

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 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. Sedangkan menurut Rocky (2017: 65) upah secara terminologi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan per UU, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja.

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.

Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan.
4. Produktivitas kerja

Selanjutnya, menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam (Normalitasi, 2019), upah diartikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan. berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang – undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sedangkan menurut Sadono (2017: 76) upah juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.

Selanjutnya Muchdarsyah (2018: 55) berpendapat bahwa upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Dari definisi–definisi diatas meskipun berbeda–beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama maka dapat disimpulkan bahwa upah dapat diartikan sebagai pengganti atas jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan. Oleh karena itu dalam pemberian upah, perusahaan perlu memperhatikan prinsip adil dan layak. Yang dimaksud adil adalah bahwa besarnya upah harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan–pekerjaan. Dengan kata lain

pekerjaan–pekerjaan sejenis memperoleh bayaran yang sama. Sedangkan yang dimaksud layak adalah bahwa besarnya upah yang diberikan pada karyawan harus sama dengan pembayaran yang di terima karyawan yang serupa diperusahaan lain.

Dari pengertian diatas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan (Normalitasari, 2019) yaitu:

1. Ada dua pihak yang mempunyai dan berkewajiban yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan yang satu dengan yang lainnya.
2. Pihak pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan dan perintah yang diberikan oleh pengusaha/ organisasi serta berhak untuk mendapatkan upah atau kompensasi.
3. Pihak pengusaha / organisasi memikul kewajiban untuk memberikan upah atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja.
4. Selanjutnya hak dan kewajiban ini timbul pada saat adanya hubungan kerja

#### **2.1.1.1 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 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. Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

#### **2.1.1.2 Dasar Penentuan Upah**

Menurut Dessler (2017: 350) terdapat 3 (tiga) dasar penentuan upah antara lain:

1. Kompensasi berdasarkan waktu

Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh biasanya atas dasar upah menurut jam atau harian hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu manajer profesional dan administrasi memperoleh upah atas dasar seperangkat periode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.

2. Upah borongan

Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

3. Lint staf kompensasi

Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensasi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensasi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

### 2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Upah

Menurut Johan (2017: 75) Faktor-faktor yang dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan besar kecilnya upah antara lain:

1. Ketetapan pemerintah

Yaitu setiap pekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup tidak buat dirinya saja melainkan juga keluaranya

2. Tingkat upah dipasaran

Yaitu besarnya upah dibayarkan perusahaan lain yang sejenis dan peroperasi pada sektor atau industri yang sama, dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut.

3. Kualifikasi SDM yang digunakan

Yaitu 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 juga meentukan besar-kecilnya upah adalah adanya tuntutan para pkerja dan kemauan perusahaan, biasanya dilakukan dengan cara negosiasi atau tawar-menawar.

Menurut (Siagian, 2016: 78), 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 ditetapkan. Namun apabila jam kerja melebihi ketentuan waktu kerja maka waktu kerja tersebut bisa di anggap masuk sebagai waktu lembur sehingga tenaga kerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Variabel yang tidak dapat dipisahkan dalam tinjauan operasional adalah tingkat upah dan curahan jam kerja. Seseorang mendapatkan upah dari 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. Maka 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 (2016: 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 bahwa jika ada kenaikan upah berarti terjadi penambahan pendapatan yang diperoleh pekerja serta diiringi dengan penambahan jam kerjanya. Dengan

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 menabuh 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, 2016: 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 menaikan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan menetapkan tingkat upah pada pekerjaannya pun berlandaskan tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempu oleh pekerja karena semakin



tingginya tingkat pendidikan berarti semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan

#### **2.1.1.4 Indikator – Indikator Upah**

Menurut Mas'ud (2017: 5) Indikator yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya upah 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.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah.

3. Pemberian upah

Adalah 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.

4. 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.

#### 5. Biaya hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi.

Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan

#### 6. Pemerintah

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 tingkat upah demikian sebaliknya.

Selain itu, menurut Djoko (2016: 28) indikator upah Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat 2, meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerjalembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2017: 75) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Nitisemito (2017: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayati (2016: 21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz & Schultz yang dialihbahasakan oleh Kuntjojo, (2017: 135) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.1.2.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016: 22) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

#### **1 Lingkungan kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2016: 23) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sedarmayanti (2016: 95) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2016: 85) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### **2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Menurut Ishak dan Tanjung (2018: 105), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016: 65), indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. Sesuai namanya, indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di

dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga.

Menurut Sedarmayanti (2016: 66) di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, seperti:

1. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

2. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

### 3. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan

### 4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Indikator lingkungan kerja sebaiknya dipenuhi oleh seluruh perusahaan. Jika bisa dipenuhi, maka karyawan yang bekerja di dalamnya bisa nyaman bekerja dan bisa memberikan performa yang terbaik juga. Kedua belah pihak, dari pihak perusahaan dan karyawan, akhirnya bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi kinerja. Berikut definisi beberapa berkaitan dengan definisi kinerja:

Menurut Lijan (2016: 480), bahwa kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Anwar (2017: 67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Armstrong dan Baron (2016:2) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah *output* kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut

### **2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar (2017: 484), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan ketrampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).



### 2.1.3.2 Dimensi Kinerja

Yang dimaksud dimensi kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dimensi kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu kinerja. Dimensi mengenai kinerja menurut Anwar (2017: 67) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai, maka dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apaun yang diberikan oleh pihak instansi maupun perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja pegawai sangat bagi pihak perusahaan atau instansi terkait.

2. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

3. Konsistensi pegawai

Ketetapan karyawan dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.

#### 4. Kerjasama

Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

#### 5. Sikap pegawai

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu atas enam indikator, yaitu Robbins (2016: 260):

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

#### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal. Penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis / Tahun / Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	2	3	4	5	6
1	Andi Arwin Mustafa, Muhlis Madani, Nuryanti Mustari (2018) Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di Ptpn X(Pabrik Gula Camming)	Variabel (X): Upah Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Variabel (X): Lingkungan Kerja Objek Penelitian: Musiman Di Ptpn X(Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone	Pengaruh signifikan antara sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone)	Jurnal Administrasi Publik, April 2018 Volume 4 Nomor 1.
2	Moh, Nurul Absor (2018) Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Lyli Bakery Gresik	Variabel (X): Upah Dan Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Perusahaan Lyli Bakery Gresik	Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel upah dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.	Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2, No. 3, Tahun 2018

1	2	3	4	5	6
3	Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Variabel (X): Sistem Upah Objek Penelitian: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 13-27 ISSN 2623-2634 (online)
4	Nasir, Achmad (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Sulawesi Barat melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Koordinator Statistik Kecamatan di Provinsi Sulawesi Barat	pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja KSK.	Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.1, No.3, Tahun 2016
5	Stefanus Lalu Pada (2017) Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Variabel (X): Sistem Upah dan Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Cv Aji Bali Jaya Wijaya Di Surakarta	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 2 Juni 2017 362 - 372.

1	2	3	4	5	6
6	Dewi Rahayu, M. Aziz Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X): Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. Campina Ice Cream Industry Tbk	Dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2, No. 4, November 2019 Hal 601-609 ISSN: 2654-6623
7	Resiana Dwiputri Rumondor (2021) Pengaruh Kenaikan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Variabel (X): Kenaikan Upah Variabel (Y): Kinerja Pegawai	Objek Penelitian: Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Secara parsial kenaikan Upah mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 867-875 ISSN 2303-1174
8	Lyta Lestary dan Harmon (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)	Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)	Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211

1	2	3	4	5	6
9	Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya (2019)  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Variabel (X): Lingkungan Kerja  Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)  Vol. 8 No. 2 Maret 2019
10	Vivi Herlina (2020)  Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X): Lingkungan Kerja  Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro	Diketahui bahwa besar pengaruh besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,1008	Jurnal Administrasi Nusantara (JAN) Volume 3 No. 1 – Juni 2020
11	Vicky Karina (2020)  Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hade dinamis sejahtera	Variabel (X): Lingkungan Kerja  Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: pt. Hade dinamis sejahtera	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula	Jurnal Usub Volume 2 Issue 1, Juni 2020

1	2	3	4	5	6
12	Zainuddin Mukhsin, Buana Bima Fikri, Wahyuni (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: karyawan Hotel Marina Kota Bima	Kesimpulan penelitian bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%	“Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan dan Ekonomi” Vol. 4, No. 2 Juni 2021 e-ISSN: 2614-6002
13	Ferry Moulana Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. Telkom Indonesia	Berdasarkan hasil analisis Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1 Maret 2017

1	2	3	4	5	6
14	Sutrisno Panigoro, Frederik Worang, Jantje Uhing (2016)  Pengaruh Perencanaan, Pengembangan Karir Dan Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Manado	Variabel (X): Objek Tingkat Upah  Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Manado	Hasil penelitian menunjukkan tingkat upah secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1 Maret 2017
15	Ruslan Efendi, Junita Lubis, Elvina (2020)  Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano panai tengah	Variabel (X): Objek Upah  Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. Milano panai tengah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) upah dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ecobisma Vol. 7 No. 2 Tahun 2020 ISSN: 2060-3391
16	Resiana Dwiputri Rumondor (2021)  Pengaruh Kenaikan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Variabel (X): Objek Kenaikan Upah  Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Secara parsial kenaikan Upah mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Jurnal EMBA Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 867-875 ISSN 2303- 1174



1	2	3	4	5	6
17	As'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo (2018) Pengaruh Upah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X): Kenaikan Upah Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.	INOVASI, 14 (1) 2018, 1-7 ISSN: 2528-1097
18	Kiki Rindy Arini Mochammad Djudi Mukzam Ika Ruhana (2019) Pengaruh Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Variabel (X): Kenaikan Upah Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1 Mei 2019
19	Kenly Rimpulaeng, Jantje L. Sepang (2020) Motivasi kerja, Upah, dan budaya organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pt. Gudang garam manado	Variabel (X): Kenaikan Upah Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT. Gudang Garam Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA 137 Vol.2 No.3 September 2020, Hal. 137-148

1	2	3	4	5	6
20	Olla Masilan Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami (2018)	Variabel (X): Kenaikan Upah Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara parsial upah karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)  Vol. 2 No. 2 Februari 2018
	Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)				

## 2.2 Kerangka 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. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan memberikan kinerja yang optimal, maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu upah yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Rocky (2017: 65) upah secara terminologi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang,

yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan per UU, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja.

Menurut Mas'ud (2017: 5) Indikator yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya upah adalah sebagai berikut penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, pemberian upah, produktivitas kerja, biaya hidup dan pemerintah.

Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penjelasan menurut Heidjarahman dan Husnan (2016: 61), Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Pendapat atau teori tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Arwin Mustafa, Muhlis Madani, Nuryanti Mustari (2018) yang berjudul Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di Ptpn X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone. Dimana hasil penelitian menunjukkan Pengaruh signifikan antara sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone).

Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan. Alex (2016: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2017: 66), adalah tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi dan kerja sama antar kelompok.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam berkerja. Menurut Fadilah, (2018: 45) menyatakan bahwa: “rasa nyaman dalam berkerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan kan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Dari pendapat tersebut dapat dilihat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana fasilitas kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri (2020), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang

Bedagai. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan upah dan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan sendiri menurut Lijan (2016: 480), menerangkan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Adapun Indikator Kinerja Menurut Robbins (2016: 260) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan memperhatikan pemberian upah dan lingkungan kerja yang nyaman, maka akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan pemberian upah yang layak dan lingkungan kerja yang baik. Dengan pemberian upah dan lingkungan kerja nyaman yang diterapkan perusahaan, maka dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh, Nurul Absor (2018) yang berjudul Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Lyli Bakery Gresik. Dimana hasil penelitian

menunjukkan Upah Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **Terdapat Pengaruh Signifikan antara Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Feeder* di CV. Dunan Pratama Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya baik secara Simultan maupun Parsial.**