

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

a. Landasan Teori

1. Lingkungan Tempat Kerja

a. Pengertian Lingkungan Tempat Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting didalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan pengelolaan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap pekerjaan itu sendiri. Ada 3 hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja (Agus Ahyari, 2002; 50) yaitu:

1) Pelayanan Karyawan Perusahaan

Pelayanan karyawan yang baik akan menumbuhkan kepuasan kerja para karyawan perusahaan tersebut yang berarti menimbulkan motivasi kerja yang cukup baik dari masing-masing karyawan perusahaan tersebut.

2) Kondisi Kerja perusahaan.

Suara yang bising, penerangan yang tidak cukup sinar serta suhu udara yang cukup mengganggu adalah merupakan contoh dari adanya kondisi kerja yang tidak baik dalam perusahaan.

3) Hubungan karyawan dengan perusahaan

Hubungan antar karyawan dalam perusahaan yang baik akan dapat menimbulkan ketenangan kerja, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sehingga meningkatkan produktivitas

Menurut Alex S. Nitisemito (1996; 183) “ Lingkungan Tempat Kerja ialah : merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”

Berdasarkan pendapat diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan tempat kerja adalah lingkungan dalam perusahaan yang disediakan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa penerangan, kebersihan, ventilasi, warna dinding, langit-langit, tata ruangan.

Lingkungan tempat kerja yang baik akan mengakibatkan naiknya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga proses produksi di dalam perusahaan akan berjalan dengan baik. Agus Ahyari (2002; 50) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja sebaiknya dipersiapkan oleh perusahaan agar dapat cocok dengan kegiatan produksi yang ada dalam perusahaan tersebut.”

Dengan adanya kecocokan lingkungan kerja dalam perusahaan maka diharapkan karyawan akan bekerja dengan baik dalam tingkat produktivitas yang tinggi. Turunya tingkat produktivitas kerja karyawan akan mengakibatkan turunya produktivitas perusahaan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam perusahaan. Penataan lingkungan tempat kerja yang tepat diharapkan mampu memacu semangat kerja karyawan yang kemudian akan memacu produktivitas kerja karyawan. Perencanaan lingkungan kerja harus sejalan dan sesuai dengan perencanaan *lay out* pada pabrik.

Pertimbangan-pertimbangan dalam pembuatan desain bangunan pabrik.

1) Fleksibilitas

Yang dimaksud dengan fleksibilitas dalam hal ini adalah dapat diubah dengan biaya yang tidak terlalu mahal, apabila diperlukan.

2) Kemungkinan perluasan atau ekspansi

Dengan majunya perusahaan dikemudian hari, maka biasanya perusahaan akan merencanakan penambahan atau perluasan kapasitas dan hasil. Oleh karena itu manajer perlu mengetahui pertumbuhan potensial untuk dapat menyusun perencanaan mengenai kebutuhan-kebutuhan jangka panjang.

3) Fasilitas bagi para karyawan

Fasilitas ini diberikan dan dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja atau karyawan dapat memperoleh kerja, moril yang tinggi dan produktivitas besar.

- 4) Fasilitas bagi kendaraan maupun tempat-tempat lain seperti tempat istirahat pekerja, kantin, Kamar kecil.

Untuk memungkinkan adanya kelancaran kegiatan perusahaan maka perlu disediakan tempat-tempat yang baik untuk fasilitas parkir, ruangan istirahat pekerja, ruangan untuk mencuci (cuci tangan, cuci gelas dan lain sebagainya) dan fasilitas kantin dan kamar kecil sesuai dengan jumlah karyawan yang maksimal akan bekerja di perusahaan pabrik tersebut.

- 5) Perlindungan terhadap bahaya kebakaran dan keamanan para pekerja

Dalam desain bangunan dan konstruksi yang direncanakan perlu diperhatikan keamanan para karyawan dan perlindungan terhadap peralatan perusahaan atau pabrik. Oleh karena itu bangunan yang akan didirikan perlu dilengkapi dengan alat-alat pencegah kebakaran, tanda bahaya kebakaran otomatis, dinding tahan api, alat-alat untuk melepaskan diri dari bahaya kebakaran (pintu-pintu darurat), pipa-pipa air yang menyambung keluar gedung dan lampu-lampu tanda bahaya.

- 6) Hal-hal yang dapat merusak kesehatan

Hendaknya dihindari hal-hal yang dapat merusak kesehatan seperti asap, debu udara, penerangan dan lain-lain, sehingga diperoleh ketenangan dan kesenangan bekerja didalam pabrik.

7) Kekuatan dan kapasitas lantai

Untuk dapat menampung mesin-mesin dan peralatan berat dikemudian hari, hendaknya lantai gedung harus dibangun dengan kekuatan dan kapasitas yang cukup besar.

8) Hal-hal lain

Dalam mendesain bangunan, perlu diperhatikan apakah perusahaan atau pabrik akan menggunakan alat-alat *overhead*, *material handling*, *air conditioning* (AC), alat-alat pemanas dan air yang akan ditempatkan dibagian atas.

Cara-cara memperoleh fleksibilitas gedung:

- a) Ruang yang cukup luas sesuai kebutuhan
- b) Loteng yang tinggi sehingga ada udara yang segar dalam pabrik dan agar ban berjalan dapat dipasang.
- c) Lantai gedung harus cukup kuat
- d) Penempatan mesin-mesin pada tempat yang mudah dipindah-pindahkan
- e) Bentuk dan type gedung

b. Macam-Macam Lingkungan kerja dalam perusahaan

Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan tempat kerja (*Physical Working Environment*) yang dapat meningkatkan efisiensi kerja terdiri :

1) Tata ruang kerja yang tepat

Pada saat perencanaan *lay out*, perencanaan tata ruang kerja juga harus diperhatikan, sebab dengan penataan ruang kerja yang baik karyawan tidak akan merasa terganggu gerakannya saat menjalankan pekerjaan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja adalah :

- a) Cukupnya ruang kerja
 - b) Cukup jalan untuk keluar masuk
 - c) *Material Handling* (pengendalian bahan baku)
- 2) Pengaturan penggunaan warna

Warna merupakan salah satu faktor lingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Warna dinding ruangan kerja, alat-alat perlengkapan kerja dan mesin-mesin akan mempengaruhi keadaan jiwa seseorang.

Menurut Alex S Nitisemito (1996; 189) warna dapat dibedakan menjadi enam macam, yaitu :

- a) Warna merah
- b) Warna kuning
- c) Warna biru

- d) Warna orange
- e) Warna hijau
- f) Warna violet

Pemilihan warna yang tepat dapat menunjang karyawan dalam bekerja. Selain berpengaruh terhadap jiwa seseorang dan berperan dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, warna juga penting untuk penerangan dan penglihatan karyawan.

Warna-warna yang digunakan dalam ruang kerja hendaknya warna-warna yang dingin/lembut, misalnya warna coklat muda/krem, abu-abu muda, dan hijau muda, karena warna-warna tersebut tidak menyilaukan mata dan tidak tajam. Untuk warna putih biasanya digunakan secara umum karena bersifat netral. Warna putih juga dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Warna cat tembok dan langit-langit harus tidak membosankan. Warna harus menyeragamkan dengan penerangan sekitar, namun harus ada warna-warna yang kontras untuk mencegah kebosanan karyawan dalam bekerja.

Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, tetapi komposisi warnapun harus pula diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya. Namun bila

komposisi warna tersebut serasi, maka akan menimbulkan keindahan, kegairahan dan kenikmatan bekerja bagi karyawan.

3) Pemeliharaan kebersihan lingkungan

Setiap perusahaan harus menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan akan mempengaruhi kesehatan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang bersih, dapat menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini dapat menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih giat dan bergairah.

4) Pengaturan kelembaban dan suhu udara

Sirkulasi udara yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu ruang kerja, terutama dengan ruang yang penuh dengan karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang, dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan para karyawan.

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup, maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada daerah daerah panas. Ventilasi yang lebar dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Namun bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga banyak karyawan yang jatuh sakit.

Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang memiliki plafon yang

tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak daripada gedung yang mempunyai plafon yang rendah.

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau terasa pengap, dapat mengusahakan kipas angin atau *Air Conditioning (AC)*.

5) Pengaturan Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Dengan tingkat penerangan yang cukup dalam ruang kerja karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Perusahaan juga perlu memperhitungkan jenis-jenis lampu apa aja yang dibutuhkan, dan juga memperhitungkan kuat lemahnya cahaya yang dihasilkan oleh tiap jenis alat penerangan dengan biaya yang sehemat mungkin, sebab kesalahan dalam pengaturan penerangan akan menyebabkan turunya konsentrasi kerja para karyawan akibat rasa panas yang dapat menyebabkan timbulnya kelelahan.

Selain dari lampu, ruang kerja perlu mendapat cahaya matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon dan dinding. Meskipun demikian, harus dijaga bahwa sinar matahari yang masuk tidak menyilaukan dan tidak menimbulkan pengap.

6) Pengendalian ruang bising

Suara-suara yang timbul saat melaksanakan pekerjaan dapat pula mengganggu konsentrasi kerja. Kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan/mesin mesin kerja saat proses produksi berlangsung menyebabkan karyawan merasa terganggu dan tidak bekerja dengan tenang, sehingga produktivitas kerjanya pun menurun.

Perusahaan harus mampu mengendalikan suara yang timbul agar tidak mengganggu proses kerja karyawan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini, diantaranya mengurangi intensitas bising, misalnya dengan memodifikasi mesin-mesin yang ada, memelihara dan mereparasi mesin secara berkala. Selain itu dapat juga dengan cara mengurangi suara bising yang terjadi dengan memasang peralatan kedap suara/dengan menutup sumber suara bising.

7) Penyediaan berbagai fasilitas yang diperlukan karyawan

Fasilitas yang dimaksudkan disini adalah hal-hal yang dapat memperlancar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tersedianya fasilitas akan menyebabkan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat berjalan dengan baik tanpa mengalami hambatan.

Menurut Winardi (1990; 12), organisasi perlu mengusahakan adanya fasilitas-fasilitas fisik yang baik, meliputi :

- a) *Lay out* perkantoran, pengaturan meubel-meubel dan alat-alat kantor.
- b) Penerangan yang cukup.
- c) Ventilasi yang cukup.

2. Upah kerja

a. Pengertian Upah Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005; 375) “Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak, kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja dan penerimaan kerja, (Heidjrachmaan Ranupandjoyo dan Suad Husnan; 138)

Menurut UU No.13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab X, bagian kedua pasal 88 “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka pengertian upah adalah penghargaan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja dimanifestasikan dalam jumlah hasil produk atau suatu jasa yang dianggap sama yang berwujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti pada tiap tiap minggu/bulan.

b. Penggolongan Upah, Menurut Veitzal Rivai (2005; 376) :

1) Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu, bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2) Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lamanya mengerjakan, serta alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

3) Upah sistem hasil (output)

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

c. Syarat-syarat upah atau gaji yang baik

Ada beberapa pertimbangan dalam menetapkan sistem upah yang baik (Alex Nitisemito, 2002; 150) yaitu :

1) Harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan

Tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya gaji atau upah. Dengan gaji atau upah tersebut karyawan berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan minum, makan, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan gaji/upah harus diusahakan sedemikian rupa sehingga gaji terendah akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal.

2) Upah harus dapat mengikat pekerja agar tidak pindah ke perusahaan lain.

Besarnya upah atau gaji harus diusahakan sedemikian rupa sehingga akan mengikat karyawan dengan demikian peraturan keluar masuknya karyawan dapat ditekan sekecil mungkin.

- 3) Upah harus dapat menimbulkan semangat pekerja agar tidak pindah ke perusahaan lain.

Besarnya jumlah upah atau gaji yang diberikan harus mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Sehingga efektivitas dan efisiensi karyawan dapat ditingkatkan.

- 4) Upah harus adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan.

Perusahaan dalam memberikan upah atau gaji harus adil sesuai haknya. Untuk dapat menetapkan upah atau gaji yang adil maka harus mengategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan upah atau gaji yang sama.

- 5) Tidak boleh bersifat statis

Setiap perusahaan harus mengikuti turun naiknya nilai rupiah dan mencoba untuk menyesuaikan bilamana perlu dan kondisi keuangan memungkinkan.

- 6) Kompensasi gaji yang diberikan harus menyesuaikan

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak harus berwujud uang, tetapi dapat juga berupa fasilitas-fasilitas. Namun kesemuanya tersebut harus dapat dalam bentuk uang dan dapat diterima relative secara tetap.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah

Berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah antara lain (Heidjrachmaan Ranupandojo dan Suad Husnan, 1994 ; 139)

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa dihindari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung turun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat upah. Adanya tingkat serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3) Kemampuan untuk membayar

Meskipun serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah

akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi akan merugikan perusahaan jelas perusahaan akan tidak mampu memfasilitasi karyawannya.

4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah tampaknya belum ada kesepakatan dalam menentukan produktivitas.

5) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup yang tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

Menurut Veitzal Rivai (2005; 381-381) faktor-faktor yang menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji :

- 1) Tingkat gaji yang lazim
- 2) Serikat buruh
- 3) Pemerintah
- 4) Kebijakan dan strategi penggajian
- 5) Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama
- 6) Biaya dan produktivitas

Berdasar pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah, antara lain :

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat buruh yang disalurkan melalui serikat buruh
- 3) Kemampuan perusahaan membayar upah dan gaji
- 4) Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan
- 5) Kebutuhan akan biaya hidup

Pemberian upah dan gaji harus memperhatikan unsur kepentingan dari semua pihak, yaitu unsur kepentingan perusahaan, karyawan maupun serikat buruh sehingga tidak akan ada pihak yang merasa dirugikan atau diuntungkan.

Tujuan Pemberian Upah dan Gaji (Veitzhal Rivai, 2005; 379) :

1) Ikatan Kerja Sama

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

2) Kepuasan Kerja

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

3) Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih memotivasi para karyawannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

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

8) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* kecil dan perpindahan perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9) Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti dalam batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

- e. Tahapan utama dalam pemberian upah dan gaji. Menurut Veitzhal Rivai (2005; 380) :

Program Pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan UU Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

1) Asas Adil

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

2) Asas Layak dan Wajar

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari

karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dll.

f. Sistem Pengupahan dan komponen upah

Sistem pengupahan di Indonesia berdasarkan 3 fungsi upah (Payaman J Simanjuntak, 1985; 110) :

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan kerja

g. Proses Penentuan Upah

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

- 1) Menganalisis jabatan/tugas
- 2) Mengevaluasi jabatan/tugas
- 3) Melakukan *survey* upah
- 4) Menentukan tingkat upah

1) Analisis jabatan/tugas

Merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

2) Evaluasi jabatan/tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja.

3) *Survey* Upah

Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan - perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. *Survey* dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku.

4) Penentuan tingkat upah

Istilah evaluasi jabatan dilakukan untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan *survey* tentang upah yang berlaku dipasar tenaga kerja. Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan *survey* upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Jay Heizer dan Barry Render (2005; 17) “Produktivitas merupakan perbandingan antara output (barang dan jasa) dibagi dengan satu lebih input (seperti tenaga kerja, modal, atau manajemen).

Menurut Agus Ahyari (2002; 9) menyatakan bahwa: “Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan hasil kegiatan yang senyatanya dengan hasil kegiatan yang seharusnya”.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Pandji Anoraga & Janti Soegiastuti (1996; 190) pengertian produktivitas adalah sebagai berikut :

- A. Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

B. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan yang dikeluarkan karyawan untuk memanfaatkan tenaga dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik seperti yang diharapkan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

4) Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, ketrampilan dalam perusahaan dapat ditingkatkan dengan latihan-latihan khusus seperti training, dan kursus-kursus lain.

5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7) Tingkat Penghasilan

Penghasilan kerja yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan, karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga berpengaruh pada produktivitas karyawan.

8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

13) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan memberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Sedangkan Payaman Simanjutak berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan sebagai suatu kesatuan system dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan digolongkan dalam tiga kelompok yaitu :

- 1) Menyangkut kualitas dan fisik karyawan
- 2) Sarana Pendukung
- 3) Suprasarana

Menurut Faustino Cardoso Gomes (1997; 160) faktor-faktor produksi adalah :

a. *Knowledge*

b. *Skill*

c. *Abilitiese*

d. *Attitudes*

e. *Behavior*

c. Sumber-Sumber produktivitas Kerja

Menurut Hadari Nawawi dan Hartini Hadari (1990; 103-104) dalam bukunya mengemukakan bahwa seseorang tenaga kerja agar produktif harus mampu mendayagunakan lima sumber kerja yaitu :

- 1) Penggunaan pikiran
- 2) Penggunaan tenaga jasmani dan fisik
- 3) Penggunaan waktu
- 4) Penggunaan ruangan
- 5) Penggunaan material atau bahan dan uang

Untuk memperjelas pendapat diatas, maka dibawah ini diuraikan secara terperinci :

1) Penggunaan Pikiran

Perusahaan dalam usahanya menyelesaikan pekerjaan untuk mendapat hasil yang maksimal, menghendaki para karyawan dapat bekerja dengan menggunakan cara-cara yang paling mudah, aman, dan selamat dalam mampu menggunakan pikirannya untuk bekerja

secara produktif dan dapat menemukan cara kerja yang lebih sederhana namun mampu meningkatkan produktivitas kerja (inovatif).

2) Penggunaan tenaga jasmani atau fisik

Produktivitas akan meningkat apabila dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal serta mutu yang baik, dapat menggunakan tenaga jasmani atau fisik secara maksimal namun tidak berlebihan sehingga kesehatannya tidak terganggu dengan demikian dapat melakukan tugas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

3) Penggunaan waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas, hal ini disebabkan waktu adalah sesuatu yang berharga sehingga apabila produktivitas kerja tidak dilaksanakan secara tepat waktu akan mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

4) Penggunaan ruangan

Penggunaan ruang kerja yang luas dan banyak kadang dapat memperlambat proses pekerjaan karena panjangnya jarak yang harus ditempuh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kurang efektif dan efisien untuk itu maka perlu adanya pengaturan ruangan yang tepat untuk masing-masing bagian.

Dengan jarak yang lebih pendek dapat menghemat jarak dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih produktif.

5) Penggunaan material atau bahan dan uang

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, karyawan harus dapat mendayagunakan material atau bahan yang ada. Dalam hal ini karyawan harus dapat mempergunakan material atau bahan yang ada dengan kemampuan menggunakan secara efektif dan efisien serta dengan mutu yang tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

d. Upaya meningkatkan Produktivitas Kerja

Menurut James F. Stoner (1992; 262) banyak tindakan yang diambil untuk meningkatkan produktivitas yaitu :

- 1) Pengadaan sistem pendukung keputusan manajemen.
- 2) Pembangunan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan secara otomatis.
- 3) Pengaturan akhiran kerja guna mengurangi jumlah pekerja pada masa sibuk.
- 4) Pengadaan fasilitas komputer di ruang kerja.
- 5) Latihan.
- 6) Program insentif yang didasarkan pada produktivitas jangka panjang.

e. Pengukuran Produktivitas

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas digunakan antara lain untuk mengevaluasi perencanaan, kebijakan pendapatan, upah melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, juga sebagai pelengkap informasi untuk penyerahan kembali sumber-sumber yang digunakannya.

Menurut Muchadarsyah Sinungan (1992; 22) alasan perusahaan mengadakan pengukuran produktivitas :

- 1) Digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa efisiensi dan efektivitas produksi sekaligus memotivasi proses tersebut.
- 2) Digunakan sebagai sarana manajemen untuk menentukan target/sasaran, tujuan dan digunakan sebagai pertukaran informasi antara tenaga kerja serta manajemen terhadap suatu masalah terkait.
- 3) Digunakan sebagai sarana pengamatan dan kontrol atas perubahan dari gambaran data yang diperoleh seiring nilai diagonalnya menunjukkan kemacetan dan rintangan dalam peningkatan kredibilitas perusahaan.

Pengukuran produktivitas dimaksudkan untuk menilai sejauh mana seseorang dalam mencapai suatu hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Muchadarsyah Sinungan (1997; 28) produktivitas kerja dapat diukur melalui :

- 1) Hasil Pekerjaan

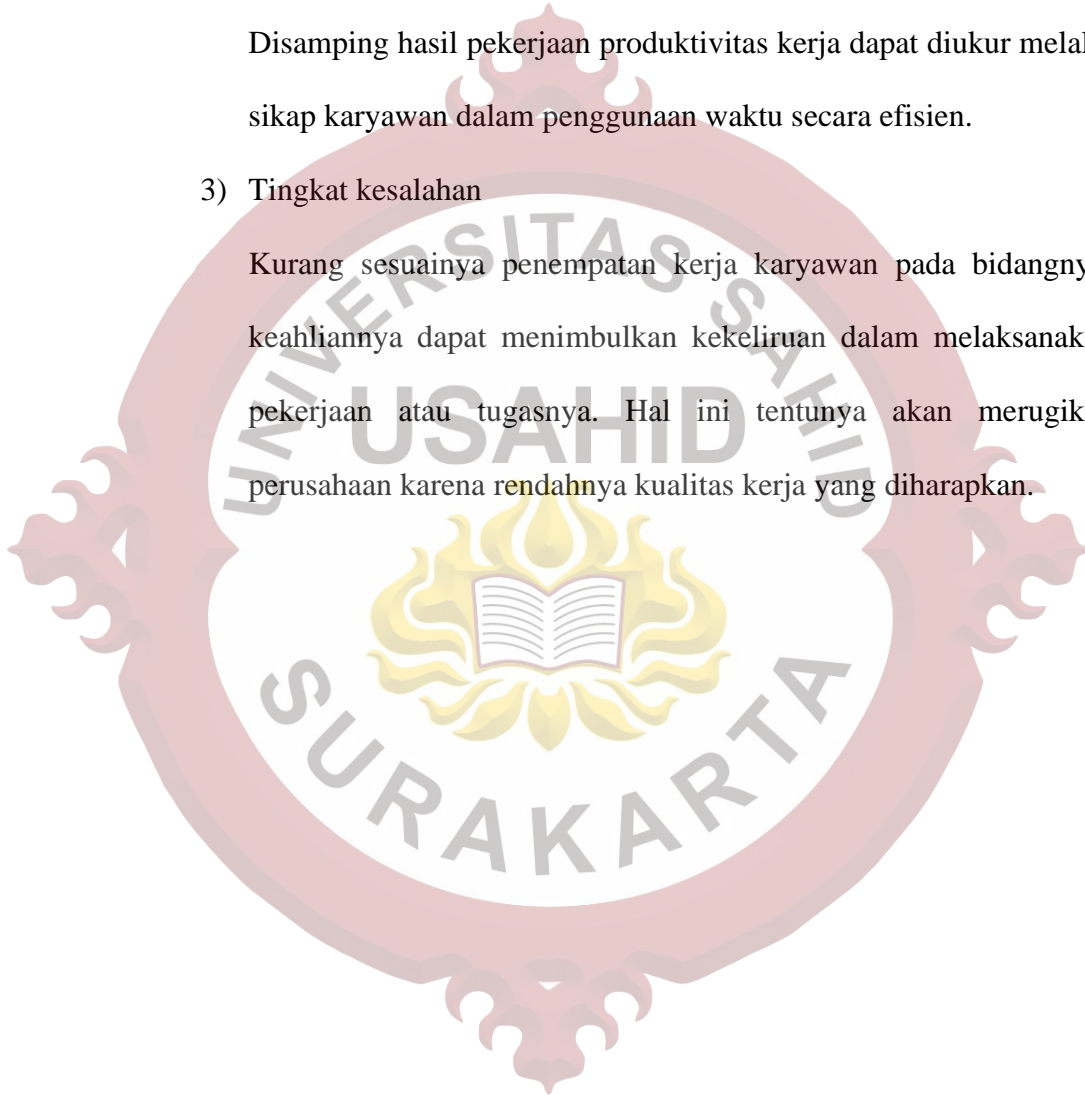
Seorang karyawan untuk dapat produktif tidak hanya mampu menghasilkan output dalam waktu yang telah ditentukan tetapi juga harus memenuhi standar kualitas kerja.

2) Kecepatan pelaksanaan tugas

Disamping hasil pekerjaan produktivitas kerja dapat diukur melalui sikap karyawan dalam penggunaan waktu secara efisien.

3) Tingkat kesalahan

Kurang sesuainya penempatan kerja karyawan pada bidangnya/ keahliannya dapat menimbulkan kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini tentunya akan merugikan perusahaan karena rendahnya kualitas kerja yang diharapkan.



b. LANDASAN EMPIRIS

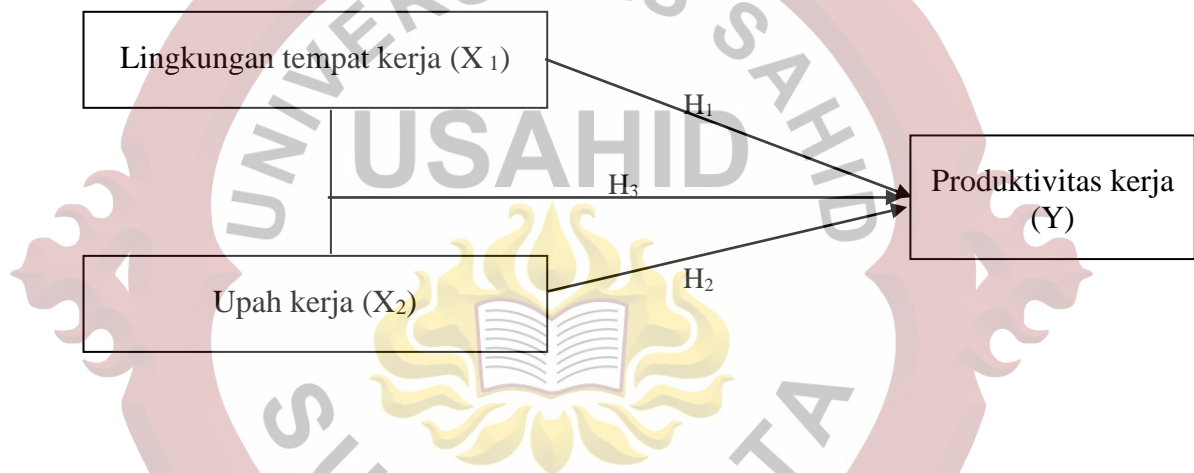
| No. | Nama | Judul Skripsi | Variabel | Alat Analisis Data | Kesimpulan |
|-----|------------------------|---|---|--|--|
| 1. | Maryono (2005) | Pengaruh Upah Lembur Dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Sumber Mulyo Juwiring Klaten | Variabel Bebas : 1. Upah Lembur 2. Tunjangan Kesehatan. Variabel Terikat : 1. Produktivitas Kerja | 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. <i>Regresi Linear Sederhana</i> 4. Uji F 5. Uji t | Terdapat pengaruh positif dari upah lembur dan tunjangan kesehatan terhadap produktivitas karyawan. |
| 2. | Ayu Diah (2005) | Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi pada PT. Gopek Cipta Utama Di Ngawi Kabupaten Tegal | Variabel Bebas 1. Upah 2. Lingkungan Kerja Variabel Terikat : 1. Kepuasan Kerja | 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. <i>Regresi Linear Berganda</i> 4. Uji F 5. Uji t 6. Koefisien Determinasi 7. Asumsi Klasik | Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Upah lebih dominan dibandingkan produktivitas kerja karyawan. |
| 3. | Kris Suseno (2005) | Pengaruh <i>Human Relations</i> , Kondisi Fisik dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pekalongan | Variabel Bebas 1. <i>Human Relations</i> 2. Kondisi Fisik 3. Insentif Variabel Terikat : 1. Semangat Kerja | 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. <i>Regresi Linear Berganda</i> 4. Uji F 5. Uji t | <i>Human relations</i> , kondisi fisik, dan pemberian insentif mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja. |
| 4. | Mey Pargiati (2005) | Pengaruh Upah, kondisi Kerja dan <i>Stress Kerja</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Marko Surakarta | Variabel Bebas : 1. Upah 2. Kondisi Kerja 3. <i>Stress Kerja</i> Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan | 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. <i>Regresi Linear Sederhana</i> 4. Uji F 5. Koefisien Determinasi | Variabel upah, kondisi kerja dan <i>stress</i> kerja secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel kondisi kerja, <i>stress</i> kerja hubungannya lebih kecil dari variabel upah |
| 5. | Marlina Ardhita (2005) | Pengaruh Upah dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Sragen | Variabel Bebas : 1. Upah 2. Tunjangan Kesejahteraan Variabel Terikat : 1. Prestasi Kerja | 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. <i>Regresi Linear Sederhana</i> 4. Uji F 5. Uji t | Upah dan Tunjangan Kesejahteraan memberikan kontribusi positif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan. |

Sumber : Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi UMS

c. KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan kajian-kajian teori diatas dapat disusun rangkaian kerangka pemikiran yang mengarah pada penemuan jawaban sementara. Kerangka pemikiran pada dasarnya merupakan penalaran untuk dapat sampai pemberian jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :

Gambar 1 : Kerangka Berpikir



d. HIPOTESIS

Menurut Suharsimi Arikunto (2002; 64), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris dengan berbagai pengujian.

Hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan tempat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia?
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia?
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan tempat kerja dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia?

