

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Upah Harian

1. Pengertian Upah Harian

Pada dasarnya, upah merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contact*. Upah dapat lebih bervariasi tergantung jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan dan bulanan. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi dan produksinya, seperti pembayaran upah perunit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.¹

Memberikan upah kepada seseorang yang telah menyewakan tenaganya untuk bekerja hukumnya boleh. Hal ini berdasarkan hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:²

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 352

²Husnul Albab. *Menggapai Rizqi Dengan Berbisnis Ala Islami*. (Surabaya:Riyan Jaya, 2010),

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى
 بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
 فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

*“Tiga orang (golongan) yang aku memusuhinya besok dihari kiamat, yaitu orang yang member kepadaku dan menarik kembali, orang yang menjual orang merdeka kemudian makan harganya, dan orang yang mengupahkan dan telah selesai tetapi tidak memberikan upahnya”.*³

Berdasarkan firman Allah SWT dalam surat At-Thalaq ayat 6.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ^ط

*“Kemudian jika kamu menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”.*⁴

Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadist dari Abi Said “bahwa Nabi Muhammad SAW. Melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut.”

Pemberian upah kepada karyawan dalam sebuah kegiatan produksi pada dasarnya merupakan sebuah balas jasa dari para majikan kepada karyawannya atas prestasi yang telah dikeluarkan oleh karyawan dalam kegiatan produksinya.

Upah yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup pekerja beserta keluarganya.
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah pekerja.

³Muhammad Nashruddin Al Albani. *Ringkasan Shahih Bukhari III*. (Jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2012), 118

⁴Departemen Agama RI. *“Al-quran dan Terjemahnya juz 1-30”*(Surabaya: Tri Karya.2002), 817.

3. Produktivitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh para buruh dan para pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaannya.

Secara teoritis upah yang diberikan para pengusaha kepada tenaga kerja dianggap sebagai harga diri tenaga yang telah diberikan untuk kepentingan produksi. Berdasarkan hal tersebut, maka upah yang diberikan kepada para pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang diberikan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan.
2. Upah Riil, yaitu upah nominal yang diterima oleh karyawan bila ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur banyaknya barang dan jasa yang bisa diperoleh dari pertukaran tersebut.⁵

Upah riil yang diterima oleh para karyawan yaitu tergantung pada produktivitas dari karyawan itu sendiri. Adapun data yang mengenai kenaikan upah di berbagai Negara, terutama di negara-negara maju menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang erat antara kenaikan upah riil para karyawan dengan kenaikan produktivitasnya.⁶

Memberikan upah kepada karyawan merupakan tugas yang paling utama bagi perusahaan, dan merupakan aspek yang paling berarti bagi para karyawan, karena pada dasarnya tujuan utama karyawan bekerja yaitu untuk

⁵Rini Sulistiawati, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia," *jurnal Eksos*, Vol. 8, No. 3, (Oktober, 2012), 200

⁶Sandono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, 352

mendapatkan upah yang sepadan. Besarnya upah sangat mencerminkan ukuran nilai karya para pekerja itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Bagi industri juga sangat penting, karena mencerminkan upaya industri untuk mempertahankan sumber daya manusia agar para karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi.

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja, ini merupakan keinginan yang sangat ideal bagi perusahaan yang berorientasi profit, maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang produktif. Tetapi terkadang perusahaan tidak bisa membedakan antara karyawan yang produktif dan karyawan yang tidak produktif. Idealnya perusahaan lebih fokus melihat pada upaya pencapaian target dan keinginan menjadi *market Leader*.⁷

Ada beberapa pengertian mengenai upah. Di bawah ini dikutipkan menurut para ahli tentang upah, diantaranya:

- a. Upah menurut undang-undang tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat A dan B, yaitu setiap pembayaran yang berupa uang yang diterima oleh para buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukan.
- b. Edwin B. Flippo berpendapat bahwa, upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

⁷Akmal Umar, "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 21, (Juni 2012), 407

- c. Hadi Purwono, memberikan definisi tentang upah, upah ialah jumlah keseluruhan yang diberikan sebagai pengganti jasa yang telah dilakukan oleh seseorang atau tenaga kerja berdasarkan masa dan syarat-syarat tertentu.
- d. Prof. Dr. Fj. H. M. Van Bervan mengartikan upah secara singkat namun kajiannya sangat luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.
- e. Dewan penelitian pengupahan nasional juga dapat memberikan definisi upah sebagai berikut: upah adalah suatu pemberian sebagai suatu imbalan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan suatu persetujuan, antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁸

Berdasarkan definisi-definisi diatas meskipun berbeda-beda pendapat namun tetap jelas memiliki maksud yang sama, yaitu upah menurut pengganti atau jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan. Upah dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah diberitahukan sebelum melakukan pekerjaan, namun harus disertai adanya kerelaan oleh kedua belah pihak.
2. Upah yang sepadan (*ajrul musli*) adalah upah yang sesuai dengan kerjanya serta sesuai dengan kondisi kerjanya. Maksudnya adalah harta

⁸Heidjrachman Ranopandojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1990), 137

yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi harus sesuai dengan hasil transaksinya.⁹

Upah merupakan sebuah pembayaran atas jasa-jasa karyawan yang mempunyai jabatan sebagai pegawai tetap seperti manajer. Penggajian merupakan sebuah proses pembayaran insentif kepada seseorang atau pegawai untuk menggantikan hasil kerja atau jasa-jasa yang telah dilakukan.

Kebanyakan di kalangan masyarakat menganggap gaji dan upah mempunyai pengertian yang sama. Anggapan ini terjadi mungkin karena gaji dan upah sama-sama merupakan pembayaran atas balas jasa yang diberikan kepada karyawannya. Namun pada kenyataannya gaji dan upah mempunyai perbedaan.

Dalam perusahaan manufaktur, biasanya pembayaran kepada karyawan dibagi menjadi 2 golongan yaitu gaji dan upah. Gaji biasanya merupakan sebuah pembayaran atas penyerahan jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jabatan pegawai tetap seperti manajer, sedangkan upah biasanya merupakan sebuah pembayaran atas penyerahan jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan tidak tetap (buruh). Biasanya gaji dibayarkan secara hitungan perbulan, sedangkan upah bisa dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.¹⁰

⁹ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 230

¹⁰Muchlisin Riadi, /20/10/2016/ "Manajemen Gaji dan Upah" <http://www.kajianpustaka.com/gaji-dan-upah.html> (diunduh tanggal 02 november 2017)

2. Macam-macam Upah

Ada beberapa jenis yang termasuk dalam penggolongan upah, diantaranya:

a. Upah sistem waktu

Upah dalam sistem waktu adalah besarnya upah ditetapkan berdasarkan hitungan waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya upah dalam sistem waktu hanya dihitung pada lamanya bekerja bukan pada masalah hasil kerjanya.¹¹

b. Upah sistem hasil (*output*)

Upah dalam sistem hasil adalah besarnya upah tergantung pada kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti perpotong meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah dalam sistem ini dibayar berdasarkan kepada banyaknya hasil unit yang dikerjakan bukan pada masalah lamanya waktu mengerjakannya.¹²

c. Upah sistem borongan

Upah dalam sistem borongan adalah besarnya upah yang diberikan pada pekerja didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya upah berdasarkan sistem borongan, seperti lama mengerjakannya, serta jumlah unit yang dihasilkan oleh pekerja.¹³

¹¹Veithzal rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2009). 759

¹²Veithzal rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 759

¹³Veithzal rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 759

Selain dari ketiga jenis sistem pengupahan tersebut, biasanya perusahaan sering menentukan tingkat upah para pekerja berdasarkan sistem skala upah berubah dan sistem upah pembayaran laba. Kedua sistem ini sangat sering digunakan oleh beberapa perusahaan. Maksud dari kedua sistem ini ialah:

1. Sistem skala upah berubah yaitu biasanya melihat pada salah satu dari kedua bentuk, yaitu sebagai berikut:
 - a. Sistem upah *scale* yaitu tingkat upah yang dihubungkan dengan tingkat harga jual barang yang diproduksi oleh perusahaan.
 - b. Sistem upah *indeks* yaitu tingkat upah yang dihubungkan dengan tingkat *indeks* biaya kehidupan.
2. Sistem upah pembayaran laba yaitu sistem upah di mana para karyawan tidak hanya menerima upah yang biasa diberikan perusahaan tetapi juga dari segi laba berdasarkan ketentuan dari perusahaan tersebut.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu adanya sistem upah atau gaji yang tepat pada karyawan agar mampu mendorong semangat karyawan sekaligus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Tingkatan Upah

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2001 dan keputusan Menteri Keuangan tentang PPh pasal 21 tahun 2003, dijelaskan

¹⁴ Zainul Hidayat, "Memanager Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi," *jurnal WIGA*, Vol. 5, No.1, (Maret, 2015), 24-25.

mengenai tingkatan-tingkatan upah yang diterima karyawan. Upah yang diterima karyawan dibagi atas empat tingkatan yaitu:

a. Upah harian lepas

Upah yang diterima oleh karyawan akan dihitung berdasarkan harian. Biasanya orang yang bekerja dengan upah harian lepas tidak ada ikatan kerja tetap dengan majikan.

b. Upah pegawai tetap

Upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang diterimanya bersifat tetap seperti gaji bulanan.

c. Upah borongan

Upah yang diterima karyawan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan majikan. Besarnya upah yang diterima tergantung kesepakatan diantara dua belah pihak. jenis perkerjaan ini biasanya harus diselesaikan tanpa campur tangan dari majikan.

d. Upah Honorarium

Upah yang diterima karyawan berdasarkan perkerjaan dilakukan dan jumlah upah tergantung kesepakatan pekerja dengan majikan. karyawan yang menerima upah honorium biasanya tidak ada ikatan kerja dengan majikan.¹⁵

¹⁵Muchlisin Riadi, /20/10/2016/ "Manajemen Gaji dan Upah" <http://www.kajianpustaka.com/gaji-dan-upah.html> (diunduh tanggal 02 november 2017)

4. Tujuan Upah

a. Ikatan kerja sama

Berdasarkan memberikan upah terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik dan majikan wajib memberikan upah sesuai dengan kesepakatan.

b. Kepuasan kerja

Upah dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Apabila program upah ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan mudah.

d. Motivasi

Apabila upah yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

e. Stabilitas karyawan

Berdasarkan program upah dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

f. Disiplin

Berdasarkan pemberian upah yang besar, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

g. Pengaruh serikat buruh

Berdasarkan upah yang baik, serikat buruh dapat terhindari dan karyawan akan lebih fokus pada kerjanya.

h. Pengaruh asosiasi usaha sejenis

Berdasarkan program upah dengan prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan perusahaan sejenis akan terhindari.

i. Pengaruh pemerintah

Apabila program upah sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka intervens pemerintah dapat dihindarkan.¹⁶

5. Faktor yang Mempengaruhi Upah

Faktor yang mempengaruhi pengupahan tersebut ialah:

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja, karena perusahaan memerlukan tenaga kerja maka perusahaan harus membayar harga yang akan muncul dari penawaran tenaga kerja.
- b. Serikat pekerja, karena serikat kerja dapat mengusahakan *closed shop* yang berarti perusahaan hanya boleh menerima tenaga kerja yang menjadi anggota serikat pekerja.
- c. Kemampuan perusahaan, artinya para pekerja yang sering kali menuntut kenaikan upah karena beranggapan bahwa perusahaan memperoleh keuntungan besar dan mampu membayar upah tinggi.

¹⁶Veithzal rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 762-763

- d. Biaya hidup, mayoritas orang yang berpendapat bahwa upah harus mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, maka upah harus disesuaikan dengan biaya hidup.
- e. Peraturan pemerintah, yaitu untuk melindungi para pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang para majikan, seperti menetapkan upah minimum dan penetapan jumlah kerja seminggu.¹⁷

6. Prinsip sistem upah

Salah satu prinsip untuk mengembangkan dan menerapkan suatu sistem upah yaitu prinsip keadilan. Prinsip keadilan yang dimaksud ialah upah yang diterima oleh seorang pekerja yang didasarkan pada tiga hal, yaitu:

- a. Para karyawan yang melaksanakan tugas yang sejenis, maka memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud dengan “Keadilan internal”
- b. Para karyawan dalam suatu perusahaan mendapat imbalan yang sama dengan para karyawan di perusahaan lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis disuatu wilayah kerja yang sama. Inilah yang dimaksud dengan “Keadilan eksternal”.
- c. Upah yang diterima oleh para karyawan berada dalam jumlah dan tingkat yang wajar, tentu ini akan meningkatkan taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan keluarganya.¹⁸

¹⁷Koeshartono, *Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Universitas atma Jaya, 2005), 97-99

Berdasarkan prinsip keadilan ini apabila pekerja menerima suatu ketidakadilan, maka mereka dapat bertindak untuk mengambil salah satu tindakan dari enam hal. Diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Mengubah jam masuk kerja
2. Mengubah jam keluar kerja
3. Mendistorsikan persepsi diri
4. Mendistorsi persepsi orang lain
5. Memilih acuan yang berlainan
6. Berhenti dari pekerjaan¹⁹

7. Tahapan utama dalam pemberian upah

Program pemberian upah harus berdasarkan atas asas adil dan layak serta harus memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar upah yang diberikan dapat meningkatkan kegairahan karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

a. Asas Adil

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis-jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

¹⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi aksara, 2010), 262

¹⁹Yohanes Budiarto, "Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan," *Jurnal Psikologi*, Vol. 3, No. 2, (Desember, 2005), 110

b. Asas Layak dan Wajar

Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya pada tingkat normatif ideal. Penetapan besarnya upah berdasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan konsistensi yang berlaku.²⁰

B. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Para ekonom mendefinisikan produktivitas adalah sebagai “*ratio output*” yang dibandingkan dengan “*input fisik*”. Hal ini biasanya dihubungkan dengan industri-industri secara keseluruhan pada sektor-sektor perekonomian.

Produktivitas juga diartikan sebagai besaran tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Produktivitas selalu berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.²¹

Riyanto berpendapat, produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas merupakan pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.²²

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila

²⁰Veithzal rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 763

²¹Gorman Tom, *Economics*, 147

²²Riyanto, J, *Produktivitas dan Tenaga Kerja* ,(Jakarta: Universitas atma Jaya, 2008), 27

mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor utama untuk menuju keberhasilan suatu usaha. Dengan produktivitas yang tinggi tentu akan sangat menguntungkan bagi pengusaha dan karyawannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan atas sikap mental yang baik. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun karyawannya berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan berbagai kebijakan yang efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.²³

Perusahaan akan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya yaitu jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, disiplin kerja efisiensi dan efektivitas kerja, dan lain sebagainya. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktornya untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi.²⁴

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Secara teoritik banyak faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi, antara lain yaitu kualitas sumber daya

²³Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kab. Subang," *Jurnal Ekonomi Trikomonika*, Vol. 13, No. 1, (Juni, 2014), 92

²⁴Mardjan Dunggio, "Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4, (Desember, 2013). 527

manusia, sarana dan prasarana yang tersedia dan lingkungan organisasi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Namun pengendali utama yaitu bersumber dari unsur manusia. Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan mengingat para karyawan sebagai pelayan publik. Upaya peningkatan sumber daya manusia dapat melalui peningkatan pendidikan, pemeliharaan kesehatan, dan memenuhi kebutuhan hidup untuk bekerja dengan konsentrasi tinggi.²⁵

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

a. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan akan mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "*Time and Motion Study*". Dua studi ini dapat menciptakan gerakan- gerakan yang efektif dan dapat melancarkan pekerjaan sekaligus dapat meningkatkan produktivitas.

b. Bersumber dari karyawan itu sendiri.

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan salah satu unsur untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Maka pimpinan harus lebih memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui:

- 1) Gaji yang memadai
- 2) Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan

²⁵Sukarman Kamuli, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo," *Jurnal Inovasi*, Vol. 9, No. 1, (Maret 2012), 2

3) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.²⁶

Selain dari kedua faktor ini tentunya masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Antara lain sebagai berikut:

- 1) Sikap mental, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- 2) Pendidikan dan pelatihan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Jaminan social
- 9) Lingkungan dan iklim kerja
- 10) Sarana produksi
- 11) Kesempatan berprestasi.²⁷

3. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas yaitu bertujuan untuk mendorong para karyawan agar lebih efisien dalam memproduksi barang atau jasa. Dengan kata lain, produktivitas lebih mengutarakan terhadap sumber daya yang ada dalam memproduksi barang dan jasa agar para karyawan lebih produktif.

²⁶Riyanto, J, *Produktivitas dan Tenaga Kerja* ,35

²⁷Mardjan Dunggio, “Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4, (Desember, 2013). 527

Produktivitas merupakan salah satu sumber utama yang dapat menguntungkan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan secara jangka panjang. Perusahaan mampu menambah keuntungannya dengan meningkatkan produktivitas dengan cara menambahkan nilai tambah (*added value*) bagi produk atau jasa yang dihasilkan. Konsep dari produktivitas juga mampu meningkatkan kualitas, baik kualitas input, output, dan proses itu sendiri.²⁸

Dalam etika sebuah perusahaan yang wajar tentu akan ada suatu itikad yang menetapkan upah harus bisa menjamin kelangsungan hidup yang layak bagi para karyawan dan keluarganya. upah tersebut bisa disebut dengan upah penghidupan. Itikad ini bersandikan pada suatu usaha yang mempunyai fungsi rangkap. Maksud fungsi rangkap ini yaitu bertujuan untuk memperoleh keuntungan bagi pemiliknya dan juga bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan para pekerja khususnya.²⁹

Produktivitas kerja karyawan dalam organisasi publik ternyata tidak dapat diukur secara material atau finansial, akan tetapi dapat dilihat pada volume dan beban kerja yang ada, dan ketepatan waktu serta kualitas pelayanan yang mereka berikan. Selanjutnya sejauh mana tugas-tugas dapat

²⁸ Mandala, 26/11/2009/ "*Produktivitas Kerja Karyawan*," <http://www.landasanteori.com> (diunduh tanggal 28 november 2017)

²⁹Zainul Hidayat, "Memanager Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi," *jurnal WIGA*, Vol. 5, No.1, (Maret, 2015), 26

diselesaikan sesuai dengan bidang kerja yang memanfaatkan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia sehingga tujuannya dapat dicapai.

Produktivitas kerja karyawan juga tidak dapat dipisahkan dengan suasana kerja dan iklim dalam perusahaan. Suasana kerja yang mungkin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti pemahaman karyawan terhadap deskripsi tugas (*job description*) sesuai dengan posisi tempat kerja karyawan tersebut. Hal ini tentu akan berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, karena jika suasana kerja tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh pada hasil kerja atau produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor iklim organisasi.³⁰

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu suasana atau iklim organisasi. Apabila perusahaan mampu mengatasi faktor-faktor yang ada maka sedikit demi sedikit karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

³⁰Sukarman Kamuli, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo," *Jurnal Inovasi*, Vol. 9, No. 1, (Maret 2012), 3

C. Tinjauan Terhadap Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan terkait masalah pengupahan antara lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah, tahun lulus 2009 yang berjudul "*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Jaya Wijaya Tangerang Selatan*"

Hasil penelitian menggunakan data skunder, dengan metode regresi berganda. Penelitian termasuk penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini membahas tentang teknik pengupahan dan lingkungan pekerjaan, kedua variabel X tersebut sebagai salah satu faktor kinerja karyawan (Variabel Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 73.30%.³¹

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurul Hidayah, tahun lulus 2016 dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*" Di PT Pancaran Indonesia, Kawasan Modern

Hasil penelitian menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode regresi sederhana dan analisis path. Dalam kajian penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh: Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berpengaruh sebesar 52.73%.³²

³¹ Lilik Khoiriyah, "Skripsi", "*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" (Serang: UNSERA, 2009), 30

³² Nurul Hidayah, "Skripsi", "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*" (Serang: UNSERA, 2016), 32 .

Dan penelitian yang lainnya juga dilakukan oleh Uni Rosiani, tahun lulus 2014 dengan judul “*Pengaruh Upah Kerja Lembur Terhadap Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Ekonomi Islam*” Di PT. Putrai Cikal Manaunggal Cilegon

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Uni Rosiani, dalam teknik penelitian menggunakan data skunder dengan metode regres sederhana. Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh Upah Kerja Lembur Terhadap Kesejahteraan Karyawan. Terdapat pengaruh upah kerja lembur terhadap kesejahteraan karyawan yaitu sebesar 63.80%.³³

Dari ketiga penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang saya lakukan. Dalam perbedaan ini yaitu variabel x yang berpengaruh terhadap variabel y, teknik penelitian yang menggunakan data primer dengan metode korelasional dan hasil dari penelitian penulis mempunyai angka korelasi sebesar 11,90%.

D. Hubungan Antarvariabel

Islam memberikan perspektif mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu indikator yang memotivasi hal tersebut adalah memuliakan hak-hak karyawan termasuk dalam sistem pengupahannya.

Upah menjadi salah-satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ada dalam Firman Allah SWT. Sebagai berikut:

³³Uni Rosiana, "Skripsi", *Pengaruh Upah Kerja Lembur Terhadap Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Ekonomi Islam*, (Serang: Uin SMH Banten, 2014), 46.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah ayat 105)³⁴

Penjelasan di atas bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas dengan rezeki sesuai apa yang telah kita kerjakan. Di dalam ayat ini yang paling penting adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mesti benar. Sebab jika niat bekerja kita tidak benar, maka Allah akan membalasnya dengan azab. Sebaliknya, jika niat bekerja kita benar, maka Allah akan membalasnya dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah kita kerjakan.

Berdasarkan teori-teori di atas, bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah upah harian. Jadi penulis mencoba melakukan penelitian untuk mengetahui upah dan produktivitas kerja karyawan pada PD. Alam Jaya Keramik di Petir Kab. Serang.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya. Hipotesis merupakan hipotesis kerja (hipotesis alternative H_o atau H_a) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan

³⁴Departemen Agama RI, “Al-quran dan Terjemahnya” (Surabaya: Tri karya. 2002)

menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata dilapangan.³⁵

Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh upah harian terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Alam Jaya Keramik Petir Kab. Serang.
- H_a : Terdapat pengaruh upah harian terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Alam Jaya Keramik Petir Kab. Serang.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 70.