

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta uraiannya yang berkaitan dengan sistem pengupahan, disiplin kerja dan produktivitas kerja.

2.1.1 Sistem Pengupahan

Untuk bersaing dan mempertahankan keunggulan, peran ini harus diakui tenaga kerja sangat penting sebagai penggerak kegiatan industri, sehingga perlu mendapat perhatian karena mereka mencurahkan waktu, pikiran, dan energi mereka ke dalamnya. Sebagai tambahan mereka memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, komitmen dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan industri. Kondisi hal ini menjadikan karyawan sebagai aset yang kinerjanya harus ditingkatkan untuk mencapai hal tersebut industri harus mampu menciptakan kondisi kerangka kerja yang mempromosikan dan memberdayakan karyawan mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya secara optimal, salah satunya adalah dengan menawarkan gaji yang memuaskan.

Seiring dengan meningkatnya persaingan, industri harus mampu bersaing dan melakukan kesalahan. Salah satu alat yang dapat digunakan industri adalah upah. Jika sistem pengupahan dianggap adil dan daya saing tenaga kerja, maka industri lebih mudah menarik tenaga kerja yang bersangkutan mungkin untuk

mempertahankan dan lebih memotivasi dia untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga produktivitas kerja meningkat dan industri dapat menghasilkan produk dengan harga terjangkau kompetitif, yang tidak hanya menempatkan industri di depan persaingan juga mampu mempertahankan, bahkan meningkatkan, kelangsungan hidupnya profitabilitas dan mengembangkan bisnis mereka.

2.1.1.1 Pengertian Sistem Pengupahan

Upah adalah suatu bentuk balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerja harian (karyawan tetap) yang besarnya disepakati oleh kedua belah pihak (Kadarisman, 2016: 122).

Upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) (Mulyadi, 2016: 309). Upah pada umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan merupakan kebijakan yang digunakan untuk menentukan seberapa besar upah yang diterima oleh karyawan atas jasanya yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan telah disesuaikan berapa besarannya dengan perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1.2 Penggolongan Sistem Upah

Sistem pengupahan dibagi kedalam tiga jenis (Hasibuan, 2020: 124), yaitu:

1. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu upah, besaran upah ditentukan berdasarkan waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besaran upah sistem waktu tidak didasarkan pada prestasi kerjanya melainkan kepada lamanya bekerja. Sistem administrasi pengupahan berdasarkan waktu relatif mudah dan dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian.

2. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besaran upah ditentukan berdasarkan kesatuan unit karyawan, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besaran upah yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan karyawan bukan berdasarkan lamanya waktu pengerjaannya.

3. Upah Sistem Borongan

Upah sistem borongan merupakan salah satu cara pengupahan yang menetapkan besaran jasanya didasarkan pada volume pekerjaan dan lamanya pengerjaan. Penetapan besaran upah berdasarkan sistem borongan cukup rumit, dikarenakan lama pengerjaannya dan memerlukan banyak alat untuk menyelesaikannya.

2.1.1.3 Proses Penentuan Upah

Proses penentuan upah dibagi menjadi beberapa bagian adalah sebagai berikut (Rivai, 2018: 555):

1. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencari informasi mengenai tugas-tugas yang dilakukan, serta persyaratan yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas, sehingga uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja dapat dijelaskan.

2. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis dalam menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan proses untuk mencapai *internal equity* dalam suatu pekerjaan sebagai unsur penting dalam menentukan tingkat upah.

3. Survei Upah

Survei upah adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum untuk perusahaan sejenis yang memiliki usaha atau jabatan yang sama. Hal ini dilakukan untuk mencari keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam penentuan upah.

4. Penentuan Tingkat Upah

Setelah evaluasi jabatan dilaksanakan untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan serta melakukan survei terhadap upah yang berlaku di pasar tenaga kerja. Hasil evaluasi jabatan digabung dengan survei upah merupakan dasar dari penentuan upah.

2.1.1.4 Indikator Upah

Terdapat beberapa indikator mengenai sistem upah (Sinambela, 2016: 235) antara lain:

1. Kelayakan upah

Dalam menentukan besaran upah setiap pekerjaan dihubungkan dengan upah pekerjaan sejenis di tempat atau perusahaan lain. Dalam hal ini perlu diperbandingkan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2. Keadilan upah

Pemberian upah yang baik ialah yang menganut paham keadilan. Dalam keadilan ini bukan berarti upah yang diberikan sama rata bagi setiap pegawai, melainkan pegawai akan memperoleh upah sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya.

3. Pemberian upah sebagai perangsang kerja

Pemberian upah bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran pegawai bagi organisasi, melainkan juga cara untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya pemberian upah yang baik, maka setiap pegawai akan sadar bahwa kegairahannya mendatangkan keuntungan bagi dirinya sendiri dan organisasi.

4. Sumber pendapatan bagi pegawai

Pemberian upah seharusnya memberikan peluang bagi setiap pegawai untuk memperoleh penghasilan bagi dirinya dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

5. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah upah

Setiap pegawai di dalam organisasi mengharapkan upah yang diterima tidak akan mengalami penurunan, bahkan semakin hari semakin meningkat. Demikian juga para pegawai mengharapkan pemberian upah harus menjamin bahwa organisasi merupakan sumber utama pendapatan bagi pegawainya sehingga pegawai akan bekerja secara maksimal.

6. Prospek masa depan

Dalam sistem pemberian upah, prospek masa depan pegawai perlu diperhatikan. Untuk mempertimbangkan prospek yang akan datang, perlu mempertimbangkan tiga dimensi waktu yaitu memperhitungkan keadaan pada waktu yang lalu, kondisi saat ini, dan prospek di masa yang akan datang.

2.1.1.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Upah

Faktor-faktor yang memengaruhi pembagian upah antara lain (Johan, 2017: 75):

1. Ketetapan Pemerintah

Ketetapan pemerintah memengaruhi setiap pekerja untuk memperoleh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya.

2. Tingkat Upah Di Pasaran

Besaran upah yang dibayarkan perusahaan lain yang sejenis dan operasionalisasi terhadap sektor atau industri yang sama dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan besaran upah pada perusahaan tersebut.

3. Kualifikasi SDM yang Digunakan

Perkembangan zaman teknologi yang digunakan oleh perusahaan dapat menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin maju teknologinya maka akan semakin membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

4. Tuntutan Pekerja

Adanya tuntutan para pekerja merupakan faktor lain yang menentukan besar kecilnya tingkat upah, yang biasanya dilakukan melalui negosiasi.

2.1.1.6 Tujuan Pemberian Upah

Tujuan pemberian upah dibagi menjadi beberapa bagian adalah sebagai berikut (Rivai, 2018: 762-763):

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan menjamin upah, terjalin ikatan kerja sama resmi antara pemilik atau pengusaha dan pekerja. Pekerja wajib melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah sesuai kontrak yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan bantuan upah, para pekerja dapat memenuhi fisik, status sosial dan kebutuhan egois mereka untuk mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika pemberian upah yang diberikan mencukupi, maka penyediaan karyawan bagi perusahaan akan lebih murah.

4. Motivasi

Jika upah cukup tinggi, manajer akan dengan mudah memotivasi pekerjanya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan relevan serta kesinambungan yang kompetitif secara eksternal, stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif rendah.

6. Disiplin

Dengan memberikan upah yang cukup tinggi, disiplin karyawan meningkat. Mereka mengetahui peraturan yang berlaku dan mengikutinya.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada aturan yang ada pada perusahaan. Di dalam perusahaan sangat penting menegakkan disiplin kerja. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga akan menghasilkan hasil yang optimal. Sedangkan karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja menyenangkan sehingga menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam melaksanakan kerja dan menaati peraturan dan kebijakan serta menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan (Sinambela, 2016: 335).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan (Hasibuan, 2017: 193). Dimana kesadaran adalah sikap seseorang untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang menaati aturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja maka produktivitas kerja akan meningkat.

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja, terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja (Rivai, 2018: 827) yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

Itu berarti pemerintah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Dengan kata lain, manajer mencoba untuk membantu karyawan memperbaiki perilaku yang tidak pantas.

3. Perspektif Hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*)

Yaitu upaya penegakan disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Yaitu, tindakan penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah bentuk kepatuhan untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mengetahui tingkat disiplin seseorang, perlu diketahui indikator-indikatornya adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2019: 94):

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai di dalam perusahaan.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2016: 194) antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memengaruhi disiplin kerja. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi setiap kemampuan karyawan. Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Sebaliknya, jika pekerjaan itu diluar kemampuan maka kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, jujur dan adil agar kedisiplinan karyawan pun akan ikut berdisiplin. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai disiplin yang baik agar bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan terhadap perusahaan. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan begitupun sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan semakin rendah. Karyawan akan semakin sulit berdisiplin selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya disiplin karyawan, karena ego dan sifat-sifat penting yang memerlukan perlakuan yang sama dengan pegawai lainnya keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas dan jasa atau hukuman yang mendorong terciptanya disiplin karyawan yang baik. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan adanya keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus dilakukan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja pada perusahaan. Dengan waskat setiap atasan dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kebersamaan aktif inilah maka dapat terwujud kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi yang berat akan membuat karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan,

sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus secara wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan di perusahaan. Pimpinan harus bersikap tegas dan berani untuk bertindak menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik suatu perusahaan. Pimpinan perusahaan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.2.5 Tujuan Disiplin kerja

Tujuan disiplin kerja (Sutrisno, 2019: 89-92) sebagai berikut:

1. Tingginya rasa peduli karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
2. Tingginya semangat kerja dan inisiatif karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Tanggung jawab yang besar pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.
4. Adanya perkembangan terhadap rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi pada karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk merealisasikan tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci dari sebuah keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.6 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Setiap pelanggaran atau tidak disiplin tentu akan mendapatkan sanksi terhadap pelanggaran disiplin adalah sebagai berikut (AA, 2018: 131):

1. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuannya yaitu supaya karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian terhadap karyawan.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pemberian sanksi harus segera diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuannya yaitu supaya karyawan yang bersangkutan memahami sanksi

pelanggaran yang berlaku didalam perusahaan. Disiplin kerja akan melemah jika terdapat kelalaian memberikan sanksi.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Hal ini bertujuan untuk karyawan menyadari dan menghargai peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan merasakan adanya diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin jika terdapat ketidak konsistenan dalam pemberian sanksi.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin terhadap karyawan harus dilakukan dengan cara tidak membedakan karyawan, tua maupun muda, pria maupun wanita harus tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya yaitu supaya karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

2.1.3 Produktivitas Kerja

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.

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental (Aspiyah & Martono, 2016: 339-346). Sikap mental yang selalu mencari perbaikan atas apa yang sudah ada.

Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya bekerja (Sinungan, 2014:12). Produktivitas ditentukan tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa. Produktivitas mengungkapkan bagaimana sumber daya digunakan dalam produksi barang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan dari apa yang telah ada dengan mempertimbangkan biaya sumber daya bekerja.

2.1.3.2 Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Aspek-aspek produktivitas yang harus dipenuhi perusahaan adalah sebagai berikut (Wignjosoebroto, 2016):

1. Motivasi Kerja

Produktivitas kerja akan mengalami kenaikan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh dorongan untuk menghasilkan yang lebih baik dan lebih banyak.

2. Efisiensi dan Efektivitas Kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja merupakan modal penunjang produktivitas. Dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3. Kemampuan Kerja

Hasil produksi sangat ditentukan oleh kemampuan kinerja seorang karyawan. Dengan kemampuan kinerja karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sebaliknya jika kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produktivitas yang rendah.

4. Pengalaman dan Pengetahuan

Produktivitas yang dihasilkan akan lebih tinggi jika pengalaman dan pengetahuan seorang karyawan mempunyai, hal ini karena pengalaman dan pengetahuan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018: 27) adalah:

1. Sikap Mental, Berupa:

- a. Motivasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Etika Kerja

2. Pendidikan dan Pelatihan

Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan tersebut dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

Apabila karyawan memiliki keterampilan yang baik maka akan lebih mampu bekerja dan juga menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Dengan kecakapan dan pengalaman yang cukup, maka karyawan akan lebih terampil dalam bekerja.

4. Manajemen

Maksud manajemen disini berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan untuk mengelola serta mengendalikan bawahannya.

5. Hubungan Industrial

Dengan adanya hubungan kerja yang dinamis serta harmonis antara pimpinan dan bawahan dalam suatu perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi yang aktif dalam usaha meningkatkan tingkat produktivitas

6. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan yang memadai dapat menciptakan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Karyawan dengan gizi dan badan yang sehat akan lebih kuat dalam bekerja, apalagi jika mempunyai semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan supaya senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan baik yang menuju kearah peningkatan produktivitas.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu hal penting bagi karyawan di suatu perusahaan (Dewi & Harjoyo, 2019: 97). Dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga pengukuran produktivitas kerja sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

1. Kemampuan

Karyawan harus mampu untuk melakukan tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan tergantung pada keahlian dan profesionalisme. Mereka dalam pekerjaannya. Hal ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Upaya karyawan untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil pencapaian tersebut dapat dirasakan bagi yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Hal Ini merupakan upaya untuk menjadi baik dari kemarin. Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dengan cara membandingkan dengan sehari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang 28 dihadapi karena semakin berat tantangan yang akan dihadapi, maka pengembangan diri semakin diperlukan. Sama halnya dengan harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak pada keinginan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

5. Mutu

Mutu adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Peningkatan mutu bertujuan untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Input dan Output merupakan aspek produktivitas yang memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai sistem pengupahan berdasarkan waktu dan disiplin kerja yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Juju Jumena dan Iis Ikhsanti/ 2016/ Pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja dan hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Cirebon	Variabel Independen: Pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja Variabel Dependen: Produktivitas kerja karyawan	Variabel Independen: Hasil Kerja Objek Penelitian: Pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Cirebon	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah waktu kerja tidak berpengaruh dengan taraf signifikan sedangkan upah hasil kerja berpengaruh dengan signifikan.	Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah 3 (1), 2016
2	Wiwin Winarsih, Aries Veronica, Amy Anggraini/ 2020/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan	Variabel Independen: Motivasi Kerja Objek Penelitian: PT. Awfa Smart Media Palembang	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik secara serentak dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja yang ada pada perusahaan dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang	Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmanyah (JIAR) Vol. 3 No.2, Juni 2020, 34-51
3	Maliah dan Deki Kurniawan/ 2020/ Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang	Variabel Independen: Upah Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Insentif Objek Penelitian: PT. Tirta Bumi Raya Palembang	Secara parsial upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	Jurnal Kompetitif Volume 9 No. 1 Edisi: Januari – Juni 2020 ISSN : 2302 - 4585

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				Namun secara simultan upah dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	
4	Bella Endahsari, Fidyah Yuli Ernawati, Siti Rochmah / 2019/ Analisis Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arsyla Bangkit Mandiri	Variabel Independen: Upah, Disiplin Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Insentif Objek Penelitian: PT. Arsyla Bangkit Mandiri	Hasil dari penelitian ini adalah variabel upah mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memberikan insentif diluar upah setempat.	Jurnal CAPITAL Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi Volume, 1 No 1 Desember 2019
5	Yudha Prawira Junistiara Putra, Mimin Suriadi/ 2022/ Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh	Variabel Independen: Disiplin kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja	Variabel Independen: Kompensasi Objek Penelitian: Kantor Walikota Banda Aceh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan kedua variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Banda Aceh	Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol 1 No 7 Oktober 2022 ISSN: 2829 – 7466 (Print) ISSN: 2829-632X (Electronic)
6	Iqbal Ramadhan/ 2021/ Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Insentif Objek Penelitian: PT. Infomedia Nusantara	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Nusantara			kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara	
7	Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih, Dela Audiva/ 2022/ Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Keterampilan dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Jurnal Ekombis Review, Vol. 10 Special Issue DNU 14 TH, Maret 2022 page: 17-24 ISSN: 2338-8412 e-ISSN: 2716-4411
8	Muhammad Ali Rauuf, Rini Adiyani, Zandra Dwanti Widodo/ 2022/ Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen	Variabel Independen: Upah Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Insentif Objek Penelitian: PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.	PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 4, 2022.
9	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo / 2018/ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Jurnal <i>Among Makarti</i> Year: 2018 Volume: 11 Issue: 1 Pages: 28-50
10	Virginia A.J Rampisela dan Genita G Lumintang/ 2020/ Pengaruh	Variabel Independen: Upah Variabel	Variabel Independen: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini yaitu variabel upah berpengaruh negatif tidak	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta	Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan		signifikan terhadap produktivitas kerja	Akuntansi Year: 2020 Volume: 8 Issue: 1 Pages: 302-311

2.3 Kerangka Pemikiran

Sistem pengupahan merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Jika sistem pengupahan dianggap adil dan terdapat daya saing tenaga kerja, maka industri lebih mudah menarik tenaga kerja yang bersangkutan untuk mempertahankan dan lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri dapat menghasilkan produk dengan harga terjangkau kompetitif, yang tidak hanya menempatkan industri di depan persaingan juga mampu mempertahankan, bahkan meningkatkan, kelangsungan profitabilitas dan mengembangkan bisnis mereka.

Upah adalah suatu bentuk balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerja harian (karyawan tetap) yang besarnya disepakati oleh kedua belah pihak (Kadarisman, 2016: 133). Maka dari itu, sistem pengupahan merupakan kebijakan yang digunakan untuk menentukan seberapa besar upah yang diterima oleh karyawan atas jasanya yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan telah disesuaikan berapa besarnya dengan perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya.

Terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur sistem pengupahan yaitu (Sinambela, 2016: 235): (1) Kelayakan upah; (2) Keadilan upah; (3) Pemberian upah sebagai perangsang kerja; (4) Sumber pendapatan bagi pegawai; (5) Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah upah; (6) Prospek masa depan. Dengan adanya indikator sistem upah apakah perusahaan sudah memberikan sistem upah yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan atau tidak. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi untuk memperbaiki setiap celah kekurangan yang dapat menghambat proses perusahaan dalam melaksanakan dan mencapai target.

Jika sistem pengupahan sudah sesuai dengan kapasitasnya maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Maliah & Kurniawan, 2020: 9).

Selain sistem upah hal lain yang perlu diperhatikan adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Penerapan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan akan menimbulkan pekerjaan yang nyaman. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada aturan yang ada pada perusahaan. Di dalam perusahaan sangat penting menegakkan disiplin kerja. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga akan menghasilkan hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan disiplin kerja

memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan (Hasibuan, 2017: 193) . Dimana kesadaran adalah sikap seseorang untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak.

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja di PT. Macakal Pangan Sejahtera sudah memadai atau tidak, maka perlu diketahui indikatornya terlebih dahulu. Berikut adalah indikator disiplin kerja (Sutrisno, 2019: 94) yaitu: (1) taat terhadap aturan waktu; (2) taat terhadap aturan perusahaan; (3) taat aturan perilaku dalam pekerjaan; (4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya bekerja (Sinungan, 2014: 12). Produktivitas memiliki indikator (1) Kemampuan; (2) Meningkatkan hasil yang dicapai; (3) Semangat kerja; (4) Pengembangan diri; (5). Mutu; (6) Efisiensi (Dewi & Harjoyo, 2019: 97).

Sistem pengupahan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Maliah & Kurniawan, 2020: 9). Upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Rampisela et al., 2020: 302-311). Maka perlu dilakukan penelitian ulang terkait pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas kerja karyawan. sistem pengupahan yang baik harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk

tingkat inflasi, tingkat produktivitas industri, dan kondisi ekonomi secara keseluruhan. Sistem pengupahan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat memiliki konsekuensi negatif bagi produktivitas dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala dalam sistem pengupahan mereka untuk memastikan bahwa itu sesuai dengan kondisi saat ini.

Hubungan sistem pengupahan dengan disiplin kerja dapat dijelaskan melalui teori menurut (Sedarmayanti, 2018: 23) dalam perusahaan pabrikan masalah pengupahan merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun usaha itu sendiri. Pemberian upah kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan. Sistem pengupahan sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya upah dapat memengaruhi disiplin dan produktivitas. Apabila upah diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai target kerja dalam hal produktivitas. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Eka Putra, 2022).

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Hayatun & Ernawati, 2022: 182-192). Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maka perlu dilakukan penelitian ulang terkait pengaruh sistem pengupahan

terhadap produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018: 28-50). Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas-tugas pekerjaan. Disiplin kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, manajemen, dan budaya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong disiplin kerja dan produktivitas. Hal ini termasuk memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung perkembangan karyawan dalam mencapai disiplin kerja yang lebih baik.

Pelaksanaan sistem pengupahan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan tidak bisa disiplin dalam bekerja misalnya telat masuk kerja, tidak memakai atribut perusahaan bahkan sering tidak masuk kerja dengan alasan sakit atau izin maka produktivitas kerja pada PT. Macakal Pangan Sejahtera akan menurun. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Hayatun & Ernawati, 2022: 182-192).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem upah dan disiplin kerja memiliki peran penting terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu sistem upah dan disiplin kerja perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan yaitu memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan. Semakin baik sistem upah yang diberikan dan disiplin kerja yang kondusif maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dicapai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran di atas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut. **“Sistem Pengupahan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan bagian produksi tahu bulat PT. Macakal Pangan Sejahtera Kabupaten Ciamis”.**