BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian- penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Hasil
1.	Istiqomah 2010	Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja langsung pada CV Rimba sentosa ditawangsari kabupaten Sukoharjo	Variabel Upah (X1), variabel Lingkungan kerja (X2), dan Variabel produktivitas kerja (Y).	Analisis regresi sederhana dan Uji t	variabel upa(X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tenaga kerja langsung pada CV Rimba Sentosa ditawangsari kab. Sukoharjo.
2.	Lilik Khoiriyah 2009	Pengaruh upah terhadap dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya	Variabel Upah (X1),Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Variabel Produktivitas kerja (Y).	Analisis regresi sederhada dan Uji t	Upah dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Aji Jayawijaya.
3.	Wayan senata 1, made muridja 1, kode raisuwena 2. 2014	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kembang sari kabupaten badung tahun 2012.	Variabel lingkungan kerja (X1), dan variabel produktivitas kerja (Y).	Analisis regresi sederhana dan uji t.	Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukan dari signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

No	Nama peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Hasil
4	Laura Arranz Aperte	Dampak Tanaman dan Upah pada Tenaga Kerja Produktivitas Pekerja Finnish	-Variabel Upah (X) -Variabel Kinerja (Y)	Menghitung SE dan Regresi Upah SES dalam digunakan Variabel Penjelas dalam Kinerja Regresi tingkat publik	Hubungan yang positif dan Signifikan antara tananan dispriasi Upah dan Produktivitas tenaga bekerja

Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh istiqomah (1201038), yaitu sama sama meneliti upah dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan peneliti sebelumnya terletak pada pemilihan obyek penelitian yaitu penelitian istiqomah meneliti tenaga kerja lagsung perusahaan mebel Rimba Sentosa diTawang Sari Sukoharjo. Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh penulis dilakukan pada pekerja pabrik Krecekan Krupuk Uyel di UD Jaya Adan-adan Gurah Kediri.

Peneliti Lilik Khoiriyah (2009) memiliki persamaan dengan peneliti yang peneliti lakukan yaitu sama-sama mengkaji sumber daya manusia dengan menggunakan analisis regresi linier, perbedaan penelitian yang dilakukan lilik khiriya (2009) variabel yang diteliti meliputi upah, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja karyawan UD Jaya Adan-adan Gurah Kediri.

Persamaan dengan peneliti 1 wayan senata, 1 made, Nurida 1. yang peneliti lakukan yaitu sama-sama mengkaji sumber daya manusia dengan mengunakan analisis regresi berganda, perbedaan penelitian yang dilakukan 1 wayan senata, 1 made, Nurida 1variabel yang diteliti Lingkungan kerja dan produktivitas kerja UD Kembang Sari kabupaten Badung, sedangkan peneliti mengunakan variabel upah, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja karyawan UD Jaya Adan-adan Gurah Kediri.

Penelitian lauraz arranz (2013) yang peneliti lakukan yaitu sama-sama mengkaji sumber daya manusia dengan mengunakan analisis regresi linear, perbedaan penelitian yang dilakukan variabel the impact of wage dispersion on labor productivity, sedangkan yang diteliti peneliti meliputi upah, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja karyawan UD Jaya Adan-adan Gurah Kediri.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori berisi tentang konsep produktivitas kerja, Upah, dan Lingkungan Kerja.

2.2.1 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisni (2000) Produktivitas kerja adalah keseluruhan keluaran barang atau jasa. Yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang dibutuhkan untuk menghasilkan keluaran tadi. Para karyawan dapat menerima upah yang lebih tinggi dan akan laba perusahaan dapat meningkat.

Menurut Sutrisno (2011:99), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hai ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Prouktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan(tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satu kesatuan fisik, bentuk, dan nilai

Menurut Kussrianto (1990), dalam Edy Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu. Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Rivanto, 1991).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Semua perusahaan atau organisasi pasti mempengaruhi keinginan semua tenaga kerja harus selalu meningkatkan produktivitas kerjanya setinggi-tingginya atau banyak –banyaknya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi menurut Mulyadi, (2016) antara :

A. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelsaikan pekerjaanya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

B. Kemampuan Bekerja

Kemapuan bekerja adalah seseorang dalam menyelesaikan pekerjannya, dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

C. Skill atau Keterampilan

Skill atau ketrampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau ketrampilan yang dimiliki maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya
.

D. Etika Kerja

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya , dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi atau perusahaan itu maka karyawan atau pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

E. Motivasi

Motivasi atau dorongan, dengan motivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.

F. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit

rawat inap yang semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan atau pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

G. Lingkungan Kerja yang Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan karyawan dengan karyawan menunjukan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagai mana, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

H. Sarana dan prasarana pendukung Produksi

Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari atau dimintak maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua sarana dan prasarana tidak dipenuhi maka bukan produktivitas yang didapat tetapi malah penurunan produktivitas yang ada.

I. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

J. Manajemen

Manajemen dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja, sebagai pimpinan harus bisa memberikan contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

K. Kompensasi, Gaji atau Upah

Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan.

3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2009), Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

A. .Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berikan kepada mereka.

B. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

C. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

D. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

E. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatakan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada giliranya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

F. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2.2 Upah

1. Pengertian Upah

Menurut Sonny Sumarsono (2003), Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antar pengusaha termasuk tunjangan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga.

Menurut Windardi (1986), upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa yang biasanya dibayarkan per jam, per hari, per bulan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pemberian atas balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya Upah, menurut (Fliipo, 1997:37), antara lain:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila suatu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.

2. Organisasi Buruh

   Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat dan serikat buruh yang kuat, demikian dengan sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

   Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan.

4. Produktivitas

   Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya seharusnya semakin besar upah yang akan diterima, prestasi kerja dapat ditunjukan dengan produktivitas kerja.

5. Biaya Hidup

Faktor yang mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup didaerah kota besar dengan di desa yang beda.

6. Pemerintah

Pemerintah dan peraturanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan.

7. Keadilan dan Kelayakan Upah

Didalam memberikan upah kita harus memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti diberi rata-rata tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (Input) dengan penghasilan (Output).

3. Sistem Upah

Sistem upah biasanya dipandang sebagai alat untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem ini mempunyai pengaruh spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja. Menurut As'ad (1995: 94-96) dibagi menjadi 4 sistem, antara lain:

a. Sistem Upah menurut Produksi

Sistem upah ini bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga menghasilkan produksi yang lebih banyak. Upah disini membedakan karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energik.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, dan kemampuan. Sistem ini antara lain upah harian, mingguan, dan bulanan. Salah satu faktor untuk tetap mempertahankan sistem upah ini adalah sistem ini dapat mencegah manajer dari pilih kasih, diskriminasi, dan kompetisi karyawan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini mendorong lebih setia atau loyaritas terhadap perusahaan. Namun, sistem ini juga memiliki kelemahan yaitu kurang bisa memotivasi karyawan dan akan di isi dengan orang-orang yang cukup usia.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Dalam sistem ini, upah diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan. Dimana Upah dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka dan kebutuhan lainnya terpenuhi.

4. Indikator Upah

Peneliti dalam hal ini telah menerapkan indikator dari upah, Menurut Amin Zainullah (2012), antara lain:

1. Diterima Tepat Waktu

Upah yang diberikan kepada para pekerja menurut kerjanya pembayaran upah diterima dengan tepat waktu, yang bisa dilakukam secara harian maupun mingguan.

2. Diterima sesuai dengan lamanya Kerja

Upah yang diberikan tidak membedakan umur, pengalaman, dan kamampuan. Cara pemberian upah anatra lain upah harian, mingguan, dan bulanan.

3. Upah menurut Kebutuhan

Upah diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan. Dalam hal ini karyawan diberikan upah untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka. Apabila kebutuhan pokok mereka terpenuhi maka kebutuhan yang lain juga dapat terpenuhi.

2.2.3 Lingkungan Kerja

`1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri dari pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sukanto dan Indriyo(2000:151) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang adapt mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan, suara gaduh, pengatuan kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, sesama kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011).

   Ada 5 aspek lingkungan non fisik yang mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu

   1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
   2. Tanggung jawab Kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta tanggung jawab atas tindakan mereka .
   3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan perhatian serta menghargai meraka.
   4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5.Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara pekerja atau pun dengan pimpinan.

3. Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009:28), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah:

- Penerangan atau cahaya ditempat kerja

  Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanaya penerangan cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- Temperatur ditempat kerja

  Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyelesaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

- Kelembaban di tempat kerja

  Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Biasa dinyatakan dalam presentase kelebaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergarak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu

keadaan dengan temperatur udara sangat panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

- Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar ikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

- Kebisingan ditempat kerja

kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telingga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka bunyi tersebut dapat mengagu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

- Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran mekanisme getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pekerja. Getaran mekanisme pada umunya sangat menganggu tubuh karena ketidak teraturanya. Geratan mekanisme dapat mengganggu tubuh dalam konsentrasi.

- Bau-bauan ditempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran. Karena dapat mengagagu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. pemakaian "*air condition"* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengilangkan bau-bauan yang menganggu disekitar tempat kerja.

- Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahakan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang,

sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

- Lay Out diTempat kerja

Lay out da hubunganya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi barkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan dan lainya untuk bekerja.

4.Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Sedarmayanti (2009) menyatakan, Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peneliti dalam hal telah menetapkan indikator dari Lingkungan Kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009), antara lain:

- Pewarnaan masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.
- Penerangan atau cahaya ditempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- Sirkulasi udara ditempat kerja, dalam perusahaan harus ada sirkulasi udara yang dibutuhkan oleh karyawan.

- Suara bising

  Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
- Ruang gerak, Ruang Gerak merupakan ruang yang berada dimana karyawan bekerja. Untuk membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja perusahaan sebaiknya dapat menyiapkan ruang gerak yang luas.
- Keamanan, Perusahaan menyiapakan fasilitas keamanan yang bisa membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dengan adanya fasilitas yang aman karyawan dapat focus untuk bekerja.
- Kebersihan, Perusahaan maupun karyawan harus bisa menjaga kebersihan dalam ruangan dengan seperti itu karyawan merasa nyaman bekerja dengan adanya ruangan yang bersih.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

Berikut ini akan dijabarkan hubungan upah dengan produktivitas kerja dan hubungan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

1. Hubungan Upah dan Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian upah dengan tepat waktu dalam perusahaan sangat penting dilakukan supaya dapat membantu meningkatkan

produktivitas kerja karyawan di Ud Jaya Adan-adan Gurah Kediri. apabila perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan yang diberikan karyawan untuk perusahaan maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja.

Dengan memberikan upah dengan tepat waktu, upah yang layak dan upah sesuai dengan hasil produksi, maka kebutuhan pokok karyawan akan terpenuhi dan apabila kebutuhan pokok karyawan terpenuhi maka karyawan akan selalu punya dorongan kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan produktivias kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukan bahwa pemberian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karaywan. Semakin upah dari perusahaan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.. Sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Istiqomah Tahun 2010, menyatakan bahwa upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tenaga kerja langsung pada CV Rimba Sentosa ditawangsari kab. Sukoharjo.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dengan keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang ditanankan dalam perusahan karena hal ini akan menyangkut kenyamanan bagi seorang karyawan.

Apabila perusahaan menyedikan lingkungan kerja fisik yang nyaman didalam perushaan, maka karyawan akan nyaman dalam bekerja. Dengan adanya penerangan cahaya ditempat kerja yang tepat, sirkulais udara yang memadai, ruang gerak yang luas, fasilitas keamanan kerja yang memadai dan kebersihan yang selalu terjaga ditempat kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Semakin baik dan mendukung lingkungan kerja didalam perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lilik Khoiry (2009), yang membuktikan upah dan lIngkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan cv. Aji Jayawijaya.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian pendahulu yang sudah ada maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut: Upah dan Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pemberian upah dengan tepat waktu dalam perusahaan sangat penting dilakukan supaya dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Ud Jaya Adan-adan Gurah Kediri. apabila perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan yang diberikan karyawan untuk perusahaan maka karyawan akan punya dorongan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dengan keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang ditanankan dalam perusahan karena hal ini akan menyangkut kenyamanan bagi seorang karyawan.

Produktivitas kerja salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu kemampuan bekerja, tingkat pendidikan, skill dan ketrampilan, tingkat motivasi , jaminan

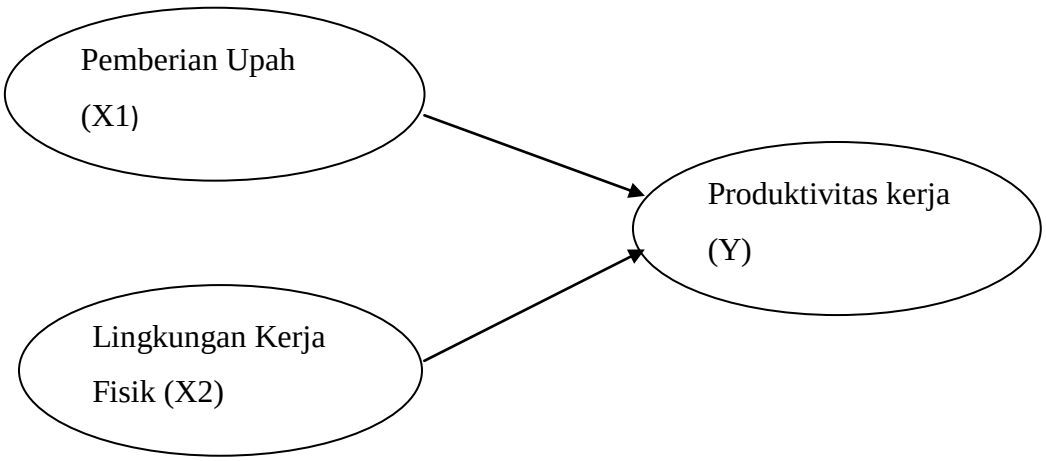
sosial, lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana pendukung, manajemen, disiplin kerja, kompensai, gaji, dan upah.

Berdasarkan pernyataan diatas menunjukan semakin baik pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan dan penyediaan lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Ud Jaya Adan-adan Gurah kediri.

Berdasarkan kajian teoritis mengenai pemberian upah yang maksimal dan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman secara optimal berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel dependen Upah dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel independen Produktivitas Kerja Karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

H1 : Diduga, Upah berpengaruh segnifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Jaya Adan-adan Gurah Kediri.

H2 : Diduga, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Jaya Adan –adan Gurah Kediri.