

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, Besarnya upah dapat berubah-ubah

Menurut Undang-undang No 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Mulyadi (2008:373). Upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (Buruh), Upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:122) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:144) Upah, juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.

2.1.1.1. Sistem Upah

Menurut Hasibuan (2012: 118) Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi

oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

2. Sistem upah menurut lamanya bekerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

3. Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar

hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

2.1.1.2. Penggolongan Upah

Menurut Rivai (2011: 554). Upah digolongkan menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut :

1. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selaludidasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya .

3. Upah Sistem Borongan

sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Di kebanyakan perusahaan keputusan menentukan tingkat besar kecilnya upah dipengaruhi oleh banyak hal. Winarni dan Sugiyarso (2008: 115), menyatakan bahwa faktor – faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat upah antara lain :

1. Ketetapan Pemerintah

Dalam penentuan gaji dan upah yang perlu diingat adalah bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

2. Tingkat Upah di Pasaran

Besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama, digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut. Tingkat upah yang berlaku di pasaran dapat diperoleh melalui survey. Perusahaan dapat memutuskan untuk memberikan besarnya upah pada karyawannya dengan

cara menyamakan atau melebihi sedikit dari harga pasar yang berlaku, tergantung pada strategi dan kemampuan perusahaan tersebut.

3. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar upah tergantung daripada kemampuan finansial perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan akan mungkin membayar upah yang sama atau lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain, akan tetapi hal itu akan tergantung daripada kondisi finansial perusahaan.

4. Kualifikasi SDM yang Digunakan

Saat ini tingkat teknologi yang dipergunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya, akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di samping itu segmen pasar dimana perusahaan itu bersaing juga menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya.

5. Kemauan Perusahaan

Perusahaan kadang tidak ingin repot dengan faktor-faktor seperti harga pasar dan lain-lain, perusahaan hanya akan berpegang pada apa yang menurutnya wajar.

6. Tuntutan Pekerja

Tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan biasanya dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar-menawar. Organisasi pekerja dan pengusaha secara sendiri-sendiri atau gabungan organisasi pekerja dan gabungan perusahaan dapat melakukan hal ini.

2.1.1.4. Indikator Upah

Menurut Moekijat (2008: 121), beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yaitu sebagai berikut :

1. Upah itu harus adil

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya hidup minimal karyawan secara umum perhari Rp.1500,- maka upah yang diberikan harus sama/ lebih dari biaya hidup perharinya.

3. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal.

Artinya upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya.

4. Upah harus dapat mengikat

Besarnya upah harus disediakan sedemikian rupa, hal ini penting untuk menghindari pindahnya karyawan ke perusahaan lain, karena perusahaan

itu memberikan upahnya lebih tinggi, terutama kepada karyawan penting dan berprestasi.

2.1.2. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Menurut Manulang (2008: 15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Ranupandojo, mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri

seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (law of exercise) diungkapkan bahwa dalam law of exercise atau the law disuse (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (use) atau sering dilatih (exercise) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2008: 241) adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.1.2.2. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang Menurut Arsi adalah :

- 1) Gerakannya mantap dan lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda – tanda. Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.2.3. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu (Foster 2011: 43):

1. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.1.3. Produktivitas Karyawan

Secara filosofis, Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuatifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Blecher dalam Wibowo (2007:109).

Menurut Sunyoto (2012:202), Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang karyawan yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:93), Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Rivai (2011 : 156), menyatakan bahwa Produktivitas

karyawan tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya.

Secara umum dari pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keberhasilan karyawan menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

2.1.3.1. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut Hasibuan (2012:102), menyatakan manfaat pengukuran produktifitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain :

- a. Perusahaan dapat menilai efesiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktifitas melalui efesiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- b. Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktifitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktifitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktifitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktifitas sekarang.
- e. Nilai-nilai produktifitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
- f. Pengukuran produktifitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.

Pengukuran produktifitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam produktifitas tersebut.

2.1.3.2. Penilaian Produktivitas Karyawan

Menurut Handoko (2009:122) penilaian produktivitas adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengolahan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian produktivitas juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Handoko (2009:123) menyebutkan bahwa penilaian produktivitas terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan, keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dalam fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan

fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.1.3.4. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: Sutrisno (2009:104)

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. 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.

3. 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.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

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

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
----	----------	-------	----------	-------	--------

1	Chalimatus Sa'diyah 1) Hermin Endratno 2)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja	Pengalaman kerja (X_1), Motivasi intrinsik (X_2), Kepuasan kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel pengalaman kerja, Motivasi intrinsik, Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan	Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA) Issn : 2338 - 9729 Vol. 1, No. 1, September 2013 Hal. 74 - 86
2	Endang Widyawati Ningrum, Wenny Dhamayanti Dan Ratih Puspitorini Y.A	Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember	Disiplin kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Upah kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), dan Produktivitas (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.	Jurnal Ilmiah INOVASI, Vol.13 No.1, Hal. 1-10, tahun 2013
	Muhammad Kanzunudin	Pengaruh Upah dan Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus	Upah (X_1), Pengawasan (X_2), dan Produkt	Hasil Penelitian bahwa variabel upah dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.	Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 2 No. 1. Juni

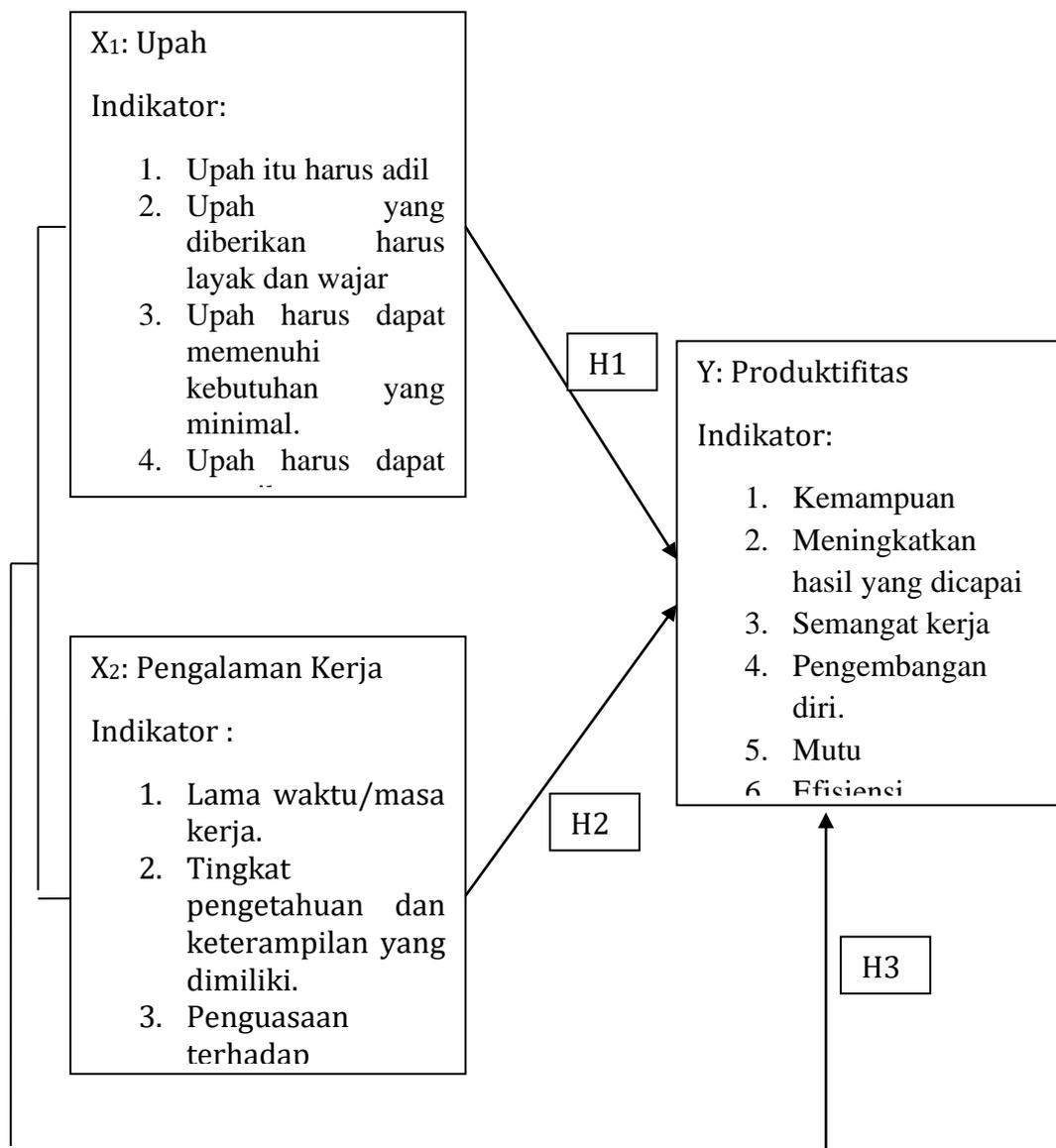
3		Pada PT. Tonga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang)	ivitas (Y)	Tonga Tiur Putra Rembang dimana nilai F tabel sebesar 0,9946, karena F hitung > F tabel.	2007.
4	Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, Abdul Rahman	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Karet Nusantara Medan	Keterampilan (X ₁), Upah (X ₂), Motivasi (X ₃), Lingkungan Kerja (X ₄) dan Produktivitas (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, upah, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.	Agrica. Vol. 8 No. 2 Desember 2015
5	Haedar, Suandi Putra Syamsuddin	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Motivasi (X ₁), Pengalaman Kerja (X ₂), dan Produktivitas (Y)	Hasil analisis regresi berganda penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Jurnal manajemen Vol.1 No.2, tahun 2014

Sumber : Peneliti, 2016

2.3. Kerangka Berpikir

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka penelitian sebagai landasan dalam pemahaman.

Adapun kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Peneliti 2016

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga variabel upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di PT Startmara Pratama.
- H2 : Diduga variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT Startmara Pratama.
- H3 : Diduga variabel upah dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas karyawan di PT Startmara Pratama.