja adalah :

1. Kesesuaian upah dengan pengorbanan
2. Kesesuaian upah dengan tenaga yang dikeluarkan

3. Kesamaan upah dengan perusahaan lain

2.2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Analisa (2011) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

Menurut Arep & Tanjung (2004:46) Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja menyenangkan karyawan akan bekerja lebih bergairah dan serius. Karena itu perlu diciptakan iklim yang menyenangkan Arep&Tanjung (2004:46) yaitu :

1. Pengaturan penerangan tempat kerja
2. Pengaturan terhadap suara-suara gaduh
3. Pengaturan terhadap Udara
4. Pengaturan keamanan tempat kerja

2.2.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat,

sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal..

5. Ruang Gerak

Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan

disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

2.2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Analisa (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001).

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Sedamayanti (2001) dalam Analisa (2011) 5 aspek lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006; 114) dalam Analisa (2011), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Arep & Tanjung (2004:46) Motivasi adalah sesuatu dorongan yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk kerja. Motivasi juga bisa dipandang sebagai bagian integral dan administrasi kepegawaian dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengerahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Faktor Motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai diantaranya yaitu kondisi lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik, Arep&Tanjung (2004;46).

2.2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja (Yuliasari:2005) dalam Pajar (2011) :

- 1) Dorongan material (misal: uang, barang)
- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prektise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
- 3) Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)

- 4) Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
- 5) Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
- 6) Karyawan turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan.

Yuliasari (2005) dalam Pajar (2011) menjelaskan adapun model motivasi dibagi menjadi tiga yaitu :

1) Model Tradisional

Menurut Fredyck Taylor, bahwa para manajer mendorong atau memotivasi para pekerja agar lebih banyak memproduksi dengan cara memberikan imbalan berupa upah atau gaji yang semakin meningkat.

2) Model Hubungan Manusia

Elton Mayo dan peneliti hubungan manusia lainnya bahwa kontrak-kontrak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan karyawan Model Sumber Daya Manusia Bahwa para pekerja termotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk berprestasi dan mendapat pekerjaan yang berarti.

Teori-teori motivasi menurut Analisa (2011):

1. Teori Kepuasan

Teori ini memusatkan pada faktor-faktor didalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Terori ini memusatkan diri pada kebutuhan individu didalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori ini menyatakan,

bahwa defisiensi kebutuhan didalam diri individu memacu suatu respon perilaku.

2. Prestasi Kerja

Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber daya manajemen yang sangat penting harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu, perusahaan mengupayakan agar tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya. Suatu perusahaan akan berjalan lancar apabila para karyawan ikut serta dalam meningkatkan perusahaan dan tentunya perusahaan akan berusaha memberikan atau memenuhi kebutuhan para karyawan yang ikut serta memajukan perusahaan.

2.2.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2005) dalam Widiyaningsih (2012), yaitu:

1) Motivasi Positif (Insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Zahrotul Triana (2008) menjelaskan bahwa indikator-indikator motivasi

kerja yaitu :

1. Kebutuhan material
2. Pengakuan diri
3. Penghargaan yang diperoleh
4. Bonus

Menurut Hamzah (2009:73) indikator motivasi kerja adalah :

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

2.2.4 Produktivitas Kerja

2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) dalam Widiyaningsih (2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Sinungan (2005: 64) dalam Widiyaningsih (2012) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b) Keaneka ragam tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan

pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003: 8.4) dalam Widiyaningsih (2012).

Masalah produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin dapat diperoleh tanpa jaminan atau upah yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi.

2.2.4.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, : 262 dalam jurnal Darmadi).

Menurut Simamora (2004: 612) dalam Widiyaningsih (2012) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan 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.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi

2.2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2005: 56-60) dalam Setiadi (2011) 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
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.

Menurut Setiadi (2011) indikator-indikator produktivitas kerja karyawan yaitu :

- 1) Upah yang baik.
- 2) Penyediaan lingkungan kerja yang baik.

- 3) Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja.
- 4) Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- 5) Penyediaan peralatan yang memadai.

Setiadi (2011) menjelaskan Manfaat Produktivitas dari tingkat mikro dan makro yaitu :

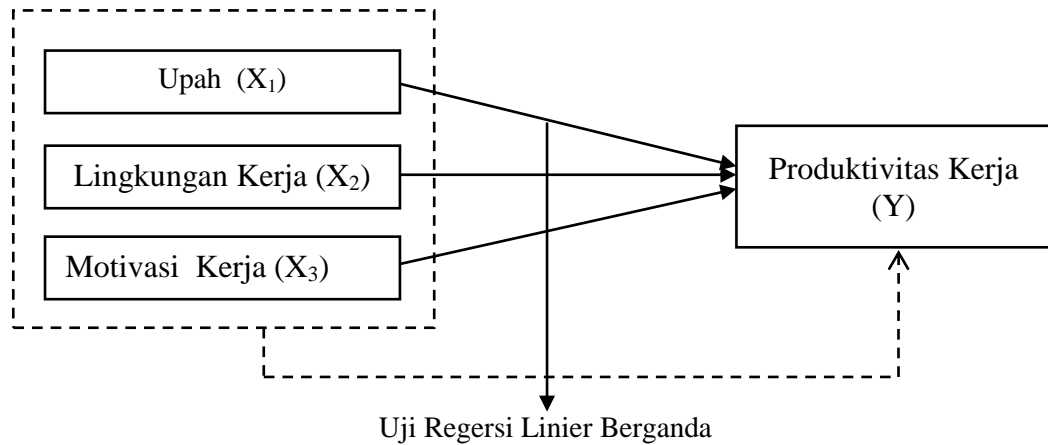
1. Manfaat mikro

- a) Penurunan ongkos-ongkos per unit
- b) Peningkatan kontribusi pajak dan pemerintah
- c) Penghematan sumber-sumber daya masukan
- d) Menunjang hubungan kerja lebih baik
- e) Peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan
- f) Peningkatan daya bayar dan motivasi

2. Manfaat makro

- 1) Membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui peningkatan penghasilan dan penurunan harga-harga dan jasa di pasar.
- 2) Penghematan sumber daya alam.

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan :

————— : Parsial

- - - - - : Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2004). Hipotesis dalam penelitian ini

H1 = Diduga ada pengaruh secara signifikan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Santosa

H2 = Diduga ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Santosa

H3 = Diduga ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Santosa

H4 = Diduga ada pengaruh secara simultan upah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inti Surya Santosa.