



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA DI JEMBER (STUDI DI CV ARK SONY)**

*Factors Affecting Labor Productivity In Jember (Studies in CV Ark Sony)*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Rista Nuraini Ulfa**

**NIM: 160810101215**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2023**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA DI JEMBER (STUDI DI CV ARK SONY)**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan dan mencapai gelar sarjana ekonomi (S1) pada Program Studi Ekonomi Pembangunan

Oleh:

**Rista Nuraini Ulfa**

**NIM: 160810101215**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2023**

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Abdur Rahman dan Ibunda Ainiyah yang senantiasa memberikan doa, semangat dan dukungan dalam setiap perjuanganku.
2. Guru-guruku sejak Taman Kanak-Kanak sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu serta bimbingan dengan penuh keikhlasan dan penuh kesabaran.
3. Mantan terkasih yang bernama Siswanto senantiasa bersedia menemani dalam proses menyelesaikan skripsi ini dan banyak membantu saya selama bersekolah di universitas jember.
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

## **MOTTO**

*"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tidak semua bunga tumbuh mekar secara bersamaan"*

*"sistem pendidikan yang bijaksana akan mengajarkan kita betapa sedikitnya yang belum diketahui oleh manusia, seberapa banyak yang masih harus ia pelajari"*

*(Sir John Lubbock)*

*"berbuat baiklah kepada siapapun, dimanapun karena berbuat baik tidak akan menjadikanmu rugi"*

*(Abdul Wachid)*

*"Hiduplah seakan akan kamu akan mati esok dan belajarlh seolah kamu akan hidup selamanya"*

*(Mahatma Gandhi)*

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rista Nuraini Ulfa

NIM : 160810101215

Judul : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Jember (Studi Di Cv Ark Sony)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan hanya sebagai bentuk acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang benar serta ditunjukkan atau dicantumkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dalam keadaan sadar, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 22 Juni 2023

Yang menyatakan,

Rista Nuraini Ulfa  
NIM. 160810101215

# **SKRIPSI**

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI JEMBER (STUDI DI CV ARK SONY)**

Oleh:

Rista Nuraini Ulfa  
NIM 160810101215

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Aisah Jumiati, S.E., M.P.

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Endah Kurnia Lestari, S.E., M.E.

## **TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul :Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Jember (Studi Di Cv Ark Sony)

Nama Mahasiswa : Rista Nuraini Ulfa  
NIM : 160810101215  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan  
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM)  
Disetujui Tanggal : 26 Juni 2023

### Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Aisah Jumiati, S.E., M.P.  
NIP 196809261994032002

Dr. Endah Kurnia Lestari, S.E., M.E.  
NIP 197804142001122003

Koordinator Program Studi S1  
Ekonomi Pembangunan

Dr. Herman Cahyo Diartho., S.E., M.P.  
NIP. 19727131999031001

## PENGESAHAN

### Judul Skripsi

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI JEMBER (STUDI DI CV ARK SONY)

Yang dipersilahkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Rista Nuraini Ulfa

NIM : 160810101215

Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

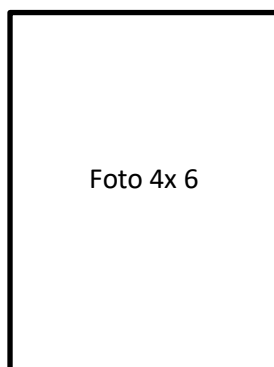
26 Juni 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

#### Susunan Panitia Penguji

1. Ketua Penguji Dr. Rafael Purtomo Somaji, M.Si : (\_\_\_\_\_)  
NIP 195810241988031001
2. Anggota Dra. Nanik Istiyani, M.Si : (\_\_\_\_\_)  
.NIP 196101221987022002

Mengetahui/Menyetujui  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember



Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si.  
NIP. 1906610201990022001



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Jember (Studi  
Di CV Ark Sony)

**Rista Nuraini Ulfa**

*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Jember*

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Jember. Adapun faktor – faktor yang diteliti yaitu upah dan intensif sehingga bisa menentukan kebijakan yang harus di ambil.

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi data panel. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel upah ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ).

Nilai koefisien regresi untuk variabel upah ( $X_1$ ) 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 ( $X_2$ ) 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.

**Kata Kunci :** Tenaga kerja, Produktivitas, Upah.

Factors Affecting Labor Productivity in Jember (Study at CV Ark Sony)

**Rista Nuraini Ulfa**

*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Jember*

**ABSTRACT**

*The research aims to find out what factors influence labor productivity in Jember. As for the factors studied, namely wages and incentives so that they can determine the policies that must be taken.*

*The data analysis method used is panel data regression. Multiple linear regression analysis was used in this study with the aim of proving the hypothesis regarding the influence of wage variables (X1) and incentives (X2) on work productivity (Y).*

*The regression coefficient value for the wage variable (X1) is 0.419 meaning that there is an increase in the wage variable, with constant incentive variables, it will cause an increase in productivity of 0.419. The regression coefficient value for the incentive variable (X2) is 0.440 meaning that there is an increase in the incentive variable, with constant wages, it will cause an increase in work productivity of 0.440. It can be concluded that the variable that has the dominant influence on productivity is the incentive variable.*

## RINGKASAN

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Jember (Studi Di CV Ark Sony);** Rista Nuraini Ulfa; 160810101215; 2023; Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Jember

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam interview dengan karyawan CV Ark Sony besaran upah dan pengalaman kerja yang diperhitungkan oleh perusahaan adalah faktor utama tenaga kerja dalam produktivitas. Pada tahun 2022 banyak karyawan bekerja menerima gaji dibawah Upah Minimal Provinsi Jawa Timur (UMP Jatim) sebesar Rp 1.891.567.

Karyawan yang mampu menunjukkan loyalitas kerja bertahun-tahun pada area kerja mereka salah satunya adalah pengalaman kerja yang diperhitungkan oleh perusahaan, sehingga menjadikannya bertahun-tahun sebagai tenaga kerja meskipun dengan upah yang murah atau dibawah Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Jember tahun 2022 sebesar Rp 2.355.662 atau sebesar Rp 2.555.662 pada tahun 2023.

Membahas tentang ketenagakerjaan, jelas akan ada terjadinya hubungan-hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah. Upaya menciptakan hubungan industrial ialah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan. Bagi pekerja atau buruh, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan untuk dirinya sendiri atau keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan ialah tempat untuk menanamkan modal untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung 2,133 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,040 karena nilai sig. < 0,050 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel upah (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Ark Sony.

Nilai koefisien regresi untuk variabel upah ( $X_1$ ) 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 ( $X_2$ ) 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.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di Jember (Studi Di CV Ark Sony)”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana (S1) di Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Meskipun banyak kesulitan yang dihadapi dalam penyelesaian dan penulisan skripsi ini, namun berkat bantuan dan motivasi serta doa dan dukungan dari berbagai pihak, maka skripsi ini bisa selesai dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dengan segala rahmat-Nya;
2. Aisah Jumiati, S.E., M.P. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dr. Endah Kurnia Lestari, S.E., M.E. selaku Dosen Pembimbing kedua, yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, nasihat, dan bentuk pengarahan dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan penuh perhatian dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Prof. Dr, Isti Fadah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Dr. Teguh Hadi Priyono, S.E., M.Si selaku ketua Jurusan S1 Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Dr. Herman Cahyo Diartho, S.E., M.P. selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Pembangunan;
6. Seluruh dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, terima kasih atas bentuk bimbingan dan pelayanan

selama penulis menjadi mahasiswa;

7. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dalam penyusunan skripsi.

Penulis juga menerima segala kritik maupun saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Jember, 20 Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>1.1 BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
<b>1.2 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.3 Rumusan Masalah .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>3</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Teori Ekonomi .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja dan Pengupahan.....</b>	<b>6</b>
<b>2.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja.....</b>	<b>13</b>
<b>2.5 Produktivitas Kerja .....</b>	<b>13</b>
<b>2.6 Motivasi Kerja .....</b>	<b>19</b>
<b>2.7 Disiplin Kerja .....</b>	<b>22</b>
<b>2.8 Pengalaman Kerja .....</b>	<b>29</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
<b>4.1 Metodologi Penelitian.....</b>	<b>32</b>
<b>4.2 Jenis Penelitian yang Digunakan.....</b>	<b>32</b>
<b>4.3 Lokasi Penelitian.....</b>	<b>33</b>
<b>4.4 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>33</b>
<b>4.5 Data dan Sumber Data.....</b>	<b>34</b>
<b>4.6 Teknik Pengumpul Data.....</b>	<b>34</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>4.1 Pelaksanaan Pengupahan Terhadap Karyawan pada CV Ark Sony.....</b>	<b>36</b>
<b>4.2 Cara Pembayaran Upah.....</b>	<b>36</b>
<b>4.3 Penetapan Upah Minimum.....</b>	<b>37</b>

<b>4.4 Cara Pembayaran Upah.....</b>	<b>38</b>
<b>4.5 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja di CV Ark Sony .....</b>	<b>41</b>
<b>4.6 Pengaruh Upah.....</b>	<b>41</b>
<b>4.7 Jenis-jenis Upah.....</b>	<b>45</b>
<b>4.8 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja.....</b>	<b>47</b>
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>52</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>52</b>
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>53</b>	
<b>Tabel dan Lampiran</b>	
<b>Tabel 1 Daftar Populasi dan Responden.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 2 Cara Pembayaran Upah Pekerja di CV Ark Sony.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 3 Tentang Jangka Waktu Pembayaran Upah Pekerja Di CV Ark Sony.....</b>	
	<b>39</b>
<b>Tabel 4 Ketepatan Waktu Pembayaran Upah Pekerja di CV Ark Sony.....</b>	
	<b>40</b>
<b>Tabel 5 Rata-rata Penghasilan Karyawan CV. Ark Sony.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 6 Pembayaran Upah dengan Sistem Borongan di CV Ark Sony.....</b>	
	<b>42</b>



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan Peningkatan produktifitas di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sikap kerja seperti: Kesiediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*); Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen; Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi; Manajemen produktifitas; Efisiensi tenaga kerja.<sup>1</sup>

Faktor tersebut harus memperhatikan adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan tepat, memuaskan dan cepat. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi juga dari sudut produktivitas kerja. Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut,

---

<sup>1</sup> Sedarmayanti,2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta; Mandar Maju, hal 71

termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kualitas tenaga kerja yaitu upah yang diterima oleh para pekerja. Upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.<sup>2</sup>

Cafferty<sup>3</sup>, menjelaskan bahwa produktivitas pekerja tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Demikian juga yang terjadi di CV Ark Sony bahwa faktor tenaga kerja sangatlah penting, Hal ini disebabkan karena CV Ark Sony merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Furniture yang proses produksinya melibatkan banyaknya tenaga kerja, Membahas tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari berbagai latar belakang kehidupan yang berbeda sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini perlu adanya perhatian dari pihak manajemen perusahaan agar tercapai output yang diinginkan.

Permasalahan awal yang penulis temukan dalam interview dengan karyawan CV Ark Sony besaran upah dan pengalaman kerja yang diperhitungkan oleh perusahaan adalah faktor utama tenaga kerja dalam produktivitas. Pada tahun 2022 banyak karyawan bekerja menerima gaji

---

<sup>2</sup> Sukirno, 2006. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta; Raja Grafindo Persada, hal. 353

<sup>3</sup> Cafferty, 1990. *Teori Upah Efisiensi* dalam Kurnianingrum, *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Upah Minimum* (2021)

dibawah Upah Minimal Provinsi Jawa Timur (UMP Jatim) sebesar Rp 1.891.567<sup>4</sup>.

Karyawan yang mampu menunjukkan loyalitas kerja bertahun-tahun pada area kerja mereka salah satunya adalah pengalaman kerja yang diperhitungkan oleh perusahaan, sehingga menjadikannya bertahannya sebagai tenaga kerja meskipun dengan upah yang murah atau dibawah Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) Jember tahun 2022 sebesar Rp 2.355.662 atau sebesar Rp 2.555.662 pada tahun 2023.<sup>5</sup>

Pada tahun 2023, karyawan CV Ark Sony yang memiliki masa kerja 1-2 tahun menerima gaji sebesar Rp 1.200.000. Sedangkan karyawan yang lebih lama menerima upah sebesar Rp 1.800.000.<sup>6</sup>

Dari uraian di atas, maka dalam menyusun skripsi ini penulis tertarik untuk membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam penulisan berjudul: **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI JEMBER (STUDI DI CV ARK SONY)**

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengingat ruang lingkup perusahaan sangat luas, dan masalah yang timbul di perusahaan juga tidak sedikit, sangat penting untuk dibahas masalah hubungan antara sikap pekerja atau buruh terhadap upah, kepuasan kerja yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Meskipun demikian semua pekerja atau buruh harus menyadari bahwa perusahaan akan dapat berjalan lancar dengan mentaati peraturan dan mempunyai tanggung jawab, begitu pula dengan atasan juga berkewajiban membina dan memberikan bimbingan kepada bawahan agar dapat bekerja

---

<sup>4</sup> <https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/ump-jatim-tahun-2022-resmi-ditetapkan>. Diakses pada 17 Juni 2018 pukul 20.05 WIB

<sup>5</sup> <https://ppid.jemberkab.go.id/index.php/berita-ppid/detail/sosialisasi-upah-minimum-kabupaten-umk-tahun-2023>. Diakses pada 17 Juni 2018 pukul 21.05 WIB

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Taufik selaku HRD CV Ark Sony pada Sabtu, 17 Juni 2023 pukul 11,45 WIB

sesuai dengan apa yang akan di kerjakan.

Maka berdasarkan latar belakang di atas dapat di simpulkan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengupahan terhadap Karyawan di CV Ark Sony?
2. Bagaimanakah Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Ark Sony?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui bagaimana pelaksanaan pengupahan di CV Ark Sony berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Mengetahui Pengaruh Upah terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Ark Sony

#### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti dengan melakukan penelitian ini maka penulis mendapat pengalaman bagaimana menganalisa permasalahan dalam peningkatan produktivitas kerja pekerja atau buruh melalui sistem pengupahan CV Ark Sony.
2. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan kajian pustaka terkait dengan masalah pengupahan dan produktivitas kerja, serta dapat menjadi referensi tambahan atau literatur bagi peneliti selanjutnya.
3. Secara praktis
  - 1) Bagi CV Ark Sony, diharapkan bisa menjadi saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih profesional, dan agar dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan perusahaan, serta dapat di jadikan sebagai dasar dalam mengambil keputusan mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan peningkatan

produktivitas kerja.

- 2) Bagi pekerja atau buruh, agar bisa bekerja atau melakukan pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan, agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

#### 4. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan ilmu yang baru dan masukan untuk pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas kerja itu sendiri.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Ekonomi

Ekonomi atau *economic* dalam banyak literatur ekonomi disebutkan berasal dari bahasa Yunani yaitu kata “*Oios atau Oiuku*” dan “*Nomos*” yang berarti peraturan rumah tangga. Dengan kata lain pengertian ekonomi adalah semua yang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan perikehidupan. Teori ekonomi didasarkan pada kondisi nyata yang terjadi pada masyarakat yang disederhanakan terutama mengenai sifat-sifat yang berhubungan ekonomi. Menurut Sadano Sukirno, ilmu ekonomi adalah menganalisis biaya dan keuangan dan memperbaiki corak penggunaan sumber-sumber daya” (maksudnya sumber daya adalah sumber daya alam dan sumber daya manusia).<sup>7</sup>

Teori Ekonomi Pembangunan Menurut Arsyad, mendefinisikan ekonomi pembangunan sebagai suatu cabang ilmu ekonomi yang menganalisa masalah-masalah yang dihadapi oleh Negara sedang berembang dan mencari cara-cara untuk mengatasi masalah-masalah itu agar Negaranegara tersebut dapat membangun ekonominya lebih cepat lagi.<sup>8</sup>

Ahmad Mahyudi menjelaskan jika ekonomi pembangunan adalah suatu cabang ilmu dari ilmu ekonomi yang bertujuan menganalisis masalah-masalah yang dihadapi dan memperoleh cara/metode penyelesaian dalam pembangunan ekonomi, terutama di Negara-negara berkembang, agar pembangunan ekonomi menjadi lebih cepat dan harmonis. Dalam ilmu ekonomi, analisis dan metode pembangunan berkaitan atau menyangkut dengan aspek-aspek di luar bidang ekonomi, seperti masalah kemiskinan, pengangguran, ketidakmerataan ekonomi, kependudukan dan masalah pendidikan, social, budaya, politik, serta lingkungan. Pembangunan

---

<sup>7</sup> Iskandar Putong, 2005. *Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta; Mitra Wacana Media, hal. 9-13

<sup>8</sup> Subandi, 2012. *Ekonomi Pembangunan*. Bandung; Alfa Beta, hal. 9

ekonomi adalah pertumbuhan ekonomi yang dapat menyebabkan perubahan-perubahan, terutama terjadi perubahan menurunnya tingkat pertumbuhan penduduk dan perubahan dari struktur ekonomi, baik peranannya terhadap pembentukan pendapatan nasional, maupun peranannya dalam penyediaan lapangan kerja.<sup>9</sup>

Menurut Subandi (2012) Pembangunan ekonomi adalah suatu rangkaian proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu Negara untuk mengembangkan kegiatan atau aktifitas ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup/kemakmuran (Income perkapita) dalam jangka panjang. Pada dasarnya dalam pembangunan ekonomi memiliki dua sifat yaitu yang pertama bersifat deskriptif analitis dan kedua bersifat pilihan kebijakan. Adam Smith dalam teori pembangunan ekonomi membagi masa atau tahapan dalam lima tahap, yaitu:

- a) Tahap berburu;
- b) Tahap berternak;
- c) Tahap bercocok tanam;
- d) Tahap berdagang;
- e) Tahap industrialisasi

Tahap pembangunan Adam Smith lebih menekankan faktor produksi modal dan pemilih modal (kapitalis), karena pemilik modal mampu mengakumulasi modal yang diperoleh dari laba atau keuntungan usaha untuk kemudian ditanamkan kembali sebagai perluasan atau tambahan produksi dan kapasitas produksi perusahaan.

Sedangkan menurut teori Arthur Lewis, pembangunan ekonomi terbagi menjadi dua perekonomian yaitu, perekonomian industri dan perekonomian tradisional.<sup>10</sup>

Tahap-Tahap Pembangunan Ekonomi W.W. ROSTOW:

- 1) Tahap Masyarakat Tradisional;
- 2) Tahap Prasyarat Lepas Landas;

---

<sup>9</sup> Akhmad Mahyudi, 2004. *Ekonomi Pembangunan dan Analisa Data Empiris*. Bogor; Ghalia Indonesia, hal. 1

<sup>10</sup> *Ibid.* hal. 165-166

3) Tahap Lepas Landas dan Sesudahnya.<sup>11</sup>

## **2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja dan Pengupahan**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Membahas tentang ketenagakerjaan, jelas akan ada terjadinya hubungan-hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah. Upaya menciptakan hubungan industrial ialah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan. Bagi pekerja atau buruh, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan untuk dirinya sendiri atau keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan ialah tempat untuk menanamkan modal untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Tanggungjawab Negara menjadi salah satu kunci penting di dalam kehidupan bernegara, salah satunya adalah dalam masalah ketenagakerjaan. Amanat pasal 27 ayat (2) menyebutkan “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bila memperhatikan ketentuan konstitusional tersebut, Negara dalam hal ini pemerintah Republik Indonesia berkewajiban menjamin setiap warga Negara untuk dapat bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya.<sup>12</sup>

Pekerjaan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya. Dengan pekerjaan manusia akan merasa hidupnya lebih berharga, bukan hanya sekadar dirinya serta keluarganya, tetapi juga untuk lingkungannya. Oleh

---

<sup>11</sup> *Ibid.* hal. 200-202



karena itu, pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang yang selalu harus dijunjung tinggi dan dihormati.

Bahwa di dalam pasal 39 Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa: “Pemerintah bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”. Disamping membuka lapangan pekerjaan, maka Pemerintah diwajibkan melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>20</sup>

Tak dapat dipungkiri bahwa bagi pemerintah pun, perusahaan sangat penting dalam mendukung jalannya roda pemerintahan ini. Baik perusahaan berskala besar ataupun perusahaan berskala kecil ini menjadi kekuatan ekonomi yang dapat menghasilkan barang maupun jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat, maka dari itu pemerintah bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peran penting sebagai pelindung, pembimbing, pendamai dan pengayom untuk seluruh pihak baik masyarakat pada umumnya maupun pihak yang bersangkutan dalam hal produksi. Maksud pemerintah sebagai pengayom adalah bahwa pemerintah sebagai media dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan hukum. Dimana, pada hakikatnya hukum berperan sebagai tatanan kaidah dan norma dalam masyarakat yang bertujuan untuk memberikan petunjuk bagi setiap orang untuk perbuatan hukum dalam masyarakat dan membatasi perbuatan-perbuatan yang mana yang harus dijalankan dan perbuatan-perbuatan yang mana pula yang harus di hindarkan.<sup>21</sup>

Namun, pada kenyataannya bahwa ternyata tujuan hukum itu sendiri belum dijadikan acuan bagi setiap warga negara, pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan bahkan sering terabaikan sehingga terjadinya kesenjangan hukum yang ditandai dengan tidak adanya keadilan dan rasa damai. Padahal, Prof van Apeldoorn dalam bukunya *inleiding Tot de Studie van Het Nederlandse Recht* mengatakan secara tegas bahwa tujuan hukum ialah mengatur pergaulan hidup manusia secara damai, dimana hukum menghendaki kedamaian.<sup>22</sup>

Berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang- Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan”.<sup>13</sup>

Dumairy (1997) berpendapat bahwa yang termasuk atau tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, agar gambaran yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena batas usia tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas usia atau umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Simanjuntak (1998) mengemukakan pendapatnya bahwa tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah

---

<sup>13</sup> Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta. hal 3

dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan pada sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Dr. Payaman Simanjuntak juga mengutarakan pendapatnya bahwa tenaga kerja memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja atau buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup pekerja atau buruh yang masih terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat di katakan bahwa pekerja atau buruh ialah tenaga kerja yang terikat dengan hubungan kerja.<sup>14</sup>

Mulyadi (2003) juga berpendapat bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka harus mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sukirno (2005:6) di lihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga bagian sebagai berikut :

- 1) Tenaga kerja kasar ialah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau tidak memiliki keahlian pada suatu pekerjaan.
- 2) Tenaga kerja terampil ialah tenaga kerja yang memiliki keahlian daripelatihan atau pengalaman kerja.
- 3) Tenaga kerja terdidik ialah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam suatu bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Selain itu

---

<sup>14</sup> Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. hal 12-13

juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu modal bagi bergeraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya pertumbuhan penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial seperti pengangguran dan sebagainya.

### **2.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” terdiri dari:

#### 1) Hak-hak Para Tenaga Kerja

“Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 18 ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.

Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

“Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”. “Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Moral dan kesusilaan dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama.

Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berHak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima”.

## 2) Kewajiban Para Tenaga Kerja

“Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi

menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 140 ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat”.

## **2.4 Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja**

- 1) Hak Pemberi Kerja :
  - a) Menerima semua hasil kerja buruh.
  - b) Buruh harus meneriam semua aturan atau sanksi dari pemberi kerja.
  - c) Buruh harus mengikuti tata tertib yang di berlakukan oleh pemberi kerja.
- 2) Kewajiban Pemberi Kerja :
  - a) Mengijinkan para pekerja utnuk menjalankan ibadahnya menurut agama masin-masing.

- b) Tidak boleh memberikan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu, kecuali ada ijin tertentu dari pemerintah.
- c) Tidak ada perbedaan anatara upah laki-laki atau perempuan.
- d) Setiap perusahaan yg mempunyai pekerja lebih dari 25 ( dua puluh lima ) pekerja atau buruh harus membuat peraturan perusahaan.
- e) Diharuskan membayar upah pada saat libur resmi.
- f) Harus memberikan tunjangan hari raya pada pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 3 ( tiga ) bulan atau lebih secara berturut-turut.
- g) Mendaftarkan para pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.

## 2.5 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 karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan 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<sup>15</sup>

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. 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.<sup>16</sup>

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.<sup>17</sup> 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*).<sup>18</sup>

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan.

#### 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak

---

<sup>15</sup> Hasibuan, S.P Malayu, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta; Bumi Aksara, hal 127

<sup>16</sup> Kusnendi, 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta; PPUT, hal. 84

<sup>17</sup> Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

<sup>18</sup> Kusnendi, Ibid

faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan 2) Sarana pendukung, meliputi: a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari

pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

## 2) Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

## 3) Modal Modal

Modal usaha merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.<sup>19</sup>

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Pengukuran Produktivitas Kerja Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas

---

<sup>19</sup> Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. Jurnal Akutansi dan Keuangan, hal 277

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.<sup>20</sup>

Menurut Henry Simamora 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 koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.<sup>21</sup>

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas<sup>22</sup> yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut: Dimana  $O_i$  adalah output, sedangkan  $I$  adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu.

---

<sup>20</sup> Muchdarsyah Sinungan, *ibid.* hal 26

<sup>21</sup> Simamora, *ibid*

<sup>22</sup> Kusnendi, *Ibid*

Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

**P** = **Produktivitas;**

**O** = **Output;**

**I** = **Input**

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. 1). Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif. 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran /tujuan.<sup>23</sup>

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

---

<sup>23</sup> Mudarsyah, Ibid, hal 23

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
- 2) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
- 3) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 5) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 6) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- 7) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.<sup>24</sup>

### 3) Indikator Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

## 2.6 Motivasi Kerja

### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan

<sup>24</sup> Muchdarsyah, ibid

<sup>25</sup> Henry *Simamora*, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Yogyakarta; STIE. YKPN, , hal. 612

berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Hasibuan “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi berasal dari kata “motif”.<sup>26</sup> Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.<sup>27</sup> Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saatsaat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak”.

Menurut Moekijat bahwa “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Hasibuan, *Malayu S.P*, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi. Revisi, Jakarta; Bumi Aksara. hal 266.

<sup>27</sup> A.M, *Sardiman*. 2007. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja. Grafindo Persada, hal 73

<sup>28</sup> Hasibuan, *ibid*

Hal ini senada dengan Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang.<sup>29</sup>

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Hasibuan, “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

- 1) Kebutuhan,

---

<sup>29</sup> A.M, Sardiman. *ibid*



Hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.

2) Dorongan,

Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.

3) Tujuan,

Tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan.

Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

2) Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), 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.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

### 3) Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 4) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 5) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- 6) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- 7) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 8) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 9) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 2.7 Disiplin Kerja

### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.<sup>30</sup>

Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

---

<sup>30</sup> Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi. Revisi, Jakarta; Bumi Aksara, hal 163

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau

tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Bentuk Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko dibedakan menjadi dua tipe pendisiplinan, yaitu: 1) Disiplin preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. 2) Disiplin korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan tersebut berupa suatu bentuk hukuman.<sup>31</sup>

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Pada dasarnya fungsifungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain:

- a) Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di

---

<sup>31</sup> Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; BPFE, hal 208

bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

- b) Teladan pemimpin Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.
- c) Balas jasa Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.
- d) Keadilan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- e) Kepengawasan Melekat (Waskat) Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- f) Sanksi hukuman Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.
- g) Ketegasan Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada

perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

h) Hubungan kemanusiaan Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.<sup>32</sup>

#### 4) Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja.<sup>33</sup>

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru yang masih belum terpuaskan.

Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak

---

<sup>32</sup> *Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Bumi. Aksara, hal 192*

<sup>33</sup> *Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara, hal 291*

manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

Tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.<sup>34</sup>

Indikator Disiplin Kerja Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- 2) Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misal datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.

---

<sup>34</sup> Siswanto, Ibid



- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- 2) Berpakaian rapi Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Soejono. 1997. Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran Dan Penerapan. Jakarta: Rineka Cipta, hal 67

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996: 34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu:

- 1) Disiplin terhadap waktu
- 2) Disiplin terhadap target
- 3) Disiplin terhadap kualitas
- 4) Disiplin terhadap prioritas kerja
- 5) Disiplin terhadap prosedur

Dari berbagai indikator di atas maka dapat disimpulkan menjadi lima indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan, diantaranya:

- 3) Disiplin terhadap waktu
- 4) Disiplin terhadap penggunaan peralatan
- 5) Disiplin terhadap prosedur kerja
- 6) Disiplin terhadap tata tertib<sup>36</sup>

## 2.8 Pengalaman Kerja

### 1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi

---

<sup>36</sup> Guntur. 1996. Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta: Airlangga, hal 34-35

diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.<sup>37</sup>

Dari pendapat diatas diketahui bahwa latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari

---

<sup>37</sup> Mustaqim. 2004. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset, hal 50

masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.<sup>38</sup>

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

---

<sup>38</sup> Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE, hal 241

- 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.<sup>39</sup>

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lazar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya maupun orang lain dalam bekerja.

---

<sup>39</sup> Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM, hal 43

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Metodologi Penelitian

Menurut Subagyo metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan.<sup>40</sup> Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono adalah sebagai berikut:

*“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”.*<sup>41</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah atau teknik yang digunakan demi memperoleh data mengenai suatu objek dari penelitian yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

### 3.2 Jenis Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini, dilihat dari jenisnya, dilakukan dengan cara observasi (*observational research*) dengan cara survei, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis dengan cara turun langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis. Dilihat darisifatnya penelitian ini bersifat deskriptif yang memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang sebenarnya terjadi dalam suatu persoalan yang diteliti. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data yang pokok.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Bahri, Syamsul dan Zamzam, Fahkry. 2015. Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Semamos. Yogyakarta; Deepublish, hal 3

<sup>41</sup> Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

<sup>42</sup> Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1987. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES, hal.3

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).<sup>43</sup> Sedangkan pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.<sup>44</sup>

### 3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah administratif Kabupapten Jember, tepatnya pada CV Ark Sony Desa Rambigundam Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember. Pertimbangan penulis memilih penelitian ini adalah karena informasi tentang jumlah gaji karyawan yang di bawah UMK, sehingga penulis tertarik untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam terhadap kebenaran yang sesungguhnya terjadinya pada perusahaan tersebut.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Pihak CV Ark Sony
- 2) Karyawan CV Ark Sony sebanyak 30 orang

#### 2. Sampel

Sampel dipilih secara representatif (memenuhi asas keterwakilan) dengan menggunakan metode *purposive sampling*

<sup>43</sup> *Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah. Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, hal 39*

<sup>44</sup> *Sugiyono.(2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, hal 8*

(Penarikan Sampel Secara Sengaja) dimana dalam penelitian ini peneliti beranggapan bahwa setiap orang yang dipilih untuk dijadikan sampel dapat mewakili untuk memberikan informasi yang diinginkan sesuai dengan permasalahan yang penulis teliti. Untuk lebih jelasnya tentang populasi dan jumlah responden yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Daftar Populasi dan Responden**

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Karyawan	180	30	16.7%
2.	HRD CV Ark Sony	1	1	100%
<b>Jumlah</b>		<b>181</b>	<b>31</b>	

Sumber: Data olahan Juni 2023

### 3.5 Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini dapat dibedakan atas:

a. Data Primer

Penelitian ini diperoleh melalui data primer dengan cara meninjau langsung ke lapangan yaitu pada CV Ark Sony, yaitu data yang diperoleh melalui hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti langsung dari objeknya serta gambaran keadaan objek perusahaan dalam bentuk rekaman dan foto.

b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian,



hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, skripsi, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.<sup>45</sup>

c. Data Tersier

Data tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya dari kamus-kamus, majalah, jurnal-jurnal dan sumber pendukung lainnya yang dapat mendukung kelengkapan data primer maupun sekunder.

### 3.6 Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan adalah melalui teknik wawancara dan angket (kuesioner) yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada subjek atau orang yang di jadikan sebagai responden untuk dijawabnya.

Adapun wawancara dilakukan yakni dengan mengadakan wawancara langsung terhadap responden, dalam hal ini pihak HRD perusahaan dan tenaga kerja di CV.Ark Sony.

Angket atau kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan yang dibagikan kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu dengan mengajukan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Responden ialah orang yang menjawab dari pertanyaan yang diajukan.

### 3.7 Uji Validitas

Sebelum digunakan sebagai alat untuk mengukur subjek penelitian, hasil kuesioner diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Karena pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Maka sampel untuk uji validitas dan

---

<sup>45</sup> Beni Ahmad Saebani, 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka Setia, hal 57

realibilitas untuk variabel bebas dan terikat dilakukan pada seluruh karyawan CV.Ark Sony. Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrument dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan dilakukan dengan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor butir pertanyaan. Dalam penelitiann ini pengujian validitas menggunakan bantuan computer dengan program software SPSS. Instrument dianggap valid apabila nilai korelasi (pearson correlation) adalah positif dan nilai probabilitas korelasinya sig (2-talled) lebih kecil dari tarif signifikan ( $\alpha$ ) 0,05.

### 3.8 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk mendapatkan instrument yang reliabel , dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrument dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain, realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama (Imam Ghozhali, 2007:133).<sup>46</sup> Untuk melakukan pengujian reliabilitas instrument, penulis menggunakan bantuan program SPSS. Nilai-nilai untuk penguji realibilitas berasal dari skor-skor item kuesioner yang valid. Item yang tidak lolos uji validitas sebelumnya tidak dilibatkan dalam pengujian reliabilitas. Instrument dianggap memiliki tingkat realibilitas yang tinggi jika koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,06.<sup>47</sup>

### 3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel upah ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ).

---

<sup>46</sup> **Ghozali, Imam. 2007.** Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal 133

<sup>47</sup> Ibid

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 16. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = skor variabel produktivitas kerja

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = skor variabel upah

$X_2$  = skor variabel insentif

e = standar error

Sifat hubungan yang dianjurkan dalam analisis ini adalah :

1.  $H_0: b_1 \cdot b_2 = 0$  , berarti persamaan tidak linier artinya tidak ada hubungan antara X dan Y
2.  $H_a : b_1 \cdot b_2 \neq 0$  berarti persamaan linier artinya ada relasi antara variabel X dan Y
3.  $b_1 \cdot b_2 > 0$  = berarti sifat hubungan variabel X dan Y positif
4.  $b_1 \cdot b_2 < 0$  = berarti sifat hubungan variabel X dan Y negative

### 3.10 Hasil Penelitian Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Rekapitulasi Uji Validitas**

Variabel	Korelasi Antara	Nilai Korelasi	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Kesimpulan
Upah (X1)	Item X1.1 dengan total X1	0,577	0,000	Valid
	Item X1.2 dengan Total X1	0,806	0,000	Valid
	Item X1.3 dengan Total X1	0,753	0,000	Valid
	Item X1.4 dengan Total X1	0,624	0,000	Valid
Insentif (X2)	Item X2.1 dengan Total X2	0,469	0,003	Valid
	Item X2.2 dengan Total X2	0,748	0,000	Valid
	Item X2.3 dengan Total X2	0,742	0,000	Valid
	Item X2.4 dengan Total X2	0,785	0,000	Valid
Produktivitas Kerja	Item Y1 dengan Total Y	0,807	0,000	Valid
	Item Y2 dengan Total Y	0,613	0,000	Valid
	Item Y3 dengan Total Y	0,624	0,000	Valid
	Item Y4 dengan Total Y	0,671	0,000	Valid

(Sumber: data diolah melalui SPSS)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jika nilai probabilitas korelasi [sig.(2) dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini valid.

### 3.11 Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat perhitungan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Sesuatu variabel dikatakan jika nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) < 0,60 maka dianggap kurang handal artinya bila variabel-variabel tersebut di lakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

**Tabel 2**  
**Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Hitung Cronbach's Alpha	Keterangan
Upah	0,642	Reliabel
Insentif	0,621	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,581	Reliabel

(Sumber : data diolah melalui SPSS)

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 2 di dapat untuk variabel X1,X2, dan Y reliabel karena nilai Alpha ( $\alpha$ ) >0,60 yaitu X1= 0,642

$X_2 = 0,621$  dan  $Y = 0,581$ .

### **3.12 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel upah ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), secara parsial dan bersama-sama terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.461	.732		3.361	.002
Upah	.419	.196	.447	2.133	.040
Insentif	.440	.174	.529	2.526	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat ditulis dalam persamaan regresi bentuk *Standardized coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 2,461 + 0,419X_1 + 0,440X_2$

Keterangan:

5.  $a = 2,461$

konstanta regresi linear berganda dari hasil uji SPSS menunjukkan hasil 2,461 yang artinya bila variabel upah ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) bernilai = 0 maka nilai keputusan pembelian ( $Y$ ) sebesar 2,461.

6.  $b_1 = 0,419$

koefisien regresi variabel upah ( $X_1$ ) 0,419 yang artinya bila terjadi kenaikan pada variabel upah ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) tetap akan menyebabkan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,419.

7.  $b_2 = 0,440$

koefisien regresi variabel insentif ( $X_2$ ) 0,440 yang artinya bila penurunan pada variabel insentif ( $X_2$ ) sebesar satu satuan dan variabel upah ( $X_1$ ) tetap maka akan menyebabkan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,440.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Pelaksanaan Pengupahan Terhadap Karyawan pada CV Ark Sony**

##### 4.1.1 Cara Pembayaran Upah

Di dalam ketenagakerjaan, masalah pokok yang sering kali menjadi topik perhatian adalah soal pengupahan, dan masalah upah ini sering terjadi di perusahaan besar maupun perusahaan kecil, permasalahan upah inilah yang paling lazim menimbulkan keresahan, terutama pada pihak pekerja atau buruh. Ini disebabkan karena upah bagi pekerja sering kali menjadi objek penguasaan oleh pihak pengusaha. Padahal seperti dipahami bahwa bagi pekerja atau buruh upah tidak saja menjadi jasa timbal yang wajib di lindungi oleh hukum, akan tetapi lebih mempunyai hubungan keterlibatan pada sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisik demi kelangsungan hidup mereka.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya<sup>48</sup>. Berdasarkan ketentuan “Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”.

Ada beberapa pengertian mengenai upah yang dikemukakan oleh ketentuan peraturan perundangan dan beberapa ahli, antara lain:

---

<sup>48</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2009), Hlm. 107

Menurut “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dalam “Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - (1) upah minimum.
  - (2) upah kerja lembur.
  - (3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
  - (4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
  - (5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
  - (6) bentuk dan cara pembayaran upah.
  - (7) denda dan potongan upah.
  - (8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
  - (9) struktur dan skala pengupahan yang proposional.



- (10) upah untuk pembayaran pesangon, dan
- (11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

#### 4.1.2 Penetapan Upah Minimum

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan di dalam Pasal 89 ayat (1) upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota”.

Perihal pembayaran upah pekerja pada umumnya dapat dilakukan berdasarkan hari kerja (HK) atau lebih dikenal dengan harian. Adapula pembayaran dalam bentuk borongan yang pelaksanaan pembayaran upah dibayarkan sesuai hasil kerja. Adapun upah yang dibayarkan sesuai dengan item kerja masing-masing. Demikian juga CV Ark Sony pembayaran upah dapat dilihat dalam tabel jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4**

#### **Cara Pembayaran Upah Pekerja di CV Ark Sony**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1.	Harian	25	83,3%
2.	Borongan	5	16,7%
	Jumlah	18	100%

Sumber: Data Olahan Juni Tahun 2023

Dari jawaban responden di atas sebanyak 25 responden dengan persentase 83,3% menjawab bahwa pelaksanaan pembayaran upah diberikan secara mingguan yang dihitung secara harian. Sedangkan 5

responden menjawab upah dibayarkan secara borongan yakni penghitungan pembayaran upah sesuai hasil kerja setiap pekerja.

#### 4.1.3 Cara Pembayaran Upah

Adapun cara pembayaran upah yang di lakukan oleh perusahaan, sebagai berikut:<sup>49</sup>

##### 1) Cara Pembayaran Upah Jangka Waktu

Cara pembayaran upah jangka waktu ialah pemberian upah menurut pembagian waktu, misalnya harian, mingguan dan bulanan.

##### 2) Cara Pembayaran Upah Potongan

Cara pembayaran upah potongan ialah sebagai pengganti dari cara pembayaran upah jangka waktu jika hailnya tidak maksimal. Cara pembayaran upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai dari ukuran tertentu, misalnya di ukur banyaknya, beratnya dan sebagainya.

##### 3) Cara Pembayaran Upah Permufakatan

Cara pembayaran upah permufakatan ialah suatu pembayaran upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada sekelompok tertentu. Dan kelompok ini akan membaginya kepada para anggotanya.

##### 4) Cara Pembayaran Upah Skala Upah Berubah

Cara pembayaran upah skala upah berubah ialah upah yang di berikan berhubungan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Kalau harganya naik upahnya pun naik, dan sebaliknya.

##### 5) Cara Pembayaran Upah Indeks

Cara pembayaran upah indeks ini di atur melalui tinggi rendahnya biaya kebutuhan hidup, meskipun tidak berpengaruh dari upah nyata.

---

<sup>49</sup> Zaeni Asyhadie, Op cit hal 72

- 6) Cara Pembayaran Upah Pembagian Keuntungan. Yaitu pemberian bonus pada akhir tahun, di luar dari upah pokok.

Pada prinsipnya dalam berjalannya perusahaan berlaku sistem *take and give* (memberi dan menerima) antara perusahaan sebagai penyelenggara usaha dan pekerja. Dalam hal ini perusahaan sebagai penyelenggara usaha memberikan pekerjaan kepada setiap orang (buruh) yang nantinya akan mendapatkan keuntungan dari hasil kerja buruh tersebut. Sebaliknya, atas setiap jenis pekerjaan setiap buruh akan memberikan keahliannya sebagai bentuk kewajibannya untuk melaksanakan jalannya usaha bagi perusahaan dengan menerima sejumlah upah sebagai hasil / jasa pekerja (buruh) tersebut.

**Tabel 5**

**Tentang Jangka Waktu Pembayaran Upah Pekerja Di CV Ark Sony**

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Sebulan	25	83.3%
2	Sekali seminggu	5	16,7%
	Jumlah	18	100%

Sumber: Data Olahan Juni Tahun 2023

Berdasarkan tabel responden di atas, dapat disimpulkan bahwa CV Ark Sony merupakan produsen perlengkapan alat tidur yang mempekerjakan sejumlah pekerja dengan membayarkan upah pekerja sekali seminggu sepertiterlihat pada tabel.

Cara pembayaran upah dapat didasarkan pada “Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 sebagai berikut:

- a. Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat buruh biasanya bekerja, atau di kantor perusahaan.
- b. Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu

Minggu.

- c. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
- d. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayarnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan”.

Mengenai waktu pembayaran upah adalah tergantung daripada penyelenggara usaha itu sendiri. Namun, suatu kepastian bahwa kewajiban perusahaan adalah membayarkan sejumlah upah terhadap setiap pekerja yang sudah menunaikan kewajibannya dan telah menghasilkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Pada CV Ark Sony pembayaran upah tidak pernah mengalami keterlambatan yang artinya bahwa pembayaran upah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat terlihat dalam jawaban responden melalui tabel berikut :

**Tabel 6**

**Ketepatan Waktu Pembayaran Upah Pekerja di CV Ark Sony**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1.	Tepat Waktu	30	100%
2.	Tidak Tepat Waktu	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan Juni Tahun 2023

Dari jawaban responden di atas sebanyak 30 responden atau dengan persentase 100% menjawab bahwa pelaksanaan pembayaran upah terlaksana tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak mengabaikan hak – hak pekerja dan ditunaikan tepat pada waktunya.

Mengenai besaran rata-rata upah setiap pekerja untuk setiap jenis kerja pada CV Ark Sony dapat juga dilihat pada tabel rata-rata penghasilan berikut :

**Tabel 7**  
**Rata-rata Penghasilan Karyawan CV. Ark Sony**

<b>No</b>	<b>Item kerja</b>	<b>Besaran /hitungan</b>	<b>Rata-rata perminggu (Rp)</b>
1	Bongkar muat kayu	Dalam kubik	1.000.000,-
2	Pemotong kayu	Dalam kubik	300.000
3	Rakit Pallet	satuan	210.000
4	Penjahit Bed Cover	satuan	210.000
5	Produksi foam/busa	satuan	300.000

Sumber: Data Olahan Juni Tahun 2023

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa untuk setiap item kerja mendapatkan penghasilan (upah) yang berbeda – beda pula. Untuk item kerja bongkar muat kayu yang dihitung dalam kubik menghasilkan upah rata-rata Rp.1.000.000,- per minggu, untuk bagian pemotong kayu menghasilkan upah rata-rata Rp.300.000,- , untuk bagian bagian rakit pallet dan penjahit bed cover menghasilkan upah rata-rata Rp.210.000,- per minggu. Sedangkan bagian produksi foam atau busa menghasilkan upah rata-rata sebesar Rp 300.000 per minggu.

Dari besaran pendapatan upah yang diperoleh oleh karyawan CV. Ark Sony sebagaimana dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebenarnya dilihat dari ukuran upah layak adalah tidak terpenuhi. Apalagi dalam sistem dan cara pembayaran upah berdasarkan capaian hasil /target kerja (borongan) maupun upah harian karyawan itu sendiri.

## **4.2 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja di CV Ark Sony**

### **4.2.1 Pengaruh Upah**

Faktor yang sangat penting dalam perusahaan adalah faktor upah, sebab jumlah atau nominal yang di berikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh sangat berpengaruh besar terhadap kelangsungan jalannya perusahaan. Yang dimaksud dengan upah ialah imbalan dari perusahaan kepada pekerja atau buruh yang telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang di berlakukanoleh perusahaan. Dan pembayaran yang dimaksud adalah untuk menjaga pekerja agar tetap berada di perusahaan dan otomatis akan menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan yang memberikan pekerjaan dan pekerja atau buruh yang menerima upah, dengan catatan pekerja atau buruh telah melakukan pekerjaannya sesuai yang di berikan oleh perusahaan, dan perusahaan juga harus membayarkan upah sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut.

Pandji Anoraga menyebut bahwa faktor utama yang sangat mempengaruhi produktivitas ialah tingkat upah atau penghasilan yang cukup dilihat dari prestasi kerjanya sebab semakin tinggi prestasi kerjanya maka semakin tinggi pula upah atau imbalan yang akan diterimanya. Oleh sebab itu, akan terciptanya semangat dalam bekerja sehingga produktivitas pekerja atau karyawan akan meningkat .<sup>50</sup>

Upah merupakan komponen penting dalam meningkatkan semangat kerja pekerja atau karyawan. Upah bagi sebagian pekerja merupakan faktor penyemangat dalam mendorong pekerja mencapai tujuannya sehinga pemberian upah yang layak bagi pekerja harus diperhatikan. Upah yang di berikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

---

<sup>50</sup> Pandji Anoraga. 2007. Pengantar Bisnis. Jakarta.PT. Rineka Cipta, hal. 241

Pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pekerja/buruh dan majikan / pengusaha, maupun oleh pemerintah. Begitu juga oleh banyak organisasi manapun apapun bentuk organisasinya, dimana seolah – olah pengupahan merupakan pekerjaan yang pernah tidak pernah habis-habisnya bagi setiap stakeholder, karena masing- masing memiliki kepentingan sesuai dengan kepentingannya masing-masing.

CV. Ark Sony merupakan salah satu usaha produsen tempat tidur yang menjadi tujuan kaum pekerja untuk bekerja, yang tidak hanya dalam satu tujuan untuk mendapatkan upah semata sebagai pemenuhan kebutuhan, namun sifat dan metode pembayaran upah yang menjanjikan jumlahnya jika setiap pekerja dapat melaksanakannya sesuai dengan hasil kerjanya. Sebagaimana diuraikan pada uraian sebelumnya bahwa sistem pembayaran upah dilaksanakan secara borongan. Semakin tinggi jumlah borongan hasil kerja yang dicapai maka semakin tinggi pula besaran upah yang didapat.

Hal ini dapat terlihat dalam tabel jawaban responden terhadap sistem pembayaran upah pada CV Ark Sony sebagai berikut:

**Tabel 8**

**Pembayaran Upah dengan Sistem Borongan di CV Ark Sony**

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Terima	5	16,7%
2	Tidak terima	25	83,3%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan Juni Tahun 2023

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa tidak semua pekerja yang bekerja pada CV Ark Sony menerima sistem pembayaran upah dengan sistem borongan yang diterapkan oleh perusahaan itu. Dalam hal ini yang

menerima upah Borongan hanya 5 responden atau 16,7%. Hal yang menarik adalah terdapat pekerja lebih menginginkan sistem pembayaran yang demikian dikarenakan semakin banyak pencapaian hasil borongan maka semakin besar pula upah yang terima. Karena jika dilihat dalam setiap item kerja bahwa tidak terlalu membutuhkan suatu keahlian khusus atau biasa disebut sertifikasi ahli. Pekerja juga rata-rata bukan dari kalangan berpendidikan yang cukup, yang artinya adalah bahwa setiap pekerja yang bekerja cukup dengan modal tenaga saja.

Upah merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena upah berpengaruh penting terhadap pekerja atau karyawan. Dan upah yang di berikan perusahaan kepada pekerja atau karyawannya harus seimbang dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau karyawan. Pekerja atau karyawan ini merupakan faktor penting dalam mencapai hasil atau tujuan perusahaan. Imbalan atau balas jasa bagi pekerja atau karyawan ialah pemberian upah, sehingga dapat mendorong pekerja atau karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas pekerja atau karyawan.

Gaji dan Upah dalam pengertiannya, masyarakat menganggap upah dan gaji mempunyai pengertian yang sama. Pengertian gaji selalu digunakan dalam pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa-jasa yang sama, dan pembayaran gaji diberikan tiap bulan atau tahun. Sedangkan upah selalu digunakan untuk pembayaran kepada pekerja atau buruh lapangan, baik yang berpendidikan maupun yang tidak berpendidikan. Dan upah selalu diberikan secara mingguan atau per jam.<sup>51</sup>

Bahkan Mulyadi (2001:373) juga mempunyai pengertian tentang gaji dan upah. Gaji (*salary*) ialah pembayaran upah yang di berikan kepada pekerja atau karyawan yang mempunyai jabatan manager yang upahnya di berikan 1 (satu) bulan sekali. Sedangkan upah (*wages*) ialah pembayaran upah yang diberikan kepada pkerja atau karyawan di lihat dari banyaknya hasil yang dihasilkan oleh pekerja atau karyawan maupun di lihat dari hari atau jam kerjanya .

---

<sup>51</sup> Carl S. Warren et all. 2015. Pengantar Akuntansi. Jakarta; BPPE, hal, 446



Dan dapat di simpulkan bahwa pengertian gaji dan upah itu tidak sama, Gaji diberikan secara tetap kepada karyawan setiap 1 (satu) bulan , sedangkan upah diberikan kepada pekerja atau karyawan lapangan di lihat dari banyaknya hasil kerja yang dihasilkannya (per jam, per hari atau per produk). Berdasarkan ketentuan “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman sistem serta pengaturan yang tegas, untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran yang sama terutama bagi pekerja/buruh dan Pengusaha.

Asas pengupahan dalam PP No.8 Tahun 1981 dan UU No.13 Tahun 2003, menyebutkan :<sup>52</sup>

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur
- e. Pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan

---

<sup>52</sup> Thamrin S, *Op.Cit.*, hal.61

- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda
- j. Pengusaha yang kerana kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan peraturan tertentu dari upah pekerja/buruh
- k. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya
- l. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

“Pasal 89 ayat (3) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Upah minimum akan berlaku untuk semua jenis industri dan semua skala industri, Upah minimum sangat menguntungkan industri dengan skala ekonomi tinggi, dan mematikan home industry, perusahaan pemula dengan skala kecil yang berjumlah banyak”.

Dan dalam penetapan upah minimum setiap tahunnya ini mempengaruhi perusahaan. Dalam penentuan upah ini di perlukan perundingan bipartit yaitu penyelesaian perselisihan anatara hubungan industrial yang di lakukan oleh pihak pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan dalam menentukan upah yang akan di berikan kepada pekerja atau buruh. Dewan Pengupahan Nasional (DEPENAS), Dewan Pengupahan Provinsi (DEPEPROV), dan Dewan Pengupahan Kabupaten atau Dewan Pengupahan Kota (DEPEKAB atau DEPEKO) dewan-dewan ini berfungsi sebagai penetapan upah minimum setiap tahunnya” .

#### 4.2.2 Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam beberapa buku tentang hukum ketenagakerjaan khususnya di bidang hubungan kerja Zaeni Asyhadie dapat di bedakan sebagai berikut.<sup>53</sup>

a. Upah Nominal

Upah nominal ialah berupa uang yang di bayarkan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh pekerja atau buruh sesuai dengan perjanjian kerja.

b. Upah Nyata

Upah nyata ialah berupa uang nyata yang harus di berikan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan haknya atau sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh pekerja atau buruh . Upah atau uang nyata ini di bedakan menjadi 2 (dua ):

- 1) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah Hidup

Upah hidup ialah upah yang di berikan kepada pekerja atau buruh yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya bahkan keluarganya seperti dapat memenuhi biaya pendidikan dan lain-lainnya.

d. Upah Minimum

Upah minimum ialah standard upah yang dijadikan penentu oleh perusahaan dalam pemberian upah kepada pekerja atau buruh. Dan upah minimum ini yang menentukan ialah gubernur dengan memperhatikan pendapat dari dewan pengupahan provinsi dan dewan pengupahan kabupaten atau kota, dan upah minimum ini setiap tahunnya berubahdengan tujuan yaitu:

- 1) Untuk memahami arti dan peranan pekerja atau buruh merupakan sebuah sistem dalam hubungan kerja.
- 2) Untuk melindungi pekerja atau buruh dari pembayaran upah yang rendah artinya pembayaran upah yang tidak

---

<sup>53</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal 70

memuaskan.

- 3) Untuk melaksanakan pembayaran upah yang di berikan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan yang telah pekerja atau buruhkerjakan.
  - 4) Untuk menjamin terlaksananya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja di dalam perusahaan.
  - 5) Mengusahakan atau memajukan standard hidup yang normal bagi pekerja atau buruh
- e. Upah Wajar

Upah wajar ialah upah yang di berikan oleh perusahaan yang di rasa cukup wajar kepada pekerja atau buruh sesuai dengan apa yang telah di kerjakan. Upah wajar ini seslalu berubah-ubah anatar upah minimum dankebutuhan hidup sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya, adapun faktor yang mempengaruhinya antara lain:

- a) kondisi perekonomian negara.
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c) peraturan perpajakan.
- d) standar hidup para pekerja atau buruh itu sendiri.
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

#### **4.2.3 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja**

Upah di berikan oleh perusahaan bisa berbentuk imbalan atau jasa atas pencapaiannya di dalam suatu perusahaan. Produktivitas pekerja atau buruh merupakan kewajiban pekerja atau buruh untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Untuk mencapai produktivitas pekerja atau buruh yang tinggi perusahaan harus memperhatikan dalam pembayaran upah, sebab jika produktivitas tinggi maka kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin.

“Pasal 18 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa (1) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu

yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh; (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.<sup>54</sup>

Produktivitas pekerja atau buruh mempunyai pengertian tentang perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran pekerja atau buruh dalam satuan waktu. Produktivitas pekerja atau buruh merupakan hal penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Untuk melakukan produktivitas pada pekerja atau buruh perlu dilakukan studi terhadap pekerja atau buruh dan faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tersebut. Sedangkan pekerja atau buruh dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan hasil keluaran yang lebih banyak dari pekerja atau buruh lainnya untuk satuan waktu yang sama.

Kemajuan sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas kerja yang dapat meningkatkan kehidupan yang layak. Produktivitas ada karena adanya pengembangan industri, jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas ialah persamaan dari industri.

Produktivitas adalah peningkatan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang sebenarnya menjadi sasaran pembangunan nasional. Dalam kata lain produktivitas dapat meningkatkan pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya diukur dari *Gross Domestik Bruto*, sedangkan untuk perorangan diukur dengan masukan per jamnya.

James A.F. Stoner mempunyai pemahaman produktivitas merupakan perhitungan dari keluaran terhadap masukan. produktivitas merupakan perhitungan antara hasil dan biaya untuk mencapai suatu tujuan.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>55</sup> James A.F. Stoner, 1986. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, hal 281

Produktivitas perusahaan tinggi, biaya produktivitas akan turun, dan harga jual persatuan lebih murah, berarti persaingan di pasar menjadi semakin tinggi. Ada beberapa manfaat peningkatan produktivitas di perusahaan adalah :

- a) persaingan perusahaan meningkat, karena dapat memproduksi dengan biaya yang rendah tapi hasil produksinya baik atau sesuai standard yang telah di tentukan perusahaan.
- b) Menjamin kemajuan dan perkembangan perusahaan, karena denganmeningkatnya produktivitas perusahaan otomatis akan mendapat keuntungan yang dapat digunakan untuk ber investasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c) Menjamin terlaksananya hubungan kerja yang baik, terutama nilai tambah yang di peroleh dari peningkatan produktivitas perusahaan, dan dapat di nikmati secara bersama oleh pengusaha, pekerja atau buruh, masyarakat dan negara.
- d) Mewujudkan lapangan pekerjaan, dan kesempatan kerja yang lebih besar, yang di sebabkan oleh perluasan perusahaan.

Aspek produktivitas disini menyangkut efisiensi dan efektifitas. Efisiensi merupakan jumlah dari biaya yang dipakai untuk mencapai hasil tertentu. Efisiensi merupakan hasil yang di inginkan dari sejumlah biaya yang minimal. Sedangkan Efektifitas merupakan hasil yang diharapkan dari kegiatan perusahaan dapat dicapai atau tidak. kegiatan perusahaan dapat di katakan efektifitas bila produktivitas berhasil mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan.

Begitu juga dengan CV Ark Sony, bahwa seiring dengan produktivitas kerja pekerja akan senantiasa berpengaruh terhadap pencapaian target produksi usaha perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya suatu harapan dengan sistem pembayaran upah yang baik juga akan meningkatnya produktivitas kerja pekerja, dimana semakin banyak target borongan yang didapatkan maka semakin jelas pula nilai pendapatan

(upah) yang didapat.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa produktivitas hasil produksi kegiatan perusahaan cenderung efektif terhadap pemenuhan target. Hal ini berkaitan dengan produktivitas kerja cenderung meingkat ketika perusahaan konsisten dalam pembayaran upah yang tepat waktu. Sehingga, pekerja juga cenderung bertahan di perusahaan.

Menerapkan produktivitas dari segi perorangan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perorangan itu sendiri. Wujud dari peningkatan tersebut dapat dikelompokkan antara lain :

- 1) Pada saat melakukan pekerjaan harus mampu mempertimbangkan segala hal yang dapat beresiko dan mampu atau harus dapat mengantisipasi.
- 2) Merencanakan saat sebelum melakukan pekerjaan, dapat di lakukan secara tertulis maupun tidak tertulis.
- 3) Dapat menganalisis secara menyeluruh yang berkaitan dengan peluang, kelemahan, kekuatan dan mempersiapkan antisipasi ketika ada ancaman yang tidak terduga.
- 4) Meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya, tanpa harus di paksa oleh keadaan atau di perintah oleh orang lain.
- 5) Mencerdaskan pikiran maupun emosional, sehingga terhindar dari tindakakkan yang dapat merugikan.
- 6) Bisa merubah rintangan menjadi peluang untuk menghasilkan keuntungan.

Jika produktivitas pekerja atau buruh tinggi, maka tingkat pendapatan yang di hasilkan juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Pada umumnya perusahaan dengan pekerja atau buruh sangat berhubungan, yang saling menguntungkan satu sama lain. Perusahaan memerlukan pekerja atau buruh untuk membantu dalam proses produksinya, sedangkan pekerja atau buruh membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya hal inilah yang dapat menjadikan perusahaan dan pekerja atau buruh sama-

sama memahami akan keberadaan masing-masing pihak, pekerja atau buruh akan merasa memiliki tanggung jawab dan rasa terima kasih kepada perusahaan karena dengan adanya perusahaan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi, begitu pula dengan perusahaan yang selalu berusaha untuk mempertahankan pekerja atau buruh yang dimiliki dengan berbagai upaya yang dapat memberikan rasa hormat kepada pekerja atau buruh

Dari ulasan penjelasan perihal produktivitas kerja dalam kaitannya dengan pengaruh upah terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Ark Sony adalah berpengaruh pada tingkat produktivitas individu pada tingkat penghasilan. Bahwa jika tingkat penghasilan mencukupi senantiasa dapat menghasilkan konsentrasi kerja yang dapat mengarahkan skil atau kemampuan yang dimiliki oleh pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Kondisi sebahagian kehidupan masyarakat masih tergantung pada hasil produksi swasta dan Negara. Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi keperluannya dan keluarganya. Secara psikologi upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja. Pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi, sedangkan pemerintah melihat upah dapat menjamin terpenuhinya keperluan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.<sup>56</sup>

Agar upah dapat memberikan jaminan kepastian hukum, maka pemerintah ikut serta dalam mengurus dan menetapkan masalah pengupahan melalui berbagai regulasi dan kebijakan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>57</sup>

#### **4.2.4 Pengaruh Upah Harian Terhadap Produktivitas Karyawan**

- 1) Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja.

---

<sup>56</sup> Penjelasan PP No.78 Tahun 2015 tentang Upah

<sup>57</sup> Thamrin S, *Op.clt*, Hal. 59



Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung 2,133 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,040 karena nilai sig. < 0,050 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel upah (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ark Sony.

2) Pengaruh insentif terhadap produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,526 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,016 karena nilai sig. < 0,050 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel insentif (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ark Sony.

3) Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja.

Nilai 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.

## **BAB 5 PENUTUP**

### **5.1 5.1 Kesimpulan**

Dari uraian skripsi di atas, mendapatkan suatu kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung 2,133 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,040 karena nilai sig.  $< 0,050$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya variabel upah (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ark Sony. Sehingga dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Ark Sony.
2. Nilai 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.

### **5.2 Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka dapat ditarik suatu saran:

1. Bagi perusahaan, bahwa agar dapat tercapainya suatu produktivitas kerja pekerja yang tinggi, maka pengusaha wajib memperhatikan setiap masalah, terutama yang terkait dengan pemberian upah, yang merupakan faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang

tinggi, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi.

2. Bagi pekerja hendaknya menunaikan kewajibannya yakni melakukan pekerjaan sesuai dengan item kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan tidak merugikan perusahaan itu sendiri, sehingga terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban (*check and balance*) antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja.
3. Bagi pemerintah, diharapkan selalu memperhatikan setiap perusahaan dengan melakukan pengawasan yang signifikan agar perusahaan tidak mengabaikan hak-hak normatif setiap pekerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku

- Akhmad Mahyudi, 2004. *Ekonomi Pembangunan dan Analisis Data Empiris*. Bogor; Ghalia Indonesia.
- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta; Raja. Grafindo Persada
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Bahri, Syamsul dan Zamzam, Fahkry. 2015. *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Semamos*. Yogyakarta; Deepublish
- Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka Setia
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Guntur. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi. Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, hal 127
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta; Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta; STIE. YKPN

- Iskandar Putong, 2005. *Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta; Mitra Wacana Media.
- Kusnendi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PPUT.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada
- Much Nurachmad, 2009. *Cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun*, Jakarta: Transmedia Pustaka
- Mustaqim. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta; Mandar Maju.
- Sondang P Siagian. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 1997. *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Subandi, 2012. *Ekonomi Pembangunan*. Bandung; Alfa Beta.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sukirno, 2006. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian. Ekonomi*. Jakarta: Genesis

### **Perundang-undangan, Jurnal dan Internet**

Undang-undang Dasar Tahun 1945 (seri reshuffle : edisi kabinet indonesia bersatu 2009-2014)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu

Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja  
LemburPP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. Jurnal Akutansi dan Keuangan.

<https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/ump-jatim-tahun-2022-resmi-ditetapkan>

<https://ppid.jemberkab.go.id/index.php/berita-ppid/detail/sosialisasi-upah-minimum-kabupaten-umk-tahun-2023>