

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Upah Kerja**

Perusahaan harus selalu bisa beradaptasi dan mengamati setiap karyawannya. Ketika dalam perusahaan struktur kerjanya jelas, maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang baik agar tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah mengenai upah karyawannya.

##### **2.1.1.1 Pengertian Upah**

Upah Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:609) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang, menurut David Mwakidimi Msengeti & Dr. Joseph Obwogi (2015) upah merupakan uang yang secara langsung disediakan oleh majikan atas perform kerja yang dimiliki para karyawannya. Upah terdiri dari dua elemen utama, yaitu upah dasar (base pay) dan upah tambahan (contingency pay). Upah dasar merupakan kompensasi yang diberikan atas dasar beberapa tarif yang telah ditentukan, mis. jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan oleh karyawan seperti tarif per jam mingguan. Sedangkan upah tambahan (contingency pay) adalah upah yang diberikan bergantung pada seberapa baik kinerja karyawan, misalnya kenaikan prestasi, pembayaran insentif, pembayaran bonus, dll. dari

keduanya, upah dasar membentuk komponen terbesar dari ganjaran total untuk sebagian besar karyawan.

I Gede Putu Kawiana (2018:216) menyebutkan bahwa upah ialah pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Purnama Dewi dan Harjoyo (2017:81) dijelaskan bahwa upah merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Pada buku lain dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik yang ditulis oleh Wirman Syafri dan Alwi (2014:85) disebutkan bahwa upah merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Upah penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Upah bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, upah berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja, dan produktivitas seorang pegawai.

Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk meningkatkan serta membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.1.2 Syarat Upah**

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik Nitisemito (2017:90) antara lain:

1. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
2. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan
4. System upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

### **2.1.1.3 Faktor Upah**

Selain syarat. Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi upah. Menurut Johan (2017:75) Faktor-faktor yang dipengaruhi sebagai acuan dalam menentukan besar kecilnya upah antara lain:

1. Ketetapan pemerintah

Setiap pekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup tidak buat dirinya saja melainkan juga keluarganya.

2. Tingkat upah dipasaran

Besarnya upah dibayarkan perusahaan lain yang sejenisnya dan properasi pada sektor atau industry yang sama, dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut.

### 3. Kualifikasi SDM yang digunakan

Sesuai perkembangan zaman teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

### 4. Tuntunan pekerja

Faktor lain yang juga menentukan besar-kecilnya upah adalah adanya tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan, biasanya dilakukan dengan cara negosiasi atau tawar-menawar.

Menurut Siagian (2017:350) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan upah tenaga kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilaksanakan pada siang hari maupun pada malam hari sesuai dengan waktu yang telah diterapkan. Namun apabila jam kerja melebihi ketentuan waktu kerja, maka waktu kerja tersebut bisa dianggap masuk sebagai waktu lembur sehingga tenaga kerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Variable yang tidak dapat dipisahkan dalam tujuan operasional adalah tingkat upah dan suatu pekerjaan melalui pencurahan waktu untuk bekerja menghasilkan barang dan jasa. Intensitas tenaga kerja yang dicurahkan seseorang untuk suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat upah yang diperoleh. Hal ini telah dijelaskan secara teoritis yaitu semakin tinggi upah (mencapai pada titik tertentu) maka semakin besar pula lama kerja yang dicurahkan oleh seseorang. Sebaiknya semakin banyak waktu yang dicurahkan seseorang maka semakin besar pula

*output* yang dihasilkan. Selanjutnya Siagian (2017:78) menyatakan bahwa jam kerja adalah jangka waktu yang dinyatakan dalam jam yang digunakan untuk bekerja atau melakukan kegiatan perusahaan (tidak termasuk istirahat resmi), yang dimulai dari menyiapkan pekerjaan sampai dengan usaha ditutup. Maka dalam hal ini hubungan jam kerja dengan upah dapat dilihat jika ada kenaikan upah berarti terjadi pertambahan pendapatan yang diperoleh pekerja serta diiringi dengan penambahan jam kerjanya. Dengan 18 status ekonomi yang lebih tinggi maka seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja. Namun disisi lain, kenaikan tingkat upah juga berarti harga waktu menjadi lebih mahal. Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong pekerja mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja menambah konsumsi barang. Penambahan waktu tersebut dinamakan substitution effect dari kenaikan tingkat upah.

## 2. Lama Kerja

Lama kerja atau curahan jam kerja tenaga kerja ini dapat diukur dari pencurahan waktu yang dilakukan oleh seseorang untuk bekerja dalam rangka menghasilkan barang dan jasa. Para tenaga kerja menerima balasan berupa upah yang telah ditentukan perusahaan, namun biasanya upah dapat meningkat dipegaruhi dari lama kerja seseorang yang bersifat continue dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini upah seseorang dapat meningkat apabila tenaga kerja tersebut menjadi pegawai tetap dan dalam jangka waktu yang panjang.

Lama kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan (Siagian, 2017:79). Intensitas tenaga kerja yang dicurahkan

oleh seseorang untuk pekerjaannya dipengaruhi oleh tingkat upah yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut, hal ini dijelaskan secara teoritis bahwa “semakin tinggi upah yang mencapai pada titik tertentu maka semakin besar pula lama kerja yang bersedia dicurahkan seseorang. Oleh karena itu hubungan lama kerja dengan upah akan positif karena semakin lama seseorang mencurahkan waktu untuk bekerja sampai pada titik tertentu maka semakin besar pula output yang dihasilkan. Dengan kata lain upah yang didapat oleh pekerja nantinya akan bertambah.

### 3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan jika dilihat secara umum bertujuan mengembangkan dan memperluas pengetahuan, pengalaman serta pengertian individu, pendidikan dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang secara sadar terencana dengan tujuan agar dapat secara aktif mengembangkan potensi diri, kecerdasan, kepribadian, memiliki kekuatan spiritual keagamaan serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, keluarga, masyarakat, bangsa maupun negaranya.

Tingkat pendidikan sendiri dapat diartikan sebagai suatu pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan secara umum bisa dibedakan dalam tingkatan lulus sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas serta perguruan tinggi. Bila tingkat yang ditempuh tinggi maka diharapkan semakin tinggi pula kemauan kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa untuk melaksanakan pekerjaan dengan berhasil diperlukan adanya persyaratan tingkat pendidikan dan latihan tertentu. (Gbson et.al dalam Fauziyah, 2019).

Di negara Indonesia sendiri pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi tiap individu agar dapat menaikkan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan

menetapkan tingkat upah pada pekerjaannya pun berlandaskan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempu oleh pekerja karena semakin tinggi tingkat pendidikan berarti semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Upah**

Menurut Mas'ud (2017:5) ada beberapa indikator yang mempengaruhi upah karyawan, indikator tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja**

Untuk pekerjaan yang mempengaruhi keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung turun. Hal ini biasanya dikaitkan dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan.

##### **4. Organisasi buruh**

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah yang didapatkan oleh setiap karyawan perusahaan.

##### **5. Pemberian upah**

Pemberian upah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

## 6. Produktivitas kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi diukur dengan produktivitas kerja.

## 7. Biaya Hidup

Di kota besar Dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan Batasan penerimaan upah dari karyawan.

## 8. Pemerintahan

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi Tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan upah demikian sebaliknya.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Perusahaan yang baik berawal dari hal-hal yang ada di sekitarnya. Tentunya ada faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai yang bentuknya dapat berupa lingkungan material seperti tempat dan saran produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antara personal perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor

yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikembangkan beberapa pendapat Lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut serdamayanti dalam Recky (2017:758) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Menurut Wursanto (2018:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Indiargo Dwi Prastyo & Bowo Santoso (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja dinilai dapat memengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan. Indiargo Dwi Prastyo & Bowo Santoso (2022) juga menguraikan bahwa lingkungan kerja terdiri dari tiga indikator variabel, tiga indikator variabel lingkungan kerja tersebut adalah hubungan antar rekan kerja, suasana tempat kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja.

#### 1. Hubungan Antara Rekan Kerja

Hubungan antara rekan kerja ialah komunikasi antar rekan kerja yang harmonis dan tidak ada konflik diantara rekan kerja. Komunikasi yang harmonis dan kekeluargaan ialah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2. Suasana Tempat Kerja

Suasana tempat kerja merupakan situasi yang terdapat di sekitaran karyawan yang bekerja dan dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri.

### 3. Ketersediaan Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang komplit merupakan salah satu pendukung dalam kegiatan bekerja, yang mana diartikan bahwa peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dalam kelancaran bekerja.

Adanya indikator lingkungan kerja non fisik menurut Anam dan Rahardja (2017:758) sebagai berikut:

#### 1. Pengetahuan Struktur Kerja Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi yang dapat beroperasi dengan baik.

#### 2. Tingkat Tanggungjawab dalam Menyelesaikan tugas/pekerjaan

Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggungjawab tersebut. Tanggungjawab menjadi bagian yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan.

#### 3. Kepedulian terhadap orang-orang yang kita pimpin menentukan efektivitas sebagai pemimpin dan menentukan keberhasilan kepemimpinan melalui kepemimpinan kepada bawahan. Kepedulian Pemimpin Kepada Bawahan

#### 4. Tindakan untuk mendukung kinerja bawahan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dukungan Pimpinan Kepada Bawahan.

#### 5. Kemampuan Bekerjasama dengan Kelompok

Tindakan yang mampu bekerjasama secara individu maupun tim dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan bersama.

## 6. Tingkat Kelancaran Komunikasi Pimpinan & Rekan Kerja

Komunikasi adalah hal yang sangat berpengaruh dimana dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan mampu menciptakan lintas koordinasi yang baik serta keharmonisan dalam pekerjaan.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan biasanya ada tingkat keterlibatan dengan perusahaan. Perusahaan harus bisa lebih memperhatikan motivasi para karyawannya. Motivasi kerja merupakan hal penting dalam diri seseorang untuk bisa lebih percaya diri dalam bekerja dan bertanggung jawab dengan apa yang sedang dikerjakan.

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan & Silvy (2019:38) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja misal adanya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Jufrizen (2017:38) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga bisa disebut dengan pendorong keinginan seseorang, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak ke arah yang lebih optimal.

Menurut Lantara (2019:42) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai

tujuan. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, karyawan bisa lebih maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja pada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas para karyawannya.

### **2.1.3.2 Jenis jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:254) terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif.

#### **1. Motivasi Positif**

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah atau reward atas pencapaian pekerjaan yang dijalankan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi yang positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik.

#### **2. Motivasi Negatif**

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan tekanan pada hukuman dan akhirnya para karyawan takut untuk dihukum. Dengan adanya motivasi ini, semangat karyawan akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Eka Warna, Suratno & Tiara (2020) dalam penelitiannya berkata “motivasi” merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya guna memenuhi

kebutuhan individu atau organisasinya”. Sehingga motif (kebutuhan, keinginan) memotivasi pekerja untuk melakukan tindakan. Eka Warna, Suratno & Tiara (2020) juga menjabarkan beberapa indikator variabel motivasi kerja dalam penelitiannya, berikut adalah indikator variabel motivasi kerja menurut Eka Warna, Suratno & Tiara:

### 1. Tanggung Jawab

Sikap tanggung jawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja institusi. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang telah dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktivitasnya.

### 2. Prestasi yang Dicapai

Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 2004). Setiap pegawai tentunya mengkehendaki adanya perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga tentang posisi yang lebih baik dalam perusahaan.

#### 4. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu kemampuan psikososial berupa kesanggupan untuk berani, berinisiatif dan bertanggung jawab dalam mengatasi situasi masalah atau hambatan dengan rasa percaya diri yang mempunyai. Hal ini biasanya berkaitan dengan kemandirian dalam bekerja di suatu perusahaan.

#### 2.1.4 Peneliti Terdahulu

Untuk menguatkan bahwa adanya pengaruh antara upah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan bisa dilihat dari tabel di bawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Peneliti Terdahulu**

No	Penulis	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
1.	David Mwakidimi Msengeti & Dr. Joseph Obwigi (2015) <i>Effects of Pay and Work Employee Retention: A study Of hotel industry in Mombasa County</i>	Lingkungan Kerja Memainkan peran besar dalam ingatan karyawan, untuk tetap berada pada situasi kompetitif yang sama direkomendasikan untuk pemilik Perusahaan agar Menutupi kelemahan yang berasal dari Upah	International Journal of Scientific Research and Publication, Volume 5, Issue 4, April 2015 ISSN 2250-3153	Varibel X yang diteliti sama-sama tentang Upah dan Lingkungan Kerja	Perbedaan berada psda subjek yang diteliti dan juga pada variabel Y yang diteliti

1	2	3	4	5	6
2.	Indirag Dwi Prasetyo & Bowo Santoso (2022) pengaruh lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Crew Burger King Surabaya Timur	Hasil dari studi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat efek yang signifikan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi Keungan &amp; Bisnis</i> Syarih Volume No 2 (2022) 513-528 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351 DOI: 10.47467/al-kharaj.v4i2.689	Persamaan pada variabel X2 dengan variabel Y yang diteliti, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja	Perbedaan pada subjek penelitian dan juga Variabel yang Dipengaruhi (dependent variabel)
3.	Khaled Al-Omari & Haneen Okasheh (2017) <i>The</i>	Saat karyawan termotivasi, performa kerja mereka akan meningkat, dengan demikian meningkatkan kepuasan karyawan	<i>International Journal of Applied Engineering Research</i> ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550 © Research India Publications <a href="http://www.ripublication.com">http://www.ripublication.com</a>	Variabel X yang diteliti sama-sama tentang Lingkungan Kerja	Perbedaan pada subjek yang diteliti dan variabel yang dipengaruhi
4.	Eka Warma, Suratno & Tira Perngar (2020)	Dari hasil analisis yang diperoleh, terdapat pengaruh secara signifikan upah	Portal publikasi Jurnal Online Nasional, Volume 1,	Ada kesempatan pada dua variabel X yang diteliti dan kesama-	Perbedaan pada jurnal ini memiliki tiga variabel X yang diteliti

1	2	3	4	5	6
	uh Upah Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri se kota Jambi	kerja terhadap motivasi kerja dengan angka 7.486>1,690, terdapat pengaruh secara signifikan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja dengan angka 7.640>1,690, terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan angka 9.576>1,690	Issue 2, Juli 2020- E-ISSN: 2716-375X P-ISSN: 2716-3768,DOI:10.38035/JMPIS	an pada variabel Y yang di teliti	
5.	Nurinyah & Irbal (2022)	Hasil analisis dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Journal Scientific of Mandalika (JSM), 2022, Vol.2 No. 7 Juli 2022 e-ISSN 2745-5955	Kesamaan pada variabel X yang diteliti	Tidak ada variabel Upah dan Motivasi kerja pada penelitian ini.
6.	Bahari & Yuni Chairatun Nisa, (2017)	Signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Ilmiah manajemen dan bisnis vol.18 ISSN 2580-4270 April 2017	Terdapat kesamaan variabel yang diteliti yaitu Variabel Motivasi Kerja	Perbedaan pada dua variabel lain yang diteliti

1	2	3	4	5	6
	Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan				
7.	Syaiful Bahari, (2018) Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja	Manajemen vol. 1 ISSN 2623-2634 no 1 September 2018	Kesamaan antara variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja dan Variabel Y yaitu Motivasi Kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X1 yang diteliti di jurnal ini yaitu variabel Kepemimpinan Lingkungan Kerja
8.	Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi (2021) Pengaruh Fasilitas kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dari fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	Jurnal Sains Manajemen Vol. 7, Juni 2021, ISSN 2443-0064	Kesamaan antara variabel Y tentang motivasi kerja	Perbedaan terdapat di variabel X yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

1	2	3	4	5	6
9.	Eka Warna, Sutarno & Tiara (2021) Pengaruh h upah kerja, penghar gaan, lingkung an kerja terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonom i di SMA Negeri Se- Kota Jambi	Hasil dari penelitian ini terdapat hasil yang positif dari pengaruh upah kerja, penghargaan, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Guru	Jurnal Manajemen Pendidikan dan ilmu social Vol. 1, Juli 2020, ISSN 2716- 375X	Kesamaan tentang variabel Y Motivasi Kerja	Perbedaan terdapat di variabel X yaitu Penghargaan

#### a. **Krangka Pemikiran**

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan suatu karya, kreativitas dan dorongan. Kesempurnaan aspek teknologi, tanpa aspek manusia sulit untuk membentuk tujuan-tujuan organisasi/perusahaan dapat terwujud. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap

karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja. Beberapa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan memperhatikan sistem pengupahan dan lingkungan kerja yang baik.

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang, menurut David Mwakidimi Msengeti & Dr. Joseph Obwogi (2015) upah merupakan uang yang secara langsung disediakan oleh majikan atas perform kerja yang dimiliki para karyawannya. Sistem upah adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima pekerja, dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan adalah kebijakan dan strategi yang digunakan untuk menentukan besaran upah yang diterima oleh pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi yang dalam pembayarannya disesuaikan dengan perjanjian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sistem pengupahan yang berupa upah/gaji adalah sesuatu yang sangat penting. Upah melatarbelakangi seseorang untuk memutuskan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu tujuan pemberian upah oleh perusahaan yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut David Mwakidimi Msengeti & Dr. Joseph Obwogi (2015) terdapat dua elemen mengenai sistem upah yaitu Upah Dasar (Base Pay) dan Upah Tambahan (Contingency Pay). Upah dasar merupakan kompensasi yang diberikan atas dasar beberapa tarif yang telah ditentukan, mis. jumlah waktu yang dihabiskan

untuk pekerjaan oleh karyawan seperti tarif per jam mingguan. Sedangkan upah tambahan (contingency pay) adalah upah yang diberikan bergantung pada seberapa baik kinerja karyawan, misalnya kenaikan prestasi, pembayaran insentif, pembayaran bonus, dll. Menurut Mas'ud (2017:5) ada beberapa indikator yang mempengaruhi upah karyawan, indikator tersebut adalah (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja (2) Organisasi buruh (3) Pemberian upah (4) Produktivitas kerja (5) Biaya hidup (6) Pemerintah.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh David Mwakidimi Msenget & Dr. Joseph Obwogi (2015) yang berjudul *Effects of Pay and Work Environment on Employee Retention: A Study of Hotel Industry in Mombasa County* dan juga penelitian lainnya yang dilakukan oleh M. Dilif Lainun, Bambang Suyadi & Hety mustika (2018) *Pengaruh Upah Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi kasus pada karyawan UD)*. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Dengan demikian sistem pengupahan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di dalam perusahaan. Terdapat pengaruh antara sistem pengupahan dengan motivasi kerja artinya semakin baik sistem pengupahan yang diterapkan di dalam perusahaan, maka semakin baik motivasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Selain upah yang ada di perusahaan, hal lain yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja pada karyawannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan bersih akan membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya ketika lingkungan kerja yang ada pada

perusahaan justru tidak terawat, maka akan menimbulkan kesan yang kurang nyaman bagi karyawannya.

Menurut serdamayanti dalam Recky (2017:758) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Menurut Wursanto (2018:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Indiargo Dwi Prastyo & Bowo Santoso (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Anam dan Rahardja (2017:758) sebagai berikut: (1) Pengetahuan Struktur kerja organisasi (2) Tingkat tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan(3) Kepedulian pemimpin kepada bawahan (4) Dukungan pimpinan kepada bawahan (5) Kemampuan bekerjasama dengan kelompok (6) Tingkat kelancaran komunikasi pimpinan & rekan kerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang terdapat di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan khususnya dalam masalah motivasi kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka karyawan diharapkan menjadi lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidiana Rizki (2019) yang berjudul

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan UIN AR-Raniry, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, semakin baik juga motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan & Silvy (2019:38) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja misal adanya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang mendukung.

Sedangkan menurut Jufrizen (2017:38) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga bisa disebut dengan pendorong keinginan seseorang, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak ke arah yang lebih optimal.

Eka Warna, Suratno & Tiara (2020) dalam penelitiannya berkata “motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya guna memenuhi kebutuhan individu atau organisasinya”. Sehingga motif (kebutuhan, keinginan) memotivasi pekerja untuk melakukan tindakan.

Eka Warna, Suratno & Tiara (2020) juga menjabarkan beberapa indikator variabel motivasi kerja dalam penelitiannya, berikut adalah indikator variabel

motivasi kerja menurut Eka Warna, Suratno & Tiara: (1) Tanggung Jawab (2) Prestasi yang dicapai (3) Pengembangan Diri (4) Kemandirian.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan dan perusahaan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Motivasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Warna, Suratno & Tiara (2020) Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru ekonomi di SMA Negeri sekota Jambi. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa respon upah, lingkungan kerja dan penghargaan karyawan terhadap motivasi karyawan dalam kategori baik yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja. Sistem pengupahan maupun lingkungan kerja memiliki peranan yang penting terhadap keberlangsungan operasional perusahaan yang berakibat pada motivasi karyawan, maka dari itu motivasi karyawan sangat perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sistem pengupahan yang baik adalah ketika upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan adil. Upah yang baik bagi karyawan didasarkan pada aturan pemerintah dan kesepakatan kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu,

lingkungan kerja non fisik yang diterapkan oleh perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan yang baik seperti halnya fasilitas kerja yang memadai, adanya dukungan dari atasan/pimpinan dan rekan kerja yang mendukung. Maka ketika upah yang diterima sesuai dan lingkungan kerja yang baik, karyawan cenderung akan semakin tinggi tingkat motivasi kerjanya.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh Pemberian Upah Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja**