

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, PENELITIAN
TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Produktivitas Tenaga Kerja

Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan daya total atau faktor produksi yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil dan tingkat keterlibatan karyawan per satuan waktu atau berbagai barang/jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang/sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja mengacu pada tingkat kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Khotim Fadhli (2021) produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja dalam menghasilkan output. Hal ini karena produktivitas merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu unit produksi dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, dengan produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja juga tinggi. Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit,
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, dan/ atau,
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan/atau

4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil. Produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari nilai produksi. Indikator produktivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Indikator produktivitas kerja adalah salah satu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang berada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Pendapat Edy Sutrisno (2010) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dicapai. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu:

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif.

2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
3. Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

2.1.2. Upah

Upah dalam teori ekonomi, secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Sementara Sukirno (2005) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedang Gilarso (2003) memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2005) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan/dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

Upah adalah sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Ahli ekonomi mempersamakan ketiga istilah tersebut. Namun dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah imbalan dan kompensasi lebih banyak digunakan. Jumliati (2016) menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018) menyatakan bahwa, upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh pekerja berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi jasa. Upah juga dapat diartikan bahwa upah merupakan hak pokok yang diterima oleh pekerja sebagai hasil kerja yang dilakukan yang diberikan berupa uang pendapat Suryani (2019) Sehingga pemberian upah sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk keberlangsungan hidupnya. Maka dalam pemberian upah kepada pekerja yang adil dan sesuai dengan pekerjaan saat ini akan mempengaruhi

kegunaan karena dengan upah yang layak, pekerja akan benar-benar ingin mengatasi masalah hidupnya mereka sehingga juga akan meningkatkan produktifitasnya, Candra et al. (2019) Dengan begitu pula bagi Veitrizal Rivai (2010) upah memiliki tujuan antara lain: Ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan stabilitas karyawan. Upah dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Upah berdasarkan waktu, upah ini diberikan sesuai waktu bekerja karyawan.
2. Upah berdasarkan produksi, upah ini diberikan kepada karyawan sesuai dengan jumlah produksi yang dihasilkan.

Berikut ini cara dalam penyusunan upah:

1. Upah berdasarkan prestasi kerja. Dimana dalam memberikan upah kepada karyawan dengan melihat prestasi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan;
2. Upah berdasarkan lama kerja. Cara ini juga dimaksud dengan sistem pengupahan berdasarkan waktu. Banyak nya upah yang didapat berdasarkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya;
3. Upah berdasarkan senioritas. Besarnya upah dilihat dari masa kerja karyawan terhadap perusahaan dengan karyawan senior memiliki rasa setia terhadap perusahaan;
4. Upah berdasarkan kebutuhan. Upah ini melihat dari sisi kebutuhan karyawan dimana kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi;
5. Upah berdasarkan evaluasi jabatan. Upah yang diberikan sesuai jabaan yang dimiliki

Pendapat lain dikemukakan bahwa upah menurut Cafferty dalam Puspasari dan Handayani (2020) telah mengembangkan teori upah yang memprediksi jika penerimaan upah tenaga kerja tinggi lantas ia akan bisa mencukupi minimum keperluan jasmaninya sehingga jika keperluan jasmani telah terpenuhi akan berdampak pada kondisi tenaga kerja ketika bekerja. Kondisi yang dimaksud bisa berupa memiliki rasa tenang ketika berangkat bekerja, memiliki konsentrasi tinggi saat bekerja, serta curahan pemikiran dan tenaga secara semaksimal mungkin selama bekerja Menurut Setiadi dalam Candra dkk. (2019), hierarki tingginya upah akan berdampak pada produktivitas yang meningkat (teori efisiensi upah). Individu yang memiliki usaha tinggi mendapatkan upah lebih tinggi sehingga meningkatkan produktivitas. Selain itu, upah yang tinggi dapat memotivasi dan memperkuat hubungan antara pekerja dan pengusaha sehingga dapat mendorong produktivitas dalam jangka panjang. Individu yang dihormati upah yang memadai dapat memenuhi kebutuhan nutrisi tubuh sehingga menjadi lebih bugar dan produktivitasnya makin tinggi (Sari & Oktora, 2021).

Upah merupakan hal yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Upah merupakan faktor utama untuk membiayai kehidupannya sendiri serta keluarganya. Upah merupakan salah satu faktor pendorong yang paling besar, sehingga seseorang mau melakukan suatu pekerjaan. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa upah sangat berperan dalam kehidupan para tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang pekerja memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, serta merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya atau di tempat usaha lain. Biasanya upah itu besarnya dan bentuknya ditetapkan dalam perjanjian kerja itu sendiri atau dalam peraturan upah yang ditetapkan oleh pengusaha atau dalam perjanjian.

Untuk itu perusahaan yang memberikan upah secara memadai kepada tenaga kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi tenaga kerja yang bersangkutan, tetapi sebaliknya perusahaan yang memberikan upah secara tidak memadai sulit untuk mewujudkan kepuasan kerja. Upah penting bagi mereka karena upah menyediakan kebutuhan hidup dan kesenangan.

Secara teoritis, perusahaan hanya akan membayar upah tenaga kerja sesuai dengan produktivitasnya, artinya tenaga kerja yang produktivitasnya rendah akan menerima upah yang rendah dan sebaliknya. Kesejahteraan masyarakat akan tercapai jika tenaga kerja memperoleh upah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan yang bersifat ekonomi maupun kebutuhan yang bersifat non ekonomi. Dengan adanya pemberian upah yang meningkat, para tenaga kerja dapat bekerja dengan terampil sehingga perusahaan dapat bersaing di pasar

dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan juga memberikan kesejahteraan terhadap para pekerja. Makin tinggi produktivitas pekerja maka makin tinggi pula upah yang diperoleh.

Setiap perusahaan swasta maupun pemerintah hendaknya menyadari bahwa perusahaan sangat tergantung pada pekerja terutama yang giat, rajin, penuh semangat, dan mempunyai gairah kerja yang tinggi karena akan sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja. Data kenaikan upah di berbagai negara menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara kenaikan upah pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Produktivitas merupakan faktor mendasar yang memengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Produktivitas dan pemanfaatan upah memiliki hubungan yang erat. Ketika seorang pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar, maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan, namun akan berlaku sebaliknya. Jika pekerja tidak bekerja produktif, sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan, maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah.

Jadi, terdapat hubungan yang searah yaitu upah tinggi memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Artinya, bahwa kenaikan upah akan memberikan dampak terhadap kenaikan produktivitas tenaga kerja serta kepuasan mereka. Pekerja akan puas dengan pekerjaannya jika dia menghasilkan imbalan yang sesuai dan akan berdampak pada meningkatnya etos kerja yang dapat diberikan untuk meningkatkan mutu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan terus mendorong untuk

menaikkan taraf upah pekerjaanya agar tenaga kerja yang dihasilkan mempunyai rasa giat bekerja yang tinggi, mengingat kenaikan upah ini juga telah memberikan dampak secara langsung bagi penduduk usia angkatan kerja untuk segera bekerja karena alasan upah yang tinggi maka setiap unit angkatan kerja akan makin giat dalam bekerja maupun mencari pekerjaan guna meningkatkan taraf kesejahteraannya.

2.1.3. Teknologi

Teknologi adalah satu ciri yang mendefinisikan hakikat manusia yaitu bagian dari sejarahnya meliputi keseluruhan sejarah. Teknologi menurut Djojohadikusumo (1994), berkaitan erat dengan sains (*science*) dan perekayasaan (*engineering*). Dengan kata lain, teknologi mengandung dua dimensi, yaitu *science* dan *engineering* yang saling berkaitan satu sama lainnya. Sains mengacu pada pemahaman kita tentang dunia nyata sekitar kita, artinya mengenai ciri-ciri dasar pada dimensi ruang, tentang materi dan energi dalam interaksinya satu terhadap lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua macam kategori teknologi, yaitu teknologi modern dan 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 merupakan suatu alat yang digunakan untuk mempercepat produktivitas dalam suatu proses usaha. Pengembangan teknologi UMKM dipengaruhi banyak faktor, antara lain kemampuan SDM untuk mengembangkan

teknologi, ketersediaan modal untuk pengadaan teknologi, peranan lembaga-lembaga penelitian dalam mendukung pengembangan teknologi serta kebijakan moneter dan fiskal.

Semua aktivitas lebih mudah dengan adanya teknologi dalam perusahaan. Jadi, apabila ada perusahaan yang masih belum memanfaatkan teknologi dan tidak mengikuti perkembangan teknologi, maka perusahaan itu bisa tertinggal dengan perusahaan lainnya dan kemungkinan perkembangan kemajuan teknologi semakin cepat dan jika tidak diperbaharui maka akan memperlambat proses produksi.

Teknologi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mempercepat produktivitas dalam suatu usaha. Pengembangan teknologi UMKM dipengaruhi banyak faktor, antara lain kemampuan SDM untuk mengembangkan teknologi, ketersediaan modal untuk pengadaan teknologi, peranan lembaga-lembaga penelitian dalam mendukung pengembangan teknologi serta kebijakan moneter dan fiskal, menurut Suharyadi dan Purwanto (2009). Semua aktivitas lebih mudah dengan adanya teknologi dalam perusahaan. Jadi, apabila ada perusahaan yang masih belum memanfaatkan teknologi dan tidak mengikuti perkembangan teknologi, maka perusahaan itu bisa tertinggal dengan perusahaan lainnya dan kemungkinan perkembangan kemajuan teknologi semakin cepat dan jika tidak diperbarui maka akan memperlama proses produksi.

Teknologi atau mesin, dengan berkembangnya perusahaan yang semakin pesat membuat para pengusaha industri tahu terus berupaya untuk tetap eksis dan berkembang perusahaannya. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas produksinya dengan menggunakan teknologi yang lebih modern dan mengikuti

perkembangan zaman akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan suatu produksi. Mesin dalam industri tahu sangat membantu proses produksi.

2.1.4. Modal

Menurut Sukirno (2005), modal dapat diartikan sebagai pengeluaran untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. Modal juga dapat diartikan pengeluaran sektor perusahaan untuk membeli/memperoleh barang-barang modal yang baru yang lebih modern atau untuk menggantikan barang-barang modal lama yang sudah tidak digunakan lagi atau yang sudah usang. Modal merupakan sumber-sumber ekonomi diluar tenaga kerja yang dibuat oleh manusia.

Kadang-kadang modal dilihat dalam arti uang atau dalam arti keseluruhan nilai dari sumber-sumber ekonomi non-manusiawi. Itulah sebabnya bila menunjuk pada modal dalam arti luas dan umum, akan dimasukkan semua sumber ekonomi diluar tenaga kerja. Dalam pengertian ekonomi, modal adalah barang atau uang yang bersama-sama faktor produksi tanah dan tenaga kerja menghasilkan barang-barang baru (Mubyarto, 1983).

Minto Purnomo (2000) berpendapat bahwa modal adalah barang atau uang yang bersama-sama faktor produksi lainnya menghasilkan barang-barang baru yaitu hasil industri. Modal merupakan faktor penting dalam memulai atau mengembangkan suatu kegiatan usaha, terutama bagi golongan ekonomi lemah termasuk industri rumahan kecil, mereka sering kali mengalami persoalan dalam hal permodalan.

Modal merupakan salah satu faktor pendukung dalam menjalankan sebuah usaha. Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Nugroho (2011) menyatakan modal usaha adalah uang yang dipakai sebagai pokok (induk) untuk berdagang, melepas uang, dan sebagainya; harta benda (uang, barang, dan sebagainya) yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu untuk menambah kekayaan. Modal merupakan indikator yang sangat penting dalam rangka dapat menjalankan atau membentuk suatu usaha. Modal adalah salah satu faktor produksi. Tanpa modal tidak akan dapat membeli tanah, mesin tenaga kerja, dan teknologi lain. Modal meliputi berbagai bentuk seperti bangunan, alat-alat dan persediaan serta bahan-bahan yang digunakan untuk berproduksi (Mahayasa & Yuliarmi, 2017).

Modal merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan tingkat produksi dan pendapatan pada usaha kecil, menengah, maupun besar. Modal sebagai faktor utama dalam industri karena setiap industri memiliki kebutuhan modal yang berbeda-beda tergantung dari jenis usaha yang dijalankan. Menurut Danendra Putra (2015), modal merupakan kebutuhan yang kompleks karena berhubungan dengan keputusan pengeluaran dalam kegiatan usaha untuk meningkatkan pendapatan dan mencapai keuntungan yang maksimal serta menentukan produktivitas perusahaan yang nantinya akan berdampak terhadap pendapatan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan modal kerja dalam menjalankan aktivitasnya modal kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Perusahaan memiliki kebutuhan modal yang berbeda-beda tergantung jenis usaha yang dijalankan. Menurut Sukirno (2005) menganalisis sumbangan dari perkembangan stok modal kerja dan perkembangan teknologi dalam pertumbuhan ekonomi.

Untuk memenuhi kebutuhan operasional suatu perusahaan harus memiliki modal kerja yang cukup, disampaikan oleh Metha Sadyana (2011).

Modal sebagai salah satu faktor produksi dapat diartikan sebagai semua bentuk kekayaan yang dapat dipakai langsung atau tidak langsung dalam proses produksi untuk menambah outputnya. Dalam pengertian yang lain, modal didefinisikan sebagai semua bentuk kekayaan yang memberikan penghasilan kepada pemiliknya atau atas kekayaan yang dapat menghasilkan suatu hasil yang digunakan untuk menghasilkan kekayaan. Dari beberapa pengertian modal di atas diketahui bahwa pada prinsipnya modal adalah segala sesuatu yang memiliki peranan penting untuk menghasilkan suatu barang dalam suatu proses produksi.

Pendapat Enan Nuriana (1996) modal menurut fungsinya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Modal yang berwujud peralatan untuk proses produksi yaitu Modal tetap.
2. Modal yang digunakan untuk membiayai operasi usaha seperti membayar bahan baku, yang diharapkan dapat kembali lagi yaitu modal kerja untuk membiayai operasi produksi selanjutnya yang masuk yang berasal dari hasil penjualan produk akan dikeluarkan lagi.

Modal dapat digolongkan berdasarkan sumbernya, bentuknya, pemilikan serta berdasarkan sifatnya:

1. Modal dapat dibagi menjadi dua, berdasarkan sumbernya yaitu modal sendiri dan modal asing. Modal sendiri adalah modal yang berasal dari perusahaan sendiri. Modal asing adalah modal yang bersumber dari luar perusahaan, misalnya modal yang berupa pinjaman dari bank.

2. Modal dibagi menjadi modal konkret dan modal abstrak, berdasarkan bentuknya. Modal konkret adalah modal yang dapat dilihat secara nyata dalam proses produksi, misalnya mesin, gedung, mobil dan peralatan. Sedangkan yang dimaksud modal abstrak adalah modal yang tidak memiliki bentuk nyata, tetapi mempunyai nilai bagi perusahaan, misalnya hak paten, nama baik, dan hak merk.
3. Modal dibagi menjadi modal individu dan modal masyarakat, Berdasarkan pemilikannya. Modal individu adalah modal yang sumbernya dari perorangan dan hasilnya menjadi sumber pendapatan bagi pemiliknya, contohnya rumah pribadi yang disewakan. Sedangkan yang dimaksud dengan modal masyarakat adalah modal yang dimiliki oleh pemerintah dan digunakan untuk kepentingan umum dalam proses produksi, contohnya adalah rumah sakit umum milik pemerintah, jalan, jembatan, atau pelabuhan.
4. Berdasarkan sifatnya modal dibagi menjadi dua, yaitu modal tetap dan modal lancar. Jenis modal yang dapat digunakan secara berulang-ulang adalah modal tetap. Misalnya, mesin-mesin, dan bangunan pabrik. Sementara itu, yang dimaksud dengan modal yang habis digunakan dalam satu kali proses produksi. Misalnya, bahan- bahan baku.

Menurut pendapat Endang Purwanti (2012) indikator modal usaha adalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan modal tambahan dana yang diperoleh perusahaan sangat penting, apalagi jika perusahaan dapat menerima tambahan dana sehingga dapat meningkatkan kegiatan produksinya.

2. Modal sebagai syarat untuk usaha. Modal usaha mutlak diperlukan untuk melakukan kegiatan usaha. Tanpa modal usaha setiap perusahaan akan susah untuk melakukan operasi. Oleh karena itu dibutuhkan sejumlah dana sebagai syarat terbentuknya usaha.

2.1.5. Kecerdasan Spiritual

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall (2001) mendefinisikan *By SQ, I mean the intelligence with which we address and solve problems of meaning and value, the intelligence with which we can place our actions and our lives in a wider, richer, meaning-giving context, the intelligence with which we can assess that one course of action or one life-path is more meaningful than another. SQ is the necessary foundation for the effective functioning of both IQ and EQ. It is our ultimate intelligence.*

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup tertentu lebih bermakna dari pada yang lain. SQ adalah fondasi yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ adalah kecerdasan tertinggi kita.

Menurut Wahyudi Siwanto (2010) Secara terminologi kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan masalahmasalah makna dan nilai menempatkan tindakan dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna. Kecerdasan spiritual merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna,

nilai-nilai, dan kualitas kehidupan spiritual. Oleh karena itu, ada yang berpandangan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubungan dengan Tuhan. Asumsinya adalah jika seseorang hubungan dengan Tuhannya baik, maka dapat dipastikan hubungan dengan sesama manusiapun baik pula.

Dengan demikian kecerdasan spiritual dalam kehidupan manusia adalah memberikan pemahaman mengenai makna diri kita, makna segala sesuatu yang kita lakukan. SQ juga digunakan untuk memahami mengapa kita harus melakukan suatu tindakan tertentu. Sehingga aktifitas yang kita lakukan bermanfaat dan bukan aktivitas yang sia-sia.

Menurut Zohar dan Marshall (2001), Tanda-tanda orang yang kecerdasan spiritual berkembang dengan baik di antaranya sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran yang tinggi. Bagian terpenting dari kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengetahui batasan wilayah yang nyaman untuk dirinya sendiri, banyak tahu tentang dirinya.
2. Kemampuan bersikap fleksibel yaitu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Mampu menangani dan menentukan sikap ketika situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melewati rasa sakit. Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan

serta melewati kesengsaraan dan rasa sehat serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu. Seseorang yang kecerdasan spiritualnya tinggi akan mengetahui bahwa dia merugikan orang lain maupun merugikan diri sendiri.
6. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
7. Memiliki kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dalam rangka mencari jawaban yang benar.
8. Menjadi mandiri, yaitu memiliki kemudahan untuk melawan konvensi. Mampu berdiri menantang orang banyak, berpegang teguh dengan pendapatnya.

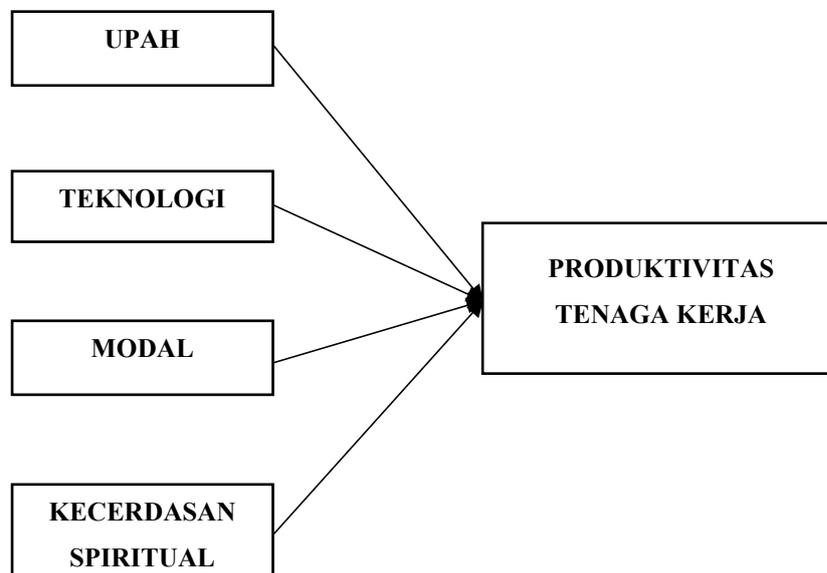
Fungsi kecerdasan spiritual, kondisi spiritual seseorang berpengaruh terhadap kemudahan dia dalam menjalani kehidupan ini. Jika spiritualnya baik, maka ia menjadi orang yang cerdas dalam kehidupan. Untuk itu yang terbaik bagi kita adalah memperbaiki hubungan kita kepada Allah yaitu dengan cara meningkatkan taqwa dan menyempurnakan tawakal serta memurnikan pengabdian kita kepadanya.

Menurut Suyanto (2006) nilai spiritual diantaranya yaitu: kebenaran, kejujuran, kesederhanaan, kepedulian, kerjasama, rasa percaya, kebersihan hati, kerendahan hati, rasa syukur, ketekunan, kesabaran, keadilan, ihklas, hikmah dan keteguhan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa kerangka berpikir adalah kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau

perbedaan /persamaan /perbandingan nilai variabel. Hubungan usia, upah, teknologi dan modal terhadap produktivitas kerja tidak lain adalah peningkatan terhadap pendapatan perusahaan yang akan didapatkan, karena perusahaan memiliki kesempatan untuk meningkatkan dan memperbesar kapasitas produksinya yang kemudian secara otomatis akan memperbesar pendapatannya. Usia, upah, teknologi dan modal merupakan beberapa faktor produksi yang mempengaruhi setiap kegiatan produksi produksi. Usia dan upah merupakan hal yang sangat penting keberlangsungan usaha karena berhibungan dengan pengelola pabrik dalam kegiatan produksi, modal sebagai pokok, serta mesin atau alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan produksi. Berdasarkan uraian di atas maka bentuk kerangka berfikir peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

1. Variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas kerja.
2. Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel terikat atau produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu: upah, teknologi, modal, dan kecerdasan spiritual.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau kajian pustaka merupakan penelusuran terhadap karya-karya ilmiah atau studi-studi terdahulu yang menjadi pedoman penelitian lebih lanjut dan untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian.

Dalam telaah pustaka ini, untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya, peneliti mencantumkan penelitian terdahulu di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Wahyu Indah Mursalini (2019).	Analisis engaruh Tenaga Kerja dan Jam Kerja terhadap Produksi Tahu di Kota Solok.	Membahas tentang produktivitas	Variabel yang dibahas adalah Variabel jam kerja dan jumlah tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja dan jam kerja adalah penentu kapasitas produksi

2.	Wahyu Bagas Setiaji, dkk (2018).	Analisis Determinan Pendapatan Usaha Industri Mikro Kecil Tahu di Trunan Tidar Selatan Magelang.	Membahas Variabel Modal	Variabel penelitian (X ₁) Modal, (X ₂) Tenaga Kerja (X ₃) Pengalaman Kerja (X ₄) Jam Kerja dan (Y) Pendapatan	Varabel Modal berpengaruh signifikan terhadap pendapatan
3.	Yoni Prasetyawan (2019).	Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil (Studi Kasus di UD Maju Makmur).	Variabel upah	Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, upah, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Semua variable berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kecuali variable disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.
4.	Devi Setiawati (2013).	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Tempe pada Sentra Industri Tempe di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal.	Variabel Modal (X ₁)	Variabel modal (X ₁), tenaga kerja (X ₂) dan bahan baku (X ₃)	Secara parsial variabel modal dan tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil produksi tempe

5.	Satria Rahmadi, Yunisvita, Imelda (2018).	Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kopi Bubuk di Kabupaten Muara Enim.	Variabel Upah	Variabel Upah, Umur dan Tanggungan	Variabel upah dan umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan jumlah tanggungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

6.	Luh Sri Kumbadewi I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila (2021).	Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.	Variabel upah dan teknologi	Variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan produktivitas.	Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.
7.	Jumliati (2016).	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Roti Maros di Kabupaten Maros	Membahas tentang produktivitas kerja	Variabel dalam penelitian ini adalah umur, pendidikan, jam kerja, pengalaman kerja dan jumlah tanggungan keluarga.	Variabel unur dan jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sedangkan pendidikan dan pengalaman kerja tidak erpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

8.	Mohamad Ilham Wahyudi (2020).	Pengaruh Modal, Bahan Baku, dan Tenaga Kerja terhadap Pendapatan Pengusaha Tahu (Studi Kasus Desa Puyung Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah.	Membahas variabel modal	Variabel modal (X_1) bahan baku (X_2) dan tenaga kerja (X_3) dan variabel pendapatan (Y)	Variabel modal dan bahan baku berpengaruh signifikan terhadap pendapatan, dan variabel tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pendapatan
9.	Tsurayya Nurul Nafisah (2021)	Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. BPRS Hai Miskin Pandai Sikek Kabupaten Tanah Datar.	Membahas variabel usia	Variabel usia (X_1) dan masa kerja (X_2) dan variabel Y produktivitas karyawan	Variabel usia (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

10.	Ahmad Yasir (2021).	Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kcerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosonal.	Menganalisis kecerdasan spiritual	Menganalisis variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional	Kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional
-----	------------------------	--	---	---	---

2.4. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis merupakan hasil dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena dugaan yang diberikan hanya pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data real yang akan diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga upah, teknologi, modal dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pabrik tahu di Kecamatan Sindangkasih Kabupaten Ciamis.

H₂ : Diduga upah, teknologi, modal dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pabrik tahu di Kecamatan Sindangkasih Kabupaten Ciamis.