

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Fungsi Produksi

Fungsi Produksi adalah hubungan diantara faktor-faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakannya. Tujuan dari kegiatan produksi adalah memaksimalkan jumlah output dengan sejumlah input tertentu. Lebih lanjut fungsi produksi adalah suatu fungsi yang menunjukkan hubungan matematik antara input yang digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat output tertentu. Fungsi produksi dapat dinyatakan dalam persamaan berikut ini:<sup>1</sup>

$$Q = F (K,L,M,\dots)$$

Dimana, q adalah output barang-barang tertentu selama satu periode, K adalah input modal yang digunakan selama periode tersebut, L adalah input tenaga kerja dalam satuan jam, M adalah input bahan mentah yang digunakan. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah output tergantung dari kombinasi penggunaan modal tenaga kerja, dan bahan mentah. Semakin tepat kombinasi input, semakin besar kemungkinan output dapat diproduksi secara maksimal.

Fungsi produksi Cobb-Douglas:

---

<sup>1</sup> W. Nicholson, *Teori Ekonomi Mikro: Prinsip Dasar Dan Pengembangannya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hlm. 19

Fungsi produksi ini menjadi terkenal setelah diperkenalkan oleh Cobb, C.W. dan Douglas, P.H. pada tahun 1928 melalui artikelnya yang berjudul, “*A Theory of Production*”. Secara matematis fungsi produksi Cobb Douglas dapat ditulis dengan persamaan:

$$Q = A\alpha L^{\beta}$$

Keterangan:

Q = output

K = input modal

L = input tenaga kerja

A = parameter efisiensi/koeffisien teknologi

a = elastisitas input modal

b = elastisitas input tenaga kerja

Fungsi Cobb Douglas dapat diperoleh dengan membuat linier persamaan sehingga menjadi:

$$\ln Q = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln L + \epsilon$$

Dengan meregres persamaan diatas maka secara mudah akan diperoleh parameter efisiensi (A) dan elastisitas inputnya. Jadi, salah satu kemudahan fungsi produksi Cobb Douglas adalah secara mudah dapat dibuat linier sehingga memudahkan untuk mendapatkannya.<sup>2</sup>

## 2. Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input atau dengan kata lain produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara pengeluaran dengan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik

---

<sup>2</sup> Joesron, Tati Suhartati dan M. Fathorrozi, *Teori Ekonomi Mikro (Dilengkapi Beberapa Bentuk Fungsi Produksi)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 104

secara sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa.<sup>3</sup> Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas adalah hasil persatuan dari suatu input (masukan). Jadi merupakan perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan).<sup>4</sup>

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu:

- a. Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, merupakan sikapmental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam penghidupan pada umumnya.
- b. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input),

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang

dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

---

<sup>3</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 128

<sup>4</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksana secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu pula mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.<sup>5</sup>

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

---

<sup>5</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 105

### 3. Unsur-Unsur Produktivitas

Unsur-unsur produktivitas adalah:<sup>6</sup>

- a. Mesin dengan peralatannya
- b. Tenaga kerja
- c. Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi
- d. Uang sebagai modal kerja

Faktor-faktor yang menentukan produktivitas adalah:<sup>7</sup>

- a. Modal fisik

Para pekerja akan lebih produktif jika mereka memiliki peralatan untuk bekerja. Peralatan dan infrastruktur yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa dinamakan modal fisik (physical capital), atau barang modal. Dengan semakin banyak peralatan, pekerja bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih akurat. Hal ini berarti seorang pekerja yang hanya memiliki peralatan sederhana menghasilkan lebih sedikit perabotan per-minggu dibandingkan seorang pekerja yang menggunakan peralatan canggih.

Input yang digunakan untuk membuat barang dan jasa tenaga kerja, modal, dan lain-lain dinamakan dengan faktor produksi (factor of production). Salah satu karakteristik penting dari barang modal adalah bahwa barang modal adalah faktor produksi yang diciptakan oleh faktor-faktor produksi yang lain. Barang modal adalah input proses produksi yang sebelumnya merupakan output dari proses produksi lain. Jadi, barang modal adalah faktor produksi yang digunakan untuk memproduksi semua jenis barang dan jasa, termasuk barang-barang modal lain.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 101

<sup>7</sup> N. Gregory Mankiw, *Pengantar Ekonomi Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2001), hlm. 173

b. Modal manusia

Faktor penentu produktivitas yang kedua adalah modal manusia. Modal manusia (human capital) merupakan istilah ekonom untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Modal manusia meliputi keahlian yang diperoleh selama TK, SD, SMP, SMA, perkuliahan dan pelatihan-pelatihan kerja. Walaupun pendidikan, pelatihan, dan pengalaman merupakan modal tidak berwujud, tidak seperti mesin bubut, bulldizer, dan bangunan, modal manusia serupa dengan modal fisik dalam beberapa hal.

Modal manusia menaikan kemampuan sebuah negara untuk membuat barang dan jasa. Juga seperti modal fisik, modal manusia merupakan faktor produksi yang dihasilkan oleh faktor produksi lain. Pencipta modal manusia meminta input-input dalam bentuk dosen, perpustakaan dan waktu kuliah. Sebetulnya mahasiswa dapat dipandang sebagai “pekerja” yang memiliki tugas penting menciptakan modal manusia yang akan digunakan dalam proses produksi di masa depan.

c. Sumber daya alam

Penentuan produktivitas yang ketiga adalah sumber daya alam (natural resosce). Sumber daya alam merupakan input produksi yang disediakan oleh alam, seperti tanah, sunagi dan deposit mineral. Sumber daya alam mempunyai dua bentuk yang dapat diperbaharui dan yang tidak dapat dipebarui. Untuk menghasilkan barang dan jasa diperlukan sumber-sumber daya. Sumber daya tersebut tanah dan modal, termasuk mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, kemajuan teknologi dan lain-lain. Namun di antara semua faktor produksi tersebut sumber daya manusia memegang

peranan utama dalam peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu, produktivitas lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian, produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu.

Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat. Hal itu memungkinkan bila tenaga kerja tersebut mendapatkan pendidikan dan latihan, sehat berenergi peralatan dan kesempatan berprestasi. Namun yang lebih penting ialah masing-masing tenaga kerja mempunyai sikap serta etika kerja dan motivasi terhadap mutu kehidupan hari esok yang lebih baik.<sup>8</sup>

Untuk mengukur produktivitas unsur-unsur yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

a. Input atau masukan

Input atau masukan dalam hal ini dapat berupa jumlah tenaga kerja, upah/ gaji yang dibayarkan selama periode tertentu.

b. Output atau keluaran

Output adalah suatu yang dihasilkan. Dalam perhitungannya, output atau keluaran dapat menggunakan jumlah satuan fisik atau produk, jasa atau jumlah pekerjaan. Merumuskan produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:<sup>9</sup>

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah hasil produksi}}{\text{Satuan waktu}}$$

---

<sup>8</sup> J. Ravianto, *Produktivitas Dan Manajemen*, (Jakarta: SIUP, 2008), hlm. 23

<sup>9</sup> Koes Arfan K., *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Bambu Di Desa Lingsar Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat*, 2002, hlm. 11

Dijelaskan pula bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor umur, upah, dan tingkat pendidikan. Dimana apabila tingkat upah naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat, tingkat umur naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat dan apabila tingkat pendidikan tenaga kerja tinggi juga akan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang digolongkan menjadi enam faktor yaitu:

c. Pendidikan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitas.

d. Gizi dan kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik, mental seseorang, dan semakin tinggi produktivitas.

e. Penghasilan (upah) dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih produktif. Penghasilan dan jaminan sosial seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok yang lebih lanjut mempengaruhi produktivitas kerjanya.

f. Kesempatan kerja

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk bekerja,



pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

g. Manajemen

Faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian tata prosedur yang terkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas dan perbaikan penghasilan jaminan sosial.

h. Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perijinan usaha teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain. Tiap-tiap kebijakan dibidang tersebut mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja manajemen. Usaha peningkatan produktivitas disatu pihak menuntut perluasan kesempatan kepada yang didasarkan pada perencanaan tenaga kerja sehingga setiap orang yang ingin dan mampu bekerja memperoleh pekerjaan, dimana ia memperoleh kesempatan meningkatkan produktivitas, dilain pihak peningkatan produktivitas melalui teknologi dkhawatirkan dapat mengurangi tenaga kerja. Selain itu ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik

pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek ekonomis, teknik serta keperlakuan lainnya.<sup>10</sup>

#### 4. Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan-peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.<sup>11</sup> Jaminan sosial tenaga kerja dijelaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenagakerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut perjanjian atau peraturan perundang undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri ataupun keluarganya.<sup>12</sup>

Upah dalam penelitian ini adalah rata-rata upah yang diberikan pengusaha bakpia di Desa Gembleb kepada setiap pekerja baik upah pokok maupun upah lainnya pada industri Bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Tenggalak. Dapat juga diartikan sebagai sejumlah pembayaran yang diterima buruh atau karyawan yang bekerja di industri bakpia di Desa Gembleb tersebut karena ia telah melakukan tugasnya yaitu menghasilkan produk.

Dari uraian upah pada industri bakpia di Desa Gembleb di atas, industri bakpia tersebut menggunakan satuan dalam biaya upah tenaga kerja dalam bentuk Rupiah (Rp). Menurut uraian upah yang digunakan oleh pengusaha bakpia di Desa Gembleb adalah dengan menggunakan sistem pengupahan atau penggajian, yaitu

---

<sup>10</sup> Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2001), hlm. 193

<sup>11</sup> UU *Tentang Perlindungan Upah*, Tahun 2003, No. 13

<sup>12</sup> UU *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Tahun 2004, No. 40

menggunakan sistem kombinasi adalah merupakan gabungan dari suatu usaha kecil, dimana para tenaga kerjanya diberlakukan sistem pengupahan yang berlainan tergantung dari jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud upah dalam industri bakpia di Desa Gembleb tersebut adalah upah yang diberikan oleh pengusaha bakpia di Desa Gembleb kepada tenaga kerja karena telah menyelesaikan tugasnya, yaitu berdasarkan upah pokok dan upah lembur.

## **5. Tingkat Pendidikan**

Menurut Ki Hajar Dewantara dalam kongres taman siswa yang pertama pada tahun 1930 menyebutkan pada umumnya pendidikan berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan, batin, karakter), pikiran (intelektual dan tubuh anak).

Dictionary of education dalam buku menyebutkan bahwa pendidikan ialah proses seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat ia hidup, proses sosial yang orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol khususnya yang datang dari sekolah, sehingga ia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan individu yang optimal.<sup>13</sup>

Pendidikan di Indonesia menganut konsep pendidikan seumur hidup, yang bertolak dari suatu pandangan bahwa pendidikan adalah unsur esensial sepanjang seseorang. Dengan demikian maka pendidikan pada hakekatnya adalah suatu proses kehidupan masa kini dan sekaligus proses untuk persiapan bagi kehidupan

---

<sup>13</sup> Kunaryo Hadikusumo, DKK, *Pengantar Pendidikan*, (Semarang: IKIP Semarang Press, 2001), hlm.

yang akan datang. Dari sisni akan menjadikan pendidikan terbagi dalam ruang lingkup yang meliputi pendidikan formal, informal dan pendidikan non formal.

a. Pendidikan formal

Dalam perkataan formal terdapat kata form atau bentuk. Pendidikan formal adalah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, seperti terdapat di sekolah atau universitas.

b. Pendidikan informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah dalam lingkungan keluarga. Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi, yakni tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk, tanpa suatu program yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tanpa evaluasi yang formal berbentuk ujian.<sup>14</sup> Namun demikian pendidikan informal ini sangat penting bagi pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh orang tua, orang-orang lain ditemui anak dalam pergaulan sehari-hari dapat menentukan sikap dan nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman dalam hidupnya. Pendidikan semacam ini tidak mengenal batas waktu dan berlangsung sejak anak lahir hingga akhir hidupnya.

c. Pendidikan non formal

Pendidikan non formal meliputi berbagai usaha khusus yang diselenggarakan secara terorganisir agar terutama generasi muda dan juga orang dewasa yang tidak dapat sepenuhnya atau sama sekali tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan praktis dan keterampilan dasar yang mereka perlukan sebagai warga

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 25

masyarakat yang produktif.<sup>15</sup> Dengan demikian maka pendidikan non formal tidak kalah pentingnya bila dibandingkan dengan pendidikan formal. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan bagian-bagian yang integral dari sistem pendidikan nasional. Pendidikan formal maupun pendidikan non formal merupakan usaha integral dalam rangka pelaksanaan seumur hidup. Pendidikan non formal antara lain meliputi bidang pendidikan masyarakat, keolahragaan, kepemudaan dan kebudayaan.

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang dimaksud adalah diukur dengan tingkat pendidikan yang ditempuh tenaga kerja yang bekerja pada industri bakpia di Desa Gembleb dengan indikator pendidikan non formal. Indikator tingkat pendidikan memiliki peran dalam produktivitas tenaga kerja. Jika tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja tinggi maka tinggi pula produktivitasnya. Karena tenaga kerja tersebut dapat berpikir secara lebih kreatif dan lebih berwawasan luas dari pada tenaga kerja yang tingkat pendidikannya masih rendah. Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud tingkat pendidikan pada industri bakpia di Desa Gembleb pada penelitian ini adalah segala tingkat pendidikan yang telah ditamatkan oleh tenaga kerja yang bekerja di industri bakpia di Desa Gembleb, baik pendidikan formal misalnya SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi.

## **6. Teknologi**

Teknologi adalah satu ciri yang mendefinisikan hakikat manusia yaitu bagian dari sejarahnya meliputi keseluruhan sejarah. Teknologi dengan kata lain, mengandung dua dimensi, yaitu science dan engineering yang saling berkaitan satu sama lainnya. Sains mengacu pada pemahaman kita tentang dunia nyata

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 28

sekitar kita, artinya mengenai ciri-ciri dasar pada dimensi ruang, tentang materi dan energi dalam interaksinya satu terhadap lainnya.<sup>16</sup>

Dalam penelitian ini terdapat satu macam kategori teknologi, yaitu teknologi teknologi tradisional. Jika industri kecil tersebut menggunakan mesin dalam proses produksinya, maka dikatakan bahwa industri tersebut menggunakan teknologi modern. Jika industri kecil tersebut tidak menggunakan mesin dalam proses produksinya, maka dikatakan bahwa industri tersebut menggunakan teknologi tradisional. Teknologi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara yang digunakan dalam mengolah beberapa barang yang disebut input diubah menjadi barang-barang yang disebut output pada industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek, guna menghasilkan barang-barang baru (utility form), baik dengan menggunakan teknologi tradisional.

Indikator dari teknologi diantaranya:

a. Teknologi Tradisional

Teknologi tradisional merupakan teknik yang digunakan oleh pengusaha bakpia di Desa Gembleb untuk memproduksi bakpia dengan cara yang tradisional dan menggunakan alat yang tradisional pula, alat tradisionalnya adalah baskom, panci, blender, loyang, pengaduk kayu, dan sendok untuk adonan mengambil isian bakpia yang akan dicetak.

b. Teknologi Modern

Teknologi modern merupakan teknik yang digunakan oleh pengusaha bakpia untuk memproduksi bakpia dengan cara yang lebih modern yaitu menggunakan alat mesin. Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud teknologi

---

<sup>16</sup> Djoyohadikusumo, DKK, *Pengantar Pendidikan*, (Semarang: IKIP Semarang Press, 2001), hlm. 222

pada industri bakpia di Desa Gembleb pada penelitian ini adalah alat yang digunakan dalam proses produksi yaitu teknologi tradisional.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Yasniar Lubis dengan judul “Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan” menunjukkan hasil bahwa secara serempak jam kerja, upah dan umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial jam kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan usia berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>17</sup>

Penelitian Yang Dilakukan Oleh John Foster Marpaung Dengan Judul “Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inited Dico Citas”, menunjukkan hasil bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja. Dari angka yang diperoleh yaitu sebesar 99,125% yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja terlihat terus menerus mengalami kenaikan, hal ini dikarenakan kenaikan pemberian insentif yang terus meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan pemberian insentif yang diberikan ternyata dapat memacu produktivitas tenaga kerja lebih tinggi sehingga dapat menghasilkan laba yang lebih besar bagi perusahaan.<sup>18</sup>

Berdasarkan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Rasyid Rachman Dengan Judul “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa”, menunjukkan hasil bahwa insentif berpengaruh

---

<sup>17</sup> Yasniar Lubis, “Pengaruh Jam Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan”, (Universitas Medan Area: *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara* vol 7 no 2, 2014), hlm.76

<sup>18</sup> John Foster Marpaung, “Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inited Dico Citas”, (Sumatera Utara: *Jurnal Mantik Penusa*, Vol. 15 No. 1, 2014), hlm. 121

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa.<sup>19</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, dan Siti Maria, dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda”, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan sikap kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan akan cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Begitu juga dengan sikap kerja dan keterampilan kerja.<sup>20</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Yacob El Mario dan Suhermin, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Upah, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, menyatakan secara serempak bahwa motivasi, upah, dan kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi, upah, kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugerah ditingkatkan, maka produktivitas karyawan akan meningkat pula.<sup>21</sup>

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian terdahulu**

| Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian terdahulu |                  |  |
|---|------------------|--|
| 1.  | Judul Penelitian | “Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan” (Yasniar Lubis) |
|   | Hasil penelitian | Secara serempak jam kerja, upah dan umur   |

<sup>19</sup> Rasyid Rachman, “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa”, (Makassar: *Jurnal Economix*, Vol. 1 No. 2, 2013), hlm. 113

<sup>20</sup> Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, dan Siti Maria, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda”, (Universitas Mulawarman: *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, Vol. 13 No. 2, 2016), hlm. 143

<sup>21</sup> Yacob El Mario, dan Suhermin, “Pengaruh Motivasi, Upah, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, (STIESIA: *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 6 No. 3, 2017), hlm. 15



|    |                  |  |
|----|------------------|--|
|    |                  | berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial jam kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan usia berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.   |
|    | Persamaan        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat persamaan yaitu sama-sama membahas mengenai produktivitas kerja karyawan</li> <li>- Penelitian sama-sama bersifat kuantitatif</li> <li>- Sama-sama memilih variabel upah sebagai objek yang diteliti</li> </ul>  |
|    | Perbedaan        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat perbedaan objek penelitian, pada penelitian terdahulu meneliti jam kerja, upah, dan umur</li> <li>- Sedangkan penelitian saya tidak meneliti jam kerja dan umur, melainkan upah, tingkat pendidikan, dan teknologi</li> </ul>  |
| 2. | Judul Penelitian | “Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inited Dico Citas” (John Foster Marpaung)   |
|    | Hasil Penelitian | Adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja terlihat terus menerus mengalami kenaikan, hal ini dikarenakan kenaikan pemberian insentif yang terus meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan pemberian insentif yang diberikan ternyata dapat memacu produktivitas tenaga kerja lebih tinggi sehingga dapat menghasilkan laba yang lebih besar bagi perusahaan. |
|    | Persamaan        | Sama-sama membahas mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan.  |
|    | Perbedaan        | Dari penelitian John Foster Marpaung ini meneliti karyawan sebuah perusahaan atau PT. sedangkan penelitian saya meneliti suatu perindustrian. Dan juga pada penelitian ini lebih membahas insentif sedangkan pada penelitian saya lebih pada sistem  |

|    |                  |  |
|----|------------------|--|
|    |                  | pengupahan.  |
| 3. | Judul Penelitian | “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa” (Rasyid Rachman)   |
|    | Hasil Penelitian | Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa.  |
|    | Persamaan        | Sama-sama meneliti mengenai produktivitas kerja karyawan.  |
|    | Perbedaan        | Terdapat perbedaan pada penelitian ini lebih fokus meneliti sistem insentifnya sedangkan penelitian saya lebih fokus pada sistem pengupahan.   |
| 4. | Judul Penelitian | “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda” (Kusma Maringan, Yonathan Pongtuluran, dan Siti Maria)   |
|    | Hasil Penelitian | Tingkat pendidikan dan sikap kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan akan cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Begitu juga dengan sikap kerja dan keterampilan kerja. |
|    | Persamaan        | Sama-sama memilih variabel tingkat pendidikan untuk diteliti pada para karyawan.   |
|    | Perbedaan        | Pada penelitian ini lebih fokus meneliti prestasi kerja karyawan, sedangkan pada penelitian saya mengenai produktivitas karyawan.  |
| 5. | Judul Penelitian | “Pengaruh Motivasi, Upah, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (Yacob El Mario dan Suhermin)  |
|    | Hasil Penelitian | Secara serempak bahwa motivasi, upah, dan kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi, upah, kepemimpinan  |

|  |           |  |
|--|-----------|--|
|  |           | yang diberikan kepada karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugerah ditingkatkan, maka produktivitas karyawan akan meningkat pula.  |
|  | Persamaan | Sama-sama meneliti produktivitas kerja karyawan bagian produksi dan memilih variabel upah sebagai objek yang digunakan untuk meneliti produktivitas karyawan.  |
|  | Perbedaan | Pada penelitian ini tidak meneliti tingkat pendidikan karyawannya dan teknologi yang digunakan dalam proses produksi, sedangkan pada penelitian saya selain meneliti sistem pengupahannya juga meneliti tingkat pendidikan karyawan dan teknologi. |

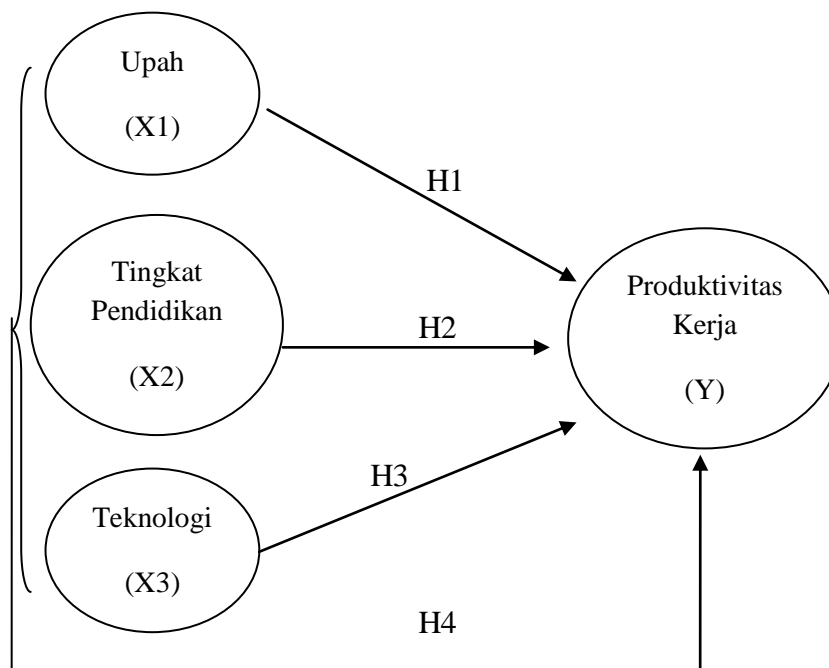
Dari beberapa penelitian terdahulu di atas dapat diketahui bahwa penelitian tersebut sama-sama menguji mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada perusahaan maupun perindustrian. Dari hasil penelitian banyak faktor yang ternyata mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja yakni seperti, pemberian kompensasi atau upah, pemberian insentif, jam kerja, usia, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara parsial, simultan maupun secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Tidak dipungkiri dari hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa pemberian upah maupun insentif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu juga dengan tingkat pendidikan, teknologi, jam kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan produktivitasnya.

### C. Kerangka Konseptual

Dalam pengelolaan suatu wirausaha tentu diperlukan kemampuan produktivitas yang sesuai. Salah satunya pemanfaatan sumber daya manusia bisa menjadi kunci berhasilnya dari suatu wirausaha. Sumber daya manusia yang

berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selain dari hal tersebut pengelolaan wirausaha juga harus memikirkan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini mengambil tiga variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



1. Upah

Upah dalam penelitian ini adalah upah rata-rata yang diberikan perusahaan kepada setiap pekerjanya. Pemberian upah yang benar dan sesuai perjanjian maka akan memberikan motivasi kepada para pekerja untuk lebih meningkatkan kualitas produktivitas kinerjanya dalam suatu organisasi. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, maka akan cukup juga untuk meningkatkan produktivitas.

## 2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam penelitian ini untuk melihat seberapa penting perusahaan mensyaratkan tingkat pendidikan para pekerjanya. Tingkat pendidikan terakhir (SD, SMP, SMA) sebagai pedoman pengukuran produktivitas tenaga kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

## 3. Teknologi

Dalam penelitian ini indikator teknologi adalah teknologi modern dan tradisional. Jika dalam proses produksi menggunakan mesin maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut menggunakan teknologi modern. Sebaliknya, jika perusahaan dalam produksinya masih mempertahankan alat-alat tradisional maka dikatakan bahwa perusahaan tersebut masih mempertahankan teknologi tradisional untuk proses produksinya dengan alasan kualitas produk yang dihasilkan dari teknologi tradisional memiliki khas tertentu. Dalam penelitian ini industri kue bakpia di Desa Gembleb dalam produksinya menggunakan mesin modern dan juga mesin tradisional.

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Dinyatakan sementara, karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 99

H2 : Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.

H3 : Teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.

H4 : Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan industri industri bakpia di Desa Gembleb Kecamatan Pogalan Kabupaten Trenggalek.