

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HOPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan¹ keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perseorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas kerja tim memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Kuna Wijaya² Produktivitas dipengaruhi oleh Pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Wibowo produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.³ Sedangkan menurut Sutrisno produktivitas merupakan *output* per unit, atau *output* dibagi input, atau rasio antara *output* dengan *input*.⁴ Ardana dkk menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*). Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang

¹ Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010.

² Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012. Hlm 270.

³ Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Hlm 109

⁴ Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hlm 207.

dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.⁵

Islam sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي ﷺ قال إن الله يحبُّ المؤمنَ المُحتَرِفَ

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)” (H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi).

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Sebagaimana sabda Rosulullah saw:

إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّى يَغْرُسَهَا فَلْيَغْرُسْهَا

“Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia !” (H.R. Al Bazaar, rijalnya tsiqot).

⁵ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm 270.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja⁶

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut pendapat Kuna Winaya yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Sedangkan pelatihan adalah membentuk dan meningkatkan keterampilan seseorang.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja itu, makin cepat ia mengerjakan sesuatu akibat sangat terlatih.

3. Disiplin

Tenaga kerja yang bersikap disiplin itu karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh atau serius.

4. Sikap mental dan Etika Kerja

Karena tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja dengan sungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan kepadanya.

5. Motivasi

Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias melakukan pekerjaan itu.

⁶ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm 270.

6. Gizi dan Kesehatan

Sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik tenaga kerja sehingga dirasa agar selalu dalam menunaikan tugasnya.

7. Tingkat Penghasilan

Tenaga kerja bekerja untuk tujuan mendapatkan penghasilan guna menghidupi diri sendiri beserta keluarganya secara layak.

8. Jaminan Sosial

Merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan tenaga kerja beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan atau iklim kerja cukup juga berperan agar tenaga kerja dapat bekerja tenang dan aman tanpa suatu gangguan yang dirasakan dalam bekerjanya.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan manusia yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan dapat lebih menjamin ketenangan kerja karyawan.

11. Teknologi

Makin profesional dan terampilnya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja.

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja lebih sempurna.

13. Manajemen

Baik buruk manajemen dalam organisasi sangat pula menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu bekerja.

14. Kesempatan Berprestasi

Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut.

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti memilih 4 variabel dominan yaitu faktor pelatihan, motivasi, tingkat penghasilan, dan lingkungan kerja karena berdasarkan *research gap* keempat variabel tersebut masih belum konsisten mempengaruhi produktivitas kerja.

b. Upaya Peningkatan Produktivitas⁷

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasi ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya

⁷ Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana. Hlm 105

berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia.

2. Kepuasan Kerja

Teori dua faktor menurut Wexley dan Yuki yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*. *Dissatisfier* atau *hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan terdiri dari gaji, insentif, lingkungan kerja, status, hubungan pribadi, dan motivasi. Sedangkan *satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ تَعَالَى وَأَطِيعُوا أَمْرًا
عَلِيمًا ۝ وَالشَّهَادَةُ فِيكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul- Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Sondang P. Siagian⁸ mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif

⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 29

tentang pekerjaannya.

Locke⁹ memberikan definisi secara komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Keith Davis mengemukakan bahwa *“job satisfaction in the favorableness or unfavorableness with employees view their work.”* (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexleyb dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* (cara pengggawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki¹⁰ tersebut diatas kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang berbeda-beda sesuai dengan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya

⁹ Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 243

¹⁰ Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 117

1. Komponen-komponen Kepuasan Kerja

Menurut Locke ada tiga komponen yang penting dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Nilai-nilai (Values)

Locke memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi “keinginan seseorang baik yang disadari ataupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya.” Locke membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah suatu “tujuan yang disyaratkan” paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Nilai-nilai yang dikemukakan Locke merupakan kebutuhan yang tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri dan pertumbuhan.

2. Kepentingan (*importance*)

Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja diatas yang lain.

3. Persepsi (*preception*)

Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Ketikan individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang

sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad¹¹ faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor kepuasan psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan lain.
3. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat serta perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor kepuasan finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan Aksu dan Atkas¹² mengemukakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya gaji, jenis

¹¹ As'ad, Muhammad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta. hlm 115.

¹² Aksu, A.Akin, Ayllin Aktas, 2005. *Job Satisfaction Of Manager In Tourism Case In The Antalya Region Of Turkey*, Managerial Auditing Journal, Emerald Group Publishing Limited.

pekerjaan, kondisi fisik, hubungan dengan mitra kerja, motivasi, keamanan, promosi, tunjangan penghargaan, pelatihan dan pengambilan keputusan, komunikasi, aktivitas sosial, kebijakan dan manajemen organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan upah. Kepuasan karyawan akan terpenuhi apabila ada motivasi didalam diri karyawan untuk bekerja setiap hari nya serta apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya yaitu pelatihan yang efektif sehingga ia mampu mengerjakan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta upah yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil oleh para karyawan.

3. Motivasi

Teori yang mengungkapkan faktor motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dikemukakan oleh Hasibuan dimana dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹³

Menurut Robbins dan Timothy motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.¹⁴ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁵ Ardana dkk¹⁶ lebih jauh juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja.

Sedangkan Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Rosullulah SAW bersabda :

“Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah”. (HR. Ahmad).

¹³ Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana. Hlm 110

¹⁴ Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 229

¹⁵ Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal 97

¹⁶ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.hlm 193

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ وَعَمَلَكُمْ وَأَرْسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُتُرْدُّوكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS. At-Taubah, 9:105).

Ayat dan hadist di atas menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang Muslim.

Dari beberapa pernyataan tersebut maka dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang sebagai pemacu dan alasan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai apa yang diinginkan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁷

¹⁷ Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana. Hlm 111

a. Jenis-jenis Motivasi¹⁸

Pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut :

1. Material *incentive* yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang dan gaji.
2. Semi material *incentive* yaitu pendorong yang tidak seluruhnya dinilai dengan uang tetapi sebagian dinilai dalam bentuk seperti :
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi yang objektif
 - d. Pekerjaan yang terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi tentang perusahaan
 - h. Dan sebagainya.
3. Non material *incentive* yaitu yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti :
 - a. Fasilitas rekreasi
 - b. Penjagaan kesehatan
 - c. Perumahan
 - d. Dan lain sebagainya.

¹⁸ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm 193-194

b. Prinsip-prinsip Motivasi¹⁹

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

¹⁹ Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 100-101

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Pelatihan

Stoner dalam Sutrisno mengatakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.²⁰ Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu.

Menurut Kaswan pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.²¹ sedangkan menurut Wibowo pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia.²² Rachmawati menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam

²⁰ Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana. 2010, hlm 210

²¹ Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta. Hlm 2.

²² Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Hlm 402

hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.²³

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-isra': 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَلَدِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan “

Training (pelatihan) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

²³ Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset. hlm 110.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia.

a. Jenis-jenis pelatihan²⁴

1. Pelatihan sebelum bekerja (*preemployment training*)

Pelatihan yang berhubungan dengan jenis dan jumlah instruksi-instruksi yang diperlukan oleh para pekerja yang belum berpengalaman sebelum mereka mulai bekerja di perusahaan.

2. Pelatihan induksi

Sasaran pelatihan induksi adalah memberikan keterangan-keterangan kepada karyawan baru yang bersangkutan yang dibutuhkan nya untuk mengerti praktek-praktek serta prosedur-prosedur dilingkungan perusahaan.

3. Pelatihan sambil bekerja

Jenis latihan ini bertujuan untuk memberikan *skill* yang dibutuhkan oleh pekerja yang bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu

4. Pelatihan supervisi

Salah satu jenis pelatihan yang terpenting pada setiap perusahaan adalah pelatihan supervisi. Hal ini karena *essensialitas* mereka dalam bidang manajemen.

²⁴ Winardi. 1982. *Organisasi perkantoran dan motivasi*. Bandung : Alumni. Hal 158

b. Manfaat Pelatihan

William B. Werther, Jr dan Keith Davis mengemukakan manfaat pelatihan baik perusahaan maupun untuk pegawai itu sendiri.²⁵

1. Manfaat pelatihan untuk organisasi

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan disemua level organisasi
- b. Memperbaiki moral tenaga kerja
- c. Membantu pegawai mengidentifikasi tujuan organisasi
- d. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik
- e. Membantu meningkatkan produktivitas dan atau kualitas kerja

2. Manfaat pelatihan untuk pegawai

- a. Membantu dan mendorong dan mencapai pengembangan diri sendiri dan kepercayaan diri
- b. Membantu seseorang menangani stres, ketegangan, frustasi, dan konflik
- c. Memberikan informasi tentang perbaikan pengetahuan kepemimpinan dan keterampilan dalam berkomunikasi dan bersikap
- d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- e. Memberikan kepada peserta pelatihan sebuah kesempatan untuk berkembang dan pandangan tentang masa depan sendiri.

²⁵ William B. Werther, Jr dan Keith Davis, *Human Resource and Personnel Management* (NewYork: McGraw-Hill, 1993) hlm 381.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Bambang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah produktivitas dari seorang karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerja sama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Nitisemeto mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Atau yang menjadi tanggung jawabnya.²⁶ Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.²⁷

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan

²⁶ Nitisemiito, A.S. 2008. *Manajemen Personalia*. Indonesia : Ghalia, Edisi Kedua.

²⁷ Edy. 2008. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Penggawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

Dan Hadist dijelaskan lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih.” (HR Ath-Thabrani).

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.²⁸ Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial ditempat kerja baik antara atasan dan bawahan atau hubungan antara bawahan dan atasan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja²⁹

Menurut Sedarmayanti bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi

²⁸ Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Hlm 21.

²⁹ Ibid, hlm 46.

karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius

bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

5. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

6. Upah

Penetapan gaji karyawan berdasarkan hasil kerja sangat disukai karyawan yang menganut etika kerja, sehingga berdampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan teori Upah Etika menurut kaum Utopis dimana menurut teori ini upah yang diberikan kepada karyawan harus sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan mampu membiayai pekerja sehingga hidup dengan layak. Gaji dan Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.³⁰ Ardana menyatakan bahwa upah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.³¹

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah.¹ al-ujrah adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan.

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ
مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

³⁰ Hariandja Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Grasindo.hlm 245.

³¹ Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm 169

Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." [HR. Abdul Razzaq].

Dari dalil di atas, dapat disimpulkan bahwa memberi upah kepada pekerja diperbolehkan atas jasa/tenaga yang telah dicurahkan. Upah juga merupakan suatu kewajiban dan merupakan hak bagi pekerja untuk memperolehnya dan menjadi kewajiban bagi pengontrak tenaga kerja untuk membayarnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran tetap yang diterima seorang pegawai untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

a. Langkah-langkah Penentuan Upah³²

1. Analisis Jabatan/Tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja.

2. Evaluasi Jabatan/Tugas

Evaluasi Jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.

³² Hariandja Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Grasindo.hlm 246

3. Survei Gaji dan Upah

Survey gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan sejenis.

4. Penentuan Tingkat Gaji

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan rangking jabatan dan melakukan survey tentang gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja selanjutnya dalam penentuan gaji.

b. Pengelompokan Upah

Pengelompokan upah menurut Martoyo³³ adalah :

1. Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

2. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

3. Upah menurut lama kerja

Cara ini disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

³³ Samsudin Sadli. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :. Hlm 191.

4. Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Putu Ayu Lestari³⁴ dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai.

M. Riska Aditya³⁵ dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

³⁴ Putu Ayu Lestari (2013), Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar), *Jurnal*, (Bali Indonesia : Fakultas Syariah, Universitas Udayana.

³⁵ M. Riska Aditya (2015). “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang). Skripsi. (Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro).

Defi Wulansari³⁶ dengan judul penelitian “Pengaruh upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Ares Kusuma Raya Gresik”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Alienda Retnosari P³⁷ dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ian NurpatriaSuryawan³⁸ dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Fakultas Ekonomi Universitas T”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja.

Mufti Aspiyah, S. Martono³⁹ dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Hasil penelitian

³⁶ Defi Wulansari (2017) , Pengaruh Upah, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Ares Kusuma Raya Gresik, *Jurnal*, (Surabaya :Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya).

³⁷ Alienda Retnosari P (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan, (Jakarta : Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI).

³⁸ Ian Nurpatria Suryawan (2013), Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas T, *jurnal*, (Jakarta : Trisakti School of Management).

³⁹ Mufti Aspiyah, S. Martono (2016), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar (Jurnal). (Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang).

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar.

Meilani Putri W S⁴⁰ dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung” Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan”. bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Deden Misbahudin Muayyad⁴¹ dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Wilayah II bahwa pengaruh kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi diatas 0,05 dan nilai thitung < t tabel. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 66,788 + 0,375X$. Besarnya pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah wilayah II dapat dilihat dari besarnya R Square yang diperoleh yakni sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Edi Sumarno, Pradhanawati⁴² dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja

⁴⁰ Meilani Putri W S 2018 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung, *Skripsi, (Lampung : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung)*

⁴¹ Deden Misbahudin Muayyad, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Kantor Wilayah II, *Jurnal, (Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, 2016)*

⁴² Edi Sumarno, Pradhanawati (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan

Sebagai *Variabel Intervening* (Studi kasus pada karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal dengan nilai koefisien kolerasinya sebesar 0,270 dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien kolerasinya sebesar 0,336.

Saprudin⁴³ dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0.0503.

Quinerita Stevani Aruam, Mahendra Fakhri⁴⁴ dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Debby Ovtaviani, M Jufri⁴⁵ dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara III PKS Sei Mangkei”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah secara

PT. Estika Pulau Mas Tegal (Jawa Tengah: Fakultas Ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Diponegoro).

⁴³ Saprudin (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Jakarta: *School of Economics and Business*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

⁴⁴ Quinerita Stevani Aruam, Mahendra Fakhri (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia (Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom).

⁴⁵ Debby Ovtaviani, M Jufri (2017) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara III PKS Sei Mangkei”. (Medan: Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara).

simulutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III PKS Sei Mangkei.

Sigit Permansah⁴⁶ dengan judul penelitian “Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Kusumatex. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
1.	Putu Ayu Lestari (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. (Jurnal)	▪ Tidak menggunakan variabel upah dan kepuasan kerja ▪ Objek Penelitian	▪ Pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simulutan dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai ▪ Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai
2.	M. Riska Aditya (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang) (Skripsi)	▪ Tidak menggunakan variabel motivasi, upah, dan kepuasan kerja ▪ Objek penelitian	▪ Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁴⁶ Sigit Permansah (2018). Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Kusumatex. (Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret).

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
3.	Defi Wulansari (2017)	Pengaruh upah, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Ares Kusuma Raya Gresik (Jurnal)	▪ Tidak menggunakan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja ▪ Objek penelitian	▪ Upah dan kepuasan kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.
4.	Alienda Retnosari P (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Konsultan Pajak Drs. Lim Yung San dan Rekan. (Jurnal)	▪ Menggunakan variabel kompensasi ▪ Tidak menggunakan variabel pelatihan, upah dan produktivitas kerja ▪ Objek Penelitian	▪ Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Ian Nurpatricia Suryawan (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Fakultas Ekonomi Universitas "T" (Jurnal)	▪ Tidak menggunakan variabel pelatihan, lingkungan kerja, upah dan produktivitas kerja ▪ Objek penelitian	▪ Motivasi benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
6.	Mufti Aspiyah, S. Martono (2016)	Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Lut Putra Solder (Jurnal)	- Penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja - Tidak ada variabel motivasi, upah dan kepuasan kerja - Objek penelitian	Lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan
7.	Meilani Putri W S 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung” Dengan Mempetimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan (Skripsi)	- Tidak menggunakan variabel pelatihan, upah dan kepuasan kerja - objek penelitian	Motivasi dan Lingkungan Kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai
8	Deden Misbahudin Muayyad (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Wilayah II (Jurnal)	- Tidak menggunakan variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, upah, dan kepuasan kerja - Objek penelitian	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi diatas 0,05 dan nilai thitung < t tabel. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 66,788 + 0,375X$. Besarnya pengaruh kepuasan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
				kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah wilayah II dapat dilihat dari besarnya R Square yang diperoleh yakni sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
9.	Edi Sumarno, Pradhana wati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal. (Jurnal)	▪ Mengguna-kan variabel kompensasi ▪ Tidak menggunakan variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan upah ▪ Objek penelitian	▪ Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien kolerasinya sebesar 0,270 dan nilai koefisien kolerasinya sebesar 0,336.
10.	Saprudin (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Jurnal)	▪ Tidak menggunakan variabel motivasi, lingkungan kerja, upah, produktivitas kerja ▪ Objek penelitian	▪ Pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 ($0,000 < 0,05$)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
11.	Quinerita Stevani Aruam, Mahendra Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. (Jurnal)	▪ Tidak menggunakan variabel motivasi, pelatihan, upah, dan produktivitas kerja ▪ Objek penelitian	▪ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simulutan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
12.	Debby Ovtaviani , M Jufri (2017)	Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara III PKS Sei Mangkei. (Jurnal)	▪ Tidak menggunakan variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, produktivitas kerja ▪ Objek penelitian	▪ Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
13.	Sigit Permansa h (2018)	Pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap produktivits kerja di PT. Kusumatex	▪ Tidak menggunakan variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja ▪ Objek penelitian	▪ Upah dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Motivasi ini menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁴⁷ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian A Nur Ainal Karima, Arif Yusuf Hamali, dan Leni Ayu Novita Sari dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan adalah usaha-usaha terencana dalam memfasilitasi pembelajaran pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses yang berkesinambungan dengan penekanan bahwa karyawan harus memiliki kebutuhan untuk terus belajar. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa

⁴⁷ Hasibuan, Malayu, SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara. Hlm 92.

setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan pelatihan kepada para karyawannya.⁴⁸ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Asep Sudarjat, Roni Salinding, dan Yuri Indrawati Mariyan dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₂ = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan.⁴⁹ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Swadono Sinaga, I Wayan Senata, dan Sinta Yulis Salistera dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

⁴⁸ Moses, Melmambessy. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12 (1): 18-36.

⁴⁹ Sinungan, Muchdarsyah, 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_3 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Adanya pemberian upah kepada karyawan memberikan arti penting bagi karyawan, karena karyawan merasa usahanya dihargai dan dinilai secara khusus oleh perusahaan. Bila upah diberikan secara baik dan benar para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Endah Herwati, Ardika Sulaeman, dan Istikomah dalam penelitiannya menyatakan bahwa Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_4 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan

loyalitas karyawan, dan mempertahankan agar karyawan tetap bekerja diperusahaan terutama untuk karyawan ahli dan profesional yang mempunyai peran besar dalam pengoperasian perusahaan.⁵⁰

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian perusahaan, salah satu nya adalah dapat meningkatkan produktivitas.⁵¹ Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Gerald, dan Pangaribuan. dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₅ = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh

⁵⁰ Alfaidah, F, 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Agra Niaga Jabung Malang*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.

⁵¹ Setiadi, 2008. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro Angkatan Muda Masjid dan Mushola Kota Gede Yogyakarta*. Fakultas Dakwah UIN Kalijaga Yogyakarta.

perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan nya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Atep Afia, Ria Imelda Kristianto, dan Ni Kadek Eni Juniari dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_6 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam suatu perusahaan karyawan sangatlah penting dalam pengembangan dan kemajuan perusahaannya, maka dari itu perusahaan melakukan suatu program pelatihan dalam peningkatan kepuasan karyawan. Pada prinsipnya pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dengan kata lain agar karyawan merasa puas dan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Apabila pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan telah terpenuhi, maka akan timbul sebuah kepuasan dari diri bagi karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian I Putu Candra Giritama, Nanang Nurzaman dan Zida Ilayya Muarrifa dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₇ = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi tempat dimana seseorang bekerja merupakan faktor sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya seperti debu atau kotoran, mesin-mesin biasanya menyebabkan semangat kerja yang rendah. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara penerangan yang membantu pekerjaan dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang tidak mencolok, lingkungan yang seperti ini akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Mukti Wibowo, Sari Dewi Putri, dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_8 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

9. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja

Upah adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para pekerja atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu bila pekerja merasa pemberian upah memadai atau mencukupi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Renaldi Firman Pratama, I Nyoman Partajaya, dan Spyman Hadi Prawito dalam penelitiannya menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H_9 = Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hera Dzaki Astuti, Awang Mada Kurnia, Atep Afia, Ria Imelda Kristianto, dan Ni Kadek Eni Juniari dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{10} : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

11. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

I Putu Candra Giritama, Nanan Nurzaman dan Zida Ilayya Muarrifa dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{11} = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

12. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Mukti Wibowo, Sari Dewi Putri, dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{12} = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

13. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Renaldi Firman Pratama, I Nyoman Partajaya, dan Spyhan Hadi Prawito dalam penelitiannya menemukan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat

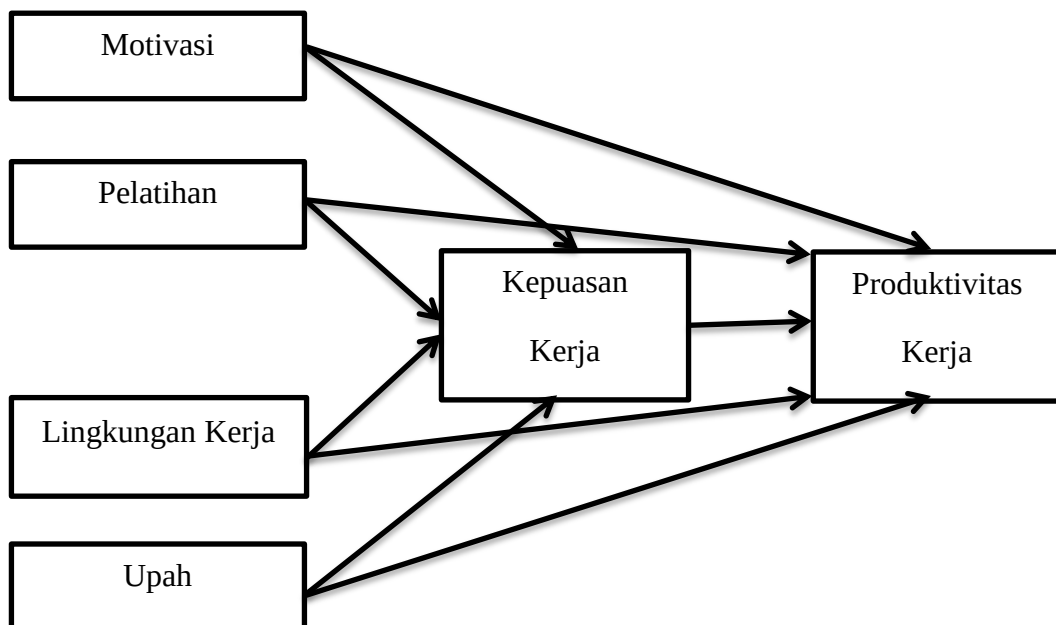
dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁₃ = Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting⁵². Maka kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

⁵² Wulandari, Frida Setya Ayu. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pemilihan Produk Tabungan (Studi Pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta)* 2015, hlm: 36.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁵³ Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁵⁴ Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut tes hipotesis.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₁ = Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₂ = Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₃ = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₄ = Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₅ = Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁵³ Prasetyo, Bambang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers., hlm 76

⁵⁴ Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm 67.

H₆ = Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₇ = Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₈ = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₉ = Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₁₀ = Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H₁₁ = Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H₁₂ = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

H₁₃ = Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.