

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin maju ini menuntut bangsa semakin maju untuk mengejar ketertinggalannya pada semua sektor. Sektor industri merupakan salah mesin utama penggerak ekonomi nasional. Pembangunan di sektor industri merupakan prioritas pembangunan ekonomi, dengan tetap memperhatikan sektor-sektor lain. Pembangunan ekonomi pada sektor industri diharapkan bisa mendorong kemajuan ekonomi, sehingga kemajuan yang dicapai ini bisa diikuti oleh sektor lain.

Menurut Raymond E. Gos, menyebutkan bahwa bisnis adalah jumlah seluruh kegiatan yang diorganisasi oleh orang-orang yang berkecimpung dalam bidang perniagaan dan industri, menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan mempertahankan dan memperbaiki standar serta kualitas hidup mereka.¹

Sebagai manusia di muka bumi, menyadari bahwa pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional di sektor industri, pemanfaatan tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Dalam kehidupannya, setiap orang memiliki keinginan untuk bekerja, karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mereka memerlukan pekerjaan. Keinginan untuk bekerja setiap orang berbeda-beda dalam menentukan pekerjaan sesuai keterampilan dan keahlian yang

¹ Francis Tantri, *Pengantar Bisnis*, Ed-1 Cet-3, (Jakarta: Grafindo Persada, 2011), hlm.4

mereka miliki seperti bekerja sebagai karyawan/pegawai di pabrik, perusahaan, swalayan, ataupun home industri.

Dalam perkembangannya, persaingan di dunia bisnis seperti home industri semakin ketat. Secara sederhana, bisnis adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih yang terorganisasi dalam mencari laba melalui penyediaan produk yang dibutuhkan oleh masyarakat. Kegiatan bisnis meliputi semua aspek kegiatan untuk menyalurkan barang dan jasa melalui saluran produktif, dan membeli bahan baku (bahan mentah) sampai dengan menjual barang jadi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tenaga kerja/karyawan yang profesional serta memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai target produksi yang ditentukan. Namun seringkali hal ini terkendala dengan adanya sumber daya manusia yang kurang produktif.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.²

Dalam definisi sederhana, produktivitas mengukur jumlah output yang diproduksi relatif terhadap jumlah input yang digunakan. Oleh

² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan ke 14, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2014), hlm. 218

karena itu, peningkatan produktivitas memerlukan peningkatan rasio output terhadap input. Peningkatan rasio ini dapat dicapai dengan memotong sumber daya yang diperlukan untuk membuat produksi dalam volume tertentu, atau dengan meningkatkan output yang diperoleh dari tingkat input tertentu.³

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif. Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas.

Menurut Terry, "suksesnya suatu perusahaan sebagian besar merupakan permasalahan sumber daya manusia". Untuk itu kita dituntut untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas guna mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan".⁴

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh perusahaan besar maupun perusahaan yang masih tergolong perusahaan berkembang. Agar

³ Christopher Lovelock, Jochen Wirtz, Jacky Mussry, *Pemasaran Jasa (Manusia, Teknologi, Strategi) Perspektif Indonesia*, Ed-7 Cet-2, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2011), hlm. 174

⁴ Gorda, *Metodologi Penelitian*, (Denpasar: Widya Kriya Gematama, 1999), hlm. 4

produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat memberikan pengupahan yang sesuai, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Tentunya dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia maka suatu industri akan mendapat manfaat pada meningkatnya produktivitas.

Muchdarsyah Sinungan menjelaskan bahwa, “Pada dasarnya, produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja, sehingga bisa menemukan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Selain itu produktivitas juga memerlukan faktor-faktor pendukung yang lain yaitu, kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan upah/penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.”⁵

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Yang paling banyak dijumpai adalah mengenai sistem pengupahan. Penetapan upah dan kenaikan upah sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja bersama dalam sebuah

⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 3

perusahaan. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk memberikan upah kepada karyawannya. Pemberian upah ini berdasarkan atas hasil produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup dari energi karyawan dalam bentuk uang.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”.⁶ Salah satu upaya atau cara untuk meningkatkan produktivitas diantaranya adalah dengan memberikan motivasi berupa upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Upah kerja tersebut sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bersama keluarganya. Sehingga dengan upah tersebut, seorang karyawan akan lebih bersemangat untuk menjalankan pekerjaannya dan akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Andri Astuti, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian upah yang layak kepada karyawan akan mendorong motivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁷

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan memang upah, namun terdapat faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan seperti tingkat pendidikan karyawan.

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV Haji Masagun, 2009), hlm. 133

⁷ Eka Andri Astuti, Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (Universitas Islam Kadiri: *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 1, 2017), hlm. 41

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, perlu di berikan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dan nantinya akan mempermudah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Karyoto, keterampilan (skill) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal.⁸

Masalah pendidikan karyawan ini dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga menjadi permasalahan yang sangat penting. Dalam setiap perekrutan para karyawannya setiap perusahaan akan mempertimbangkan tingkat pendidikan terakhir para calon pekerjanya. Dengan harapan semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka tingkat produktivitasnya dalam bekerja menyelesaikan tanggung jawabnya juga semakin meningkat. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Menurut Simanjuntak, bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya. Secara teori maupun prakteknya pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Stoner menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja bukan terletak pada pemutahiran peralatan akan tetapi pada pengembangan karyawan

⁸ Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen (Teori, Definisi, Dan Konsep)*, (Yogyakarta: Andi Publisher, 2016), hlm. 21

yang paling utama. Hasil penelitian Stoner menunjukkan bahwa 75% produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan pegawai. Karyawan yang memiliki pendidikan yang realit tinggi, maka akan lebih luas wawasannya sehingga produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Seorang karyawan atau pegawai yang berpendidikan tinggi akan meningkatkan pengetahuan dan wawasan, juga akan menambah keterampilan karyawan dalam menggunakan atau menerapkan suatu hal.⁹

Berkaitan dengan ini M. Magnet mengatakan, “Ketika tenaga kerja yang semakin terdidik, terampil, dan membentuk serikat pekerja memberikan keuntungan bagi manajemen sumber daya manusia, hal ini juga memberikan tantangan. Satu kecenderungan utamanya adalah pegawai menjadi semakin independen dan termotivasi oleh adanya kesempatan untuk mengambil resiko dan menapaki jenjang sebuah organisasi.”¹⁰

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganjar Mulya Sukmana menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

⁹ Sisca, Erbin Chandra, dkk, *Teori-Teori Sumber Daya Manusia Cetakan 1*, (Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 69

¹⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 28

tingkat pendidikan seseorang, akan dapat memengaruhi tingkat produktivitasnya.¹¹

Dari kedua faktor tersebut, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti teknologi. Meningkatnya produktivitas tidak terlepas dari peranan penting teknologi. Penggunaan teknologi yang tepat sangat berperan dalam peningkatan produktivitas pekerja, adapun keunggulan dari penggunaan teknologi yang tepat ialah penyelesaian proses produksi yang tepat waktu, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Teknologi yang dimaksudkan disini adalah teknologi apa yang digunakan suatu organisasi atau perusahaan untuk mengolah produk yang akan dihasilkan. Dalam penggunaan teknologi ini ada dua macam teknologi yaitu tradisonal dan modern. Tentunya kedua teknologi tersebut sangatlah berbeda. Permasalahan yang berkaitan dengan teknologi dalam sebuah pengolahan produk adalah dalam proses produksi apakah menggunakan proses tradisonal atau modern. Dari kedua proses tersebut tentunya akan berpengaruh dari segi hasil ataupun kualitas yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Yuli Harsinta Dewi dan A.A.I.N Marhaeni, menyatakan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap output. Ini berarti apabila

¹¹ Ganjar Mulya Sukmana, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, (Universitas Brawijaya: *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2013), hlm. 11

teknologi yang digunakan ditingkatkan maka output akan semakin naik. Ini dikarenakan teknologi yang semakin modern akan mampu menyelesaikan produk lebih cepat, mudah dan efisien dimana itu mempengaruhi output atau produk yang dihasilkan.¹²

Menurut Anoraga, salah satu faktor dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah kecanggihan teknologi yang digunakan. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaannya.¹³

Berikut ini disajikan tabel 1.1 persebaran industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek tahun 2020.

Tabel 1.1 Persebaran Industri Kue Bakpia di Desa Gembleb Th. 2020

No.	Nama Industri	Jumlah Pekerja
1.	Maharani	37
2.	Ahmad's Family	27
3.	Hikmah	20
4.	Habibi	7
5.	Berkah	6
6.	Rizky	3
Jumlah		100

Sumber: data primer, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 Persebaran industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek tahun 2020 dapat dilihat bahwa industri bakpia terdiri dari 6 home industri yang ada di seluruh Desa Gembleb dengan pekerja yang bervariasi. Bakpia Maharani

¹² Anak Agung Yuli Harsinta Dewi, dan A.A.I.N Marhaeni, Pengaruh Modal, Tingkat Upah, Dan Teknologi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Output Pada Industri Tekstil Di Kabupaten Badung, (Universitas Udayana: *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 5 No. 10, 2016), hlm. 1160

¹³ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 347

merupakan home industri dengan jumlah pekerja terbanyak, yaitu 35 orang. Home industri bakpia Ahmad's Family dengan jumlah pekerja sebanyak 26 orang, bakpia Hikmah dengan jumlah pekerja 20 orang, bakpia Habibi memiliki pekerja 7 orang dan Berkah memiliki pekerja 5 orang, dan yang memiliki pekerja paling sedikit yaitu bakpia Risky 3 orang.

Berdasarkan data dengan banyaknya jumlah industri di Desa Gembleb tersebut juga berpengaruh pada banyaknya jumlah tenaga kerja yang digunakan serta banyaknya kapasitas produksi yang akan dihasilkan.

Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Industri Kue Bakpia Di Desa Gembleb

No.	Nama Industri	Perkembangan				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Pia Hikmah	Aktif	Aktif	Aktif	Aktif	Aktif
2.	Pia Risky	-	Aktif	Aktif	Aktif	Aktif
3.	Pia Maharani	-	Aktif	Aktif	Aktif	Aktif
4.	Pia Ahmad's Family	-	Aktif	Aktif	Aktif	Aktif
5.	Pia Habibi	-	-	Aktif	Aktif	Aktif
6.	Pia Berkah	-	-	-	Aktif	Aktif

Sumber: data primer, 2020

Dilihat dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa home industri bakpia di Desa Gembleb dari tahun ke tahun semakin meningkat dengan diikutinya industri-industri lain yang juga merintis usaha home industri bakpia. Tetapi tidak dipungkiri dengan adanya perkembangan industri, terdapat permasalahan pada produktivitas kerja karyawan yang tidak sesuai. Seperti contohnya, beberapa karyawan dari home industri bakpia Maharani mengundurkan diri dan berpindah bekerja di industri bakpia lain. Juga produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal dalam

menyelesaikan produk seperti banyak sekali produk-produk yang gagal jual dan tidak bisa diberikan ke pelanggan. Ketika peneliti mendatangi tempat industri, terdapat banyak produk bakpia yang kematangannya buruk atau dalam dunia masak lebih dikenal dengan sebutan over cook. Produk yang seperti ini ditempatkan di sebuah wadah khusus produk yang gagal matang dengan sempurna di sebuah meja dan tidak bisa dikemas untuk pelanggan.

Dari uraian permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Karyawan, Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Bakpia Di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari segi permasalahan diatas yang harus dihadapi adalah kurangnya tingkat produktivitas tenaga kerja. Ketidakmasimalan produktivitas ini menyebabkan kurangnya kualitas dari produk yang dihasilkan dari home industri tersebut. Produk yang diperjual belikan merupakan kebutuhan konsumen agar dapat menumbuhkan minat beli masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Produk yang berkualitas tentunya akan sangat diminati konsumen.

Dari segi upah, yang diberikan untuk para karyawan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan. Jika upah yang diberikan tidak sesuai maka akan mengurangi motivasi para karyawan untuk meningkatkan

produktivitasnya, imbasnya akan semakin memperburuk tingkat produktivitas karyawan. Sebaliknya upah yang sesuai dengan perjanjian dan pekerjaan akan mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Untuk upah di industri bakpia Desa Gembleb perlu pengkajian lebih lanjut.

Dari segi tingkat pendidikan, untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil maka diperlukan tenaga kerja yang terdidik. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup tentunya memiliki wawasan yang luas dari seseorang yang tingkat pendidikannya rendah. Dalam proses peningkatan produktivitas seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup akan mendapatkan motivasi untuk berkreasi dan menciptakan variasi-variasi yang baru untuk pengembangan produk. Yang tentunya hal ini akan meningkatkan perkembangan industri yang dijalankannya.

Dari segi teknologi, dalam proses penyelesaian produk tentunya pemilihan teknologi akan sangat diutamakan juga. Pemilihan teknologi yang tepat juga akan berpengaruh kepada produk yang dihasilkan. Semakin canggih produk yang dimiliki maka akan menghasilkan produk yang semakin bagus pula. Dari permasalahan banyaknya produk yang gagal matang dengan baik, tentunya ini menjadi tantangan industri untuk terus meningkatkan teknologi dalam proses produksinya. Dari segi teknologi perlu ada perbaikan lagi untuk meminimalisir gagalnya produksi.

Dari permasalahan yang sudah diuraikan diatas maka peneliti ingin meneliti pengaruh upah, tingkat pendidikan karyawan, dan teknologi, terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Industri Kue Bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek?
2. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Industri Kue Bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek?
3. Apakah terdapat pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada Industri Kue Bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek?
4. Apakah terdapat upah, tingkat pendidikan karyawan, dan teknologi bersama-sama mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada Industri Kue Bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.

2. Untuk mengkaji pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.
3. Untuk mengkaji pengaruh teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.
4. Untuk mengkaji pengaruh upah, tingkat pendidikan, dan teknologi bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, dan dapat memberikan sumbangan baru pada bidang wirausaha perindustrian.

2. Aspek Praktis

- 1) Bagi pihak Industri Bakpia di Desa Gembleb diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan bagi pelaku bisnis untuk mengambil kebijakan terkait produktivitas kerja karyawan supaya semakin bisa meningkat kedepannya.

- 2) Bagi pihak akademik diharapkan dapat memberikan sumbangsih kebehendaraan kepustakaan di IAIN Tulungagung.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat sebagai bahan referensi sekaligus rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan bidang yang sama dan variable yang berbeda.

F. Batasan Masalah

Keterbatasan penelitian ini guna mengantisipasi meluasnya masalah dalam penelitian. Sehingga fokus mengkaji pengaruh upah, tingkat pendidikan karyawan, dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek dengan variabel upah, tingkat pendidikan karyawan, dan teknologi sebagai *independence variable* dan produktivitas tenaga kerja sebagai *dependence variable*.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Upah

Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.¹⁴ Jadi upah adalah bentuk kompensasi yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan sebagai tanda balas jasa dan terima kasih karena telah ikut terlibat dalam kelancaran usahanya.

b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh

¹⁴ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), hlm. 126

organisasi yang bersangkutan.¹⁵ Jadi setiap karyawan perlu mempunyai tingkat pendidikan yang cukup guna kelancaran dalam produktivitas.

c. Teknologi

Teknologi adalah alat yang digunakan untuk keberlangsungan proses pengolahan produk. Menurut Sondang P. Siagian, tidak dapat disangkal bahwa berbagai terobosan yang terjadi di bidang teknologi dapat memberikan sumbangan yang besar kepada peningkatan produktivitas kerja suatu organisasi”.¹⁶

d. Produktivitas

Istilah produktivitas mengacu pada kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan oleh seorang pekerja per jam-kerja.¹⁷ Jadi jika produktivitas kerja karyawan semakin ditingkatkan maka akan berpengaruh pada output yang dihasilkan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau mengspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut.¹⁸

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 16

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 8

¹⁷ N. Gregory Mankiw, *Pengantar Ekonomi Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2001), hlm. 173

¹⁸ Iswi Hariani, *Restrukturisasi dan Penghimpunan Kredit Macet*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010), hlm. 234

Upah merupakan tanda balas jasa berupa uang yang wajib diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang sudah diselesaikannya. Upah merupakan suatu hal yang menjadi prioritas seseorang dalam memilih pekerjaan. Dengan upah yang layak maka para karyawan akan termotivasi untuk semakin giat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tingkat pendidikan umumnya selalu dijadikan syarat untuk penyerapan tenaga kerja. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup dinilai bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang pasti akan sangat berpengaruh pada kinerja seseorang. Tidak dipungkiri bahwa tingkat pendidikan akan menjadi nilai tambah bagi seseorang yang ingin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Teknologi merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dalam berwirausaha. Penggunaan teknologi dalam proses produksi tentu akan sangat berpengaruh pada kualitas produk yang dihasilkan. Semakin canggih teknologi yang digunakan maka produk yang dihasilkan juga akan semakin bagus.

Produktivitas merupakan perbandingan antara input atau masukan dan output atau keluaran serta mengutarakan cara pemanfaatan yang baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, serta memudahkan pemahaman maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi enam bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang untuk memberikan penjelasan dari pembahasan yang diteliti. Identifikasi masalah menjelaskan tentang kemungkinan-kemungkinan cakupan yang dapat muncul dalam peneliti. Dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan/manfaat penelitian. Selanjutnya ruang lingkup dan keterbatasan penelitian digunakan untuk mengarahkan peneliti agar tidak melebar. Kemudian penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas teori-teori pengupahan, teingkat pendidikan, penggunaan teknologi, dan produktivitas tenaga kerja. Dilanjutkan dengan kajian penelitian terdahulu yang mungkin memiliki tema yang sama. Kemudian kerangka berfikir yang dipaparkan berdasarkan rumusan masalah. Dan hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat pendekatan dan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan penelitian kuantitatif atau kualitatif ditinjau dari tingkat eksplanansinya. Penentuan sampel berisi mengenai masalah yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil dan

metode pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan ditampilkan deskripsi data yang diperoleh. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memaknai implikasi penelitian. Dalam bab ini juga akan dilakukan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data, dan pembahasan.

BAB VI PENUTUP

Merupakan bab yang terakhir dari skripsi yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian.