

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini, disajikan literatur yang menjadi dasar bagi kerangka pemikiran dan pengujian hipotesis. Bab ini dimulai dengan memberikan tinjauan pustaka yang menggambarkan konsep dasar yang akan menjadi subjek penelitian, diikuti dengan penelitian sebelumnya, dan akhirnya, kami menyajikan kerangka hipotesis yang menguraikan model penelitian serta berisikan hipotesis-hipotesis yang akan diuji.

2.1.1 Kajian Teoritis

2.1.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Sebelum kita menjelaskan konsep produktivitas, penting untuk memahami makna tenaga kerja sebagai berikut: Tenaga kerja, atau yang dikenal sebagai "*man power*," merujuk kepada penduduk usia kerja yang berkisar antara 15 hingga 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk di suatu negara yang memiliki kapasitas untuk menghasilkan barang dan jasa jika ada permintaan atas kemampuan mereka dan jika mereka bersedia berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dengan demikian, tenaga kerja merujuk kepada penduduk dalam usia kerja yang terlibat dalam aktivitas produksi barang dan jasa, yang sering disebut sebagai "*output*." Setelah kita memahami makna tenaga kerja, kita dapat memahami juga konsep produktivitas tenaga kerja menurut berbagai ahli.

Secara filosofis, “produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan”. Sikap mental dan pandangan hidup seperti itu akan mendorong individu untuk tidak mudah merasa puas, melainkan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka, dengan tujuan mencapai tingkat kualitas hidup yang lebih baik.

Dalam kegiatan produksi, yang merupakan fondasi utama dalam kegiatan ekonomi, tenaga kerja memegang peranan kunci karena mereka adalah aktor utama dalam proses ekonomi. Hal ini kontras dengan faktor produksi lainnya, seperti bahan baku, modal, mesin, dan tanah, yang cenderung bersifat statis. Tenaga kerja memiliki kapasitas untuk berperan secara proaktif, memengaruhi, dan mengelola faktor produksi lain yang terlibat dalam proses produksi.

Tenaga kerja merujuk pada individu yang memiliki kapasitas untuk melakukan pekerjaan dalam rangka memproduksi barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Di Indonesia, kategori tenaga kerja mencakup penduduk yang berusia 18 tahun ke atas, tanpa batasan usia maksimum. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa banyak individu berusia muda di atas 18 tahun yang sudah terlibat dalam dunia kerja atau mencari pekerjaan (berdasarkan Simanjuntak, 1985). Di sisi lain, tenaga kerja terdidik mengacu pada mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki keahlian khusus dalam suatu bidang.

2.1.1.2 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis untuk memotivasi, membina, membantu, dan membimbing seseorang untuk

mengembangkan segala potensinya sehingga mencapai kualitas diri yang lebih baik. Manusia dengan kualitas diri yang baik, dapat menjadi sumber daya manusia yang berpotensi tinggi dan mampu menjaga kelangsungan hidupnya dengan standar hidup yang lebih baik pula.

Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Muhibbin Syah, “pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan”.

Sementara itu Umar Tirtarahardja dan S. L. La Sulo memberikan batasan tentang pendidikan, salah satunya pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja. Menurutnya, “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Pada dasarnya kemampuan, keterampilan dan keahlian para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan adalah berbeda. Sehingga diperlukan adanya pembekalan dasar tersebut berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja pada calon luaran, agar dapat memberikan potensi yang maksimal dalam dunia kerja sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Adapun peran pendidikan dalam ketenagakerjaan dapat disiratkan dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 menyatakan bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerjaan dan

penghidupan yang layak tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan pendidikan dari setiap warga negara.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Pasal 2 menjelaskan fungsi pendidikan nasional, yakni : "mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa". Kalimat ini sederhana, namun memiliki makna yang dalam dan luas. Dimana bangsa yang cerdas adalah bangsa yang dibangun atas tiga pilar. Pertama, memiliki kemampuan dalam menguasai berbagai aspek kehidupan, baik aspek ekonomi, sosial, politik, hukum, ilmu pengetahuan dan teknologi, maupun aspek agama. Kedua, memiliki watak kepribadian yang luhur dan anggun, patriotis dan nasionalis, serta watak bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan hidup. Ketiga, memiliki peradaban yang humanis religius, serta kewibawaan yang tinggi, sehingga bangsa- bangsa lain tidak memperlakukan dan mengintervensi bangsa Indonesia sekehendaknya.

Selanjutnya, tujuan pendidikan yang ditetapkan dalam pasal tersebut adalah : "Untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tingkat pendidikan formal terakhir yang ditamatkan dengan menjalani suatu proses dalam upaya meningkatkan taraf hidup yang lebih tinggi dengan cara peningkatan pengetahuan, wawasan dan keterampilan.

2.1.1.3 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2014).

Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non-formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Menurut Foster(2001:40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Handoko(2009:27) Menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja lebih lama tentunya berbeda dengan tenaga kerja yang pengalamannya masih sedikit. Hal tersebut dikarenakan, pengalaman kerja yang lebih lama akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja. Seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan produktivitas dengan pengalaman kerja yang jauh lebih lama (Sukama(dalam Itafia dkk 2014)). Menurut Robbins (dalam Kumbadewi dkk 2016) *we can say a positive relationship between tenure and job productivity* yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang produktivitas tenaga kerja. Menurut Rivai (dalam Itafia dkk 2014:2) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat

mempengaruhi produktivitas seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas mereka.

2.1.1.4 Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Hungu (dalam Putri, 2016) jenis kelamin (*seks*) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi.

Menurut Simanjuntak (dalam Putri, 2016). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan terutama secara biologis.

Jenis kelamin juga ikut menentukan seberapa besar produktivitas tenaga kerja pada suatu industri. Jenis kelamin juga digunakan untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja sesuai keahlian, kekuatan, dan ketelitian agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan porsi dari kekuatan tenaga kerja yang diharapkan akan lebih mengefisienkan waktu dan dapat menghasilkan lebih banyak produksi pada industri. Jenis kelamin disesuaikan dengan porsi kekuatan yang mungkin bisa dilakukan tanpa memberatkan tenaga kerja. Jenis kelamin juga bisa digunakan sebagai salah satu alasan untuk lebih meningkatkan produktifitas dengan mengoptimalkan keahlian dan ketelitian. Tenaga kerja wanita tidak lebih baik dari tenaga kerja pria maupun sebaliknya. Pembagian tugas bagi tenaga kerja mungkin akan lebih efektif dalam meningkatkan produktifitas, “Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktifitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-

laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran (Amron, 2009)". Sedangkan tenaga kerja pria ditempatkan pada bagian yang membutuhkan kecepatan dan kekuatan yang lebih.

Dan jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Dalam pekerjaan yang membutuhkan proses produksi perempuan biasanya lebih teliti dan sabar.

2.1.1.5 Pengertian Umur

Menurut Douglas McGregor, produktivitas tenaga kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya umur karyawan. Ia meyakini bahwa pengalaman yang terakumulasi sepanjang waktu dapat meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja seseorang. "Dengan bertambahnya umur, seseorang cenderung memperoleh pengalaman dan keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitasnya (Douglas McGregor)".

Gary S. Becker, seorang ekonom, berpendapat bahwa hubungan antara umur dan produktivitas sangat tergantung pada investasi individu dalam pendidikan dan pelatihan. Umur yang lebih tua dapat diimbangi oleh peningkatan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan kontinu. "Produktivitas tenaga kerja dapat

tetap tinggi pada usia yang lebih tua jika individu terus berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan (Gary S. Becker)".

Usia atau umur juga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karena dengan bertambahnya usia juga dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Usia dari setiap tenaga kerja mempengaruhi produktivitasnya karena tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua mungkin tidak lebih cepat dan produktif dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia lebih muda. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa tenaga kerja yang lebih muda juga tidak lebih berpengalaman dengan tenaga kerja yang lebih tua, karena dengan adanya pengalaman akan membuat sebuah perbedaan. Dengan pengalaman kerja yang banyak maka tenaga kerja akan lebih mudah dan cepat mengambil keputusan dan mengatasi masalah yang mungkin muncul selama bekerja.

Selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas yaitu umur. Umur tenaga kerjapun cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pekerjaan yang mengandalkan fisik umumnya menggunakan tenaga kerjanya umur muda, tetapi ada juga tidak dan sangat tergantung dari jenis pekerjaan tersebut. Namun ada batasan umur tertentu seseorang dapat bekerja. Ada pula yang semakin tua semakin tidak bekerja karena memasuki pangsa pensiun.

Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan

semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun. Hasanah dan Widowati (2011) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar

Penting untuk dicatat bahwa pandangan ini bersifat umum, dan banyak faktor lain, seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan perkembangan teknologi, juga dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Umur sendiri tidak boleh dijadikan satu-satunya penentu produktivitas, karena faktor-faktor lain juga memiliki peran yang signifikan.

2.1.1.6 Pengertian Insentif

Insentif terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diartikan sebagai stimulus atau dorongan yang diberikan kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerjanya.

Menurut Luthans, insentif adalah segala sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada individu untuk meningkatkan produktivitasnya. Dan mengatakan bahwa insentif juga dapat bersifat ekonomi maupun non-ekonomi.

Menurut Dessler mendefinisikan insentif sebagai semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini mencakup bonus, promosi, kenaikan gaji, dan bentuk imbalan lainnya.

Menurut Flippo, insentif adalah alat manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan.

Yoder menyatakan bahwa insentif adalah segala sesuatu yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Ini mencakup berbagai bentuk imbalan, seperti uang, penghargaan, dan promosi.

Herzberg membagi faktor-faktor motivasi menjadi dua kategori: faktor kepuasan (*motivator*) dan faktor ketidakpuasan (*hygiene*). Insentif dapat dianggap sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Contohnya termasuk tanggung jawab yang menantang, peluang pengembangan, dan pengakuan atas pencapaian.

Dan insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karier. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian Vendy Aries Martcahyo, dkk (2011:11) menyatakan bahwa “pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan”.

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk merangsang mereka agar bekerja lebih baik lagi sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun dapat melampaui target yang

telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan hal seperti ini adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan.

2.1.1.7 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut teori produksi ekonomi, produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rasio antara *output* yang dihasilkan dan *input* tenaga kerja yang digunakan. Teori ini menekankan penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai *output* maksimum.

Secara filosofis, “produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan”. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja sehingga akan mencapai kualitas kehidupan yang lebih baik.

Secara definisi, “produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan persatuan waktu”. Sama halnya dengan yang diutarakan oleh Whitmore, “*Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed*”. Jadi Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Selain itu, Paul Mali mengutarakan bahwa, “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”. Sedikit berbeda dengan pendapat Sadono Sukirno bahwa, “produktivitas dapat diartikan sebagai produksi yang diciptakan oleh seorang pekerja pada suatu waktu tertentu”. Sementara, Robert S. Pindyck dan Daniel L. Rubinfeld menyatakan bahwa, “produktivitas tenaga kerja adalah produk rata-rata tenaga kerja untuk keseluruhan industri atau untuk perekonomian secara keseluruhan”.

Produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas dan kualitas. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Sedangkan efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Dan kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, produktivitas adalah rasio atau perbandingan antara (*output*) yang dihasilkan dengan penggunaan sumber daya (*input*) dalam kegiatan produksi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu

dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja ditukan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

2.1.1.8 Manfaat Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan elemen kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi dengan efisien. Terbukti bahwa kualitas kehidupan di negara-negara yang telah mencapai perkembangan ekonomi lebih tinggi dibandingkan dengan negara-negara yang masih dalam tahap pertumbuhan. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan meningkatkan produktivitas, secara umum termasuk:

1. Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan pertumbuhan ekonomi yang meningkat, akan tercipta kesejahteraan masyarakat yang tercermin dalam peningkatan standar hidup. Peningkatan standar hidup ini mencakup peningkatan pendapatan per kapita, perbaikan dalam layanan sosial yang lebih beragam dan berkualitas, serta peningkatan pendapatan pemerintah, terutama dari sektor swasta. Hasil-hasil tersebut dapat berperan dalam mendukung pembangunan, terutama dalam sektor-sektor seperti infrastruktur dan peningkatan pendidikan, yang dianggap sebagai landasan peningkatan kualitas hidup dalam berbagai bidang. Peningkatan pertumbuhan ekonomi yang lebih

tinggi diharapkan akan meningkatkan ketertarikan investor untuk melakukan investasi.

2. Meningkatkan produktivitas regional

Pada tingkat regional, setiap provinsi, kota, atau kabupaten bersaing untuk menunjukkan kreativitas mereka dalam usaha mengoptimalkan potensi yang dimiliki, dengan tujuan meningkatkan daya saing mereka. Tingkat produktivitas yang tinggi di salah satu wilayah dapat menjadi daya tarik bagi wilayah lainnya.

3. Meningkatkan produktivitas sektoral

Meningkatnya produktivitas dalam sektor-sektor tertentu memberikan wawasan kepada suatu wilayah tentang sektor mana yang seharusnya menjadi prioritas pengembangan, termasuk sub-sektor yang dapat menjadi andalan daerah tersebut. Pemahaman tentang peningkatan produktivitas di tingkat nasional, regional, dan sektoral adalah salah satu alat yang penting dalam membantu pemerintah merumuskan kebijakan pembangunan.

4. Meningkatkan daya saing perusahaan, karena mampu menghasilkan produk dengan biaya yang lebih efisien dan tingkat kualitas yang lebih tinggi.

5. Mendukung kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas, perusahaan akan memperoleh laba tambahan yang bisa digunakan untuk investasi di masa depan.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu:

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit;
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber

daya yang kurang;

- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama;
- d. Dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Akibatnya, peningkatan produktivitas pada tingkat individu akan membawa sejumlah manfaat yang mencakup:

- a. Peningkatan pendapatan dan jaminan sosial lainnya, yang akan meningkatkan kemampuan untuk membeli barang, jasa, dan memenuhi kebutuhan sehari-hari, dengan demikian meningkatkan kesejahteraan. Selain itu, peningkatan pendapatan ini juga dapat diinvestasikan.
- b. Peningkatan motivasi dan harga diri individu serta pengakuan terhadap potensi yang dimilikinya.
- c. Peningkatan motivasi dalam pekerjaan dan dorongan untuk mencapai prestasi.

2.1.1.9 Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah:

- 1) Sikap mental,
- 2) Pendidikan,
- 3) Keterampilan,
- 4) Manajemen,
- 5) Hubungan industrial,
- 6) Tingkat penghasilan,
- 7) Gizi dan kesehatan,

- 8) Jaminan sosial,
- 9) Lingkungan dan iklim kerja,
- 10) Sarana produksi,
- 11) Teknologi,
- 12) Kesempatan berprestasi.

Menurut informasi dari Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, ada enam faktor utama yang berdampak pada produktivitas tenaga kerja:

- 1) Sikap kerja, seperti fleksibilitas dalam bekerja dalam sistem giliran, kemampuan menerima tugas tambahan, dan kerja tim.
- 2) Tingkat keterampilan, yang bergantung pada tingkat pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervisi, serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam kolaborasi antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui berbagai inisiatif seperti quality control circles dan komite unggulan.
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu kemampuan manajemen yang efisien dalam mengelola sumber daya dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan penugasan tambahan.
- 6) Kewirausahaan, yang mencakup kemampuan mengambil risiko, kreativitas dalam berusaha, dan menjalankan bisnis dengan efektif.

Menurut modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat tahun 2000, terdapat faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas individu tenaga kerja, termasuk:

1. Sikap mental, yang meliputi:

- a. Motivasi kerja, yaitu dorongan internal yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas, didasarkan pada keyakinan bahwa peningkatan produktivitas akan memberikan manfaat bagi mereka.
- b. Disiplin kerja, yaitu sikap kepatuhan dan ketaatan yang sadar terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, karena meyakini bahwa pematuhan aturan akan membantu mencapai tujuan.
- c. Etika kerja, yang terdiri dari seperangkat nilai dan norma yang diikuti sebagai pedoman perilaku tenaga kerja. Apabila tenaga kerja memiliki sikap mental yang produktif, mereka lebih cenderung dapat mengarahkan dan memanfaatkan kemampuan mereka untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Secara umum, individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, baik itu formal atau informal, cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya produktivitas. Kesadaran yang tinggi akan nilai produktivitas mendorong tenaga kerja tersebut untuk aktif melakukan tindakan yang meningkatkan produktivitas.

3. Keterampilan

Individu yang memiliki keterampilan akan lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka dan akan memanfaatkan fasilitas kerja dengan optimal. Tingkat keterampilan individu akan meningkat dengan adanya kemahiran dan pengalaman yang cukup.

4. Kemampuan Manajerial

Manajemen merujuk pada sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengatur, memandu, dan mengontrol aktivitas karyawan. Jika pendekatan manajemen ini dilakukan dengan benar, akan memacu semangat dan motivasi tinggi di kalangan tenaga kerja, mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas.

Suatu pendekatan manajemen yang sudah berhasil diterapkan di banyak negara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah sistem manajemen berorientasi pada Pengendalian Mutu Total (*Total Quality Control*), yang menekankan pada pengendalian mutu yang menyeluruh.

5. Hubungan Industrial

Dengan menerapkan Hubungan Industrial, efek yang akan terjadi adalah:

- a. Menciptakan stabilitas kerja dan memicu motivasi kerja yang produktif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.
- b. Membentuk hubungan kerja yang harmonis dan dinamis, yang mendorong partisipasi aktif dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan martabat dan citra karyawan, yang merangsang semangat berkarya dan komitmen untuk meningkatkan produktivitas.

6. Jaminan Sosial

Pemberian jaminan sosial kepada karyawan oleh sebuah perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja mereka. Ketika jaminan sosial tersebut memadai, ini akan menciptakan kepuasan dalam pekerjaan, yang akan mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Lingkungan dan iklim kerja

Suasana dan kondisi kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk merasa nyaman di tempat kerja, meningkatkan rasa bertanggung jawab, dan memperbaiki kualitas pengalaman bekerja mereka. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas.

8. Sarana Produksi

Kualitas peralatan produksi memiliki dampak signifikan pada peningkatan produktivitas. Ketika peralatan produksi yang digunakan tidak optimal, hal ini kadang-kadang mengakibatkan pemborosan bahan. Penggunaan peralatan produksi yang baik oleh tenaga kerja yang terampil dapat mendorong peningkatan produktivitas.

9. Kesempatan Berprestasi

Seorang pegawai pasti memiliki harapan untuk meningkatkan karier dan mengembangkan potensinya, yang akan memberikan manfaat baik bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasinya. Jika ada peluang untuk mencapai prestasi, ini akan menciptakan dorongan psikologis untuk meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan pemanfaatan potensi yang dimilikinya guna meningkatkan produktivitas.

2.1.1.10 Upah Tenaga Kerja

J.R.R. Hicks mengemukakan bahwa "Gaji adalah nilai dari tenaga kerja." Tenaga kerja adalah salah satu komponen kunci dalam proses produksi barang dan layanan dan merupakan suatu permintaan yang muncul sebagai hasil dari permintaan barang atau layanan tersebut (Permintaan Turunan). Dalam konteks ini, tenaga kerja sebagai faktor produksi memiliki nilai, seperti yang diperlihatkan dalam konsep permintaan dan penawaran barang atau layanan.

Sedangkan menurut Sadono Sukirno, "upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik, maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha". Artinya upah merupakan imbalan atas jasa tenaga kerja.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai berikut:

"Upah yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Dalam jangka panjang, ada kecenderungan konstan di mana harga-harga barang dan tingkat upah terus mengalami peningkatan. Namun, peningkatan tersebut tidak terjadi secara seragam atau dalam besaran yang sama. Perubahan yang beragam ini akhirnya menyulitkan penentuan sejauh mana kenaikan upah mencerminkan peningkatan pendapatan pekerja yang sesungguhnya mencerminkan tingkat kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Untuk tujuan ini, para ahli ekonomi membedakan dua konsep upah, yakni upah nominal dan upah riil.

Upah nominal adalah jumlah uang yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja sebagai ganti atas penggunaan tenaga kerja mereka dalam proses produksi. Di sisi lain, upah riil merupakan tingkat upah pekerja yang diukur berdasarkan kemampuannya untuk membeli barang dan jasa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah adalah kompensasi yang diberikan oleh pengusaha atau produsen sebagai imbalan atas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kerja.

Teori upah efisiensi berpendapat bahwa tingginya tingkat upah akan mendorong peningkatan produktivitas pekerja. Dampak upah terhadap efisiensi pekerja dapat menjelaskan mengapa perusahaan seringkali enggan mengurangi upah meskipun ada surplus tenaga kerja. Walaupun potensial mengurangi biaya upah perusahaan, pemangkasan upah juga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas pekerja dan laba perusahaan.

Salah satu teori upah efisiensi yang banyak digunakan di negara-negara berkembang adalah yang berfokus pada pengaruh upah terhadap asupan gizi. Teori ini menyatakan bahwa upah yang mencukupi memungkinkan pekerja untuk memperoleh lebih banyak gizi, dan pekerja yang lebih sehat akan cenderung lebih produktif.

Teori upah efisiensi yang kedua, yang lebih relevan bagi negara maju, mengemukakan bahwa upah tinggi dapat mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja. Pekerja cenderung bertahan dalam pekerjaan mereka jika mereka diberi gaji tinggi, sehingga mengurangi alasan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat

lain, mengganti jalur karier, atau pindah ke lokasi lain. Ketika perusahaan membayar upah yang tinggi, mereka memberikan insentif yang kuat bagi pekerjanya untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, dan hal ini dapat mengurangi frekuensi pekerjaan keluar dan mengurangi waktu yang diperlukan perusahaan untuk merekrut dan melatih pekerja baru.

2.1.2 Kajian Teoritis

Penelitian ini dilakukan berdasarkan dengan beberapa penelitian terdahulu, di antaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Nur Herawati, 2013, PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya Kota Analisis pengaruh pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock kota tegal.	Pendidikan Upah Pengalaman kerja Jenis kelamin Umur Produktivitas tenaga kerja.	Produktivitas tenaga kerja industri tekstil di kota tega	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan.	http://eprints.unidip.ac.id/40273/
2	Rena yuliana, 2014, Pengaruh tingkat upah dan tingkat	Upah Pendidikan Produktivitas tenaga kerja.	Produktivitas tenaga kerja sektor Industri	hasil penelitian yang dilakukan pada periode	http://repositori.unj.ac.id/12264/

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri manufaktur.		manufaktur Indonesia.	tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap minat investasi	
3	Heidinar Megajulian Kusdianto, Firman Rosjadi Djoemadi, Idfi Setyaningrum 2019, Dampak Keterbukaan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Konveksi di Provinsi Jawa Barat Periode 2010-2013.	Upah Tenaga Kerja	Ekspor Bahan baku Impor Penanaman modal asing	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterbukaan ekonomi, seperti impor bahan baku dan PMA berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sedangkan variabel ekspor menunjukkan hasil yang tidak signifikan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.7 No.2 (2019)
4	Ghiana Desanti, Ariusni, Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja	Pengaruh umur Jenis kelamin Pendidikan	Jam kerja Status pekerjaan Pendapatan tenaga kerja di padang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan tenaga kerja di Kota Padang, jenis	<i>Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan</i>

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	di Kota Padang			kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan.	
5	Afrids Tamara W, 2018, Mahasiswa FEB, Universitas Brawijaya Malang Pengaruh Gender dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	<i>Gender</i> atau jenis kelamin	Kepuasan kinerja karyawan	Hasil penelitian nya yaitu Gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sri Rejeki.	https://jimfeb.uib.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/4635
6	Teddy Andhika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2013 Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri pengolahan di kota semarang	Produktivitas tenaga kerja industri pengolahan	Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.	http://eprints.unidip.ac.id/42103/

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Kartika Candr a K. S; Budi Heryanto; Sri Rochani Kadiri Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri.	Upah Pendidikan Jenis kelamin Usia Produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja sektor industri tenun ikat	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja.	JIMEK- Volume 2 Nomor 1 Juli 2019
8	Imran ukkas, 2017, Mahasiswa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo	Produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja industri kecil	Secara parsial, tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri	Kelola: <i>Journal of Islamic Education Management</i> Vol.2, No.2 Oktober 2017, Hal 187 -198
9	Agilia Febianti, M. Shulthoni , Muhamad Masrur, Muhammad Aris Saf'i, Mahasiswa Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia	Pendidikan Umur Tenaga kerja Jenis kelamin Produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja di Indonesia	Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun. Artinya jika umur tenaga kerja pada	<i>Jurnal Sahmiyya / P- ISSN : 2963- 2986 E-ISSN : 2963-8100</i>

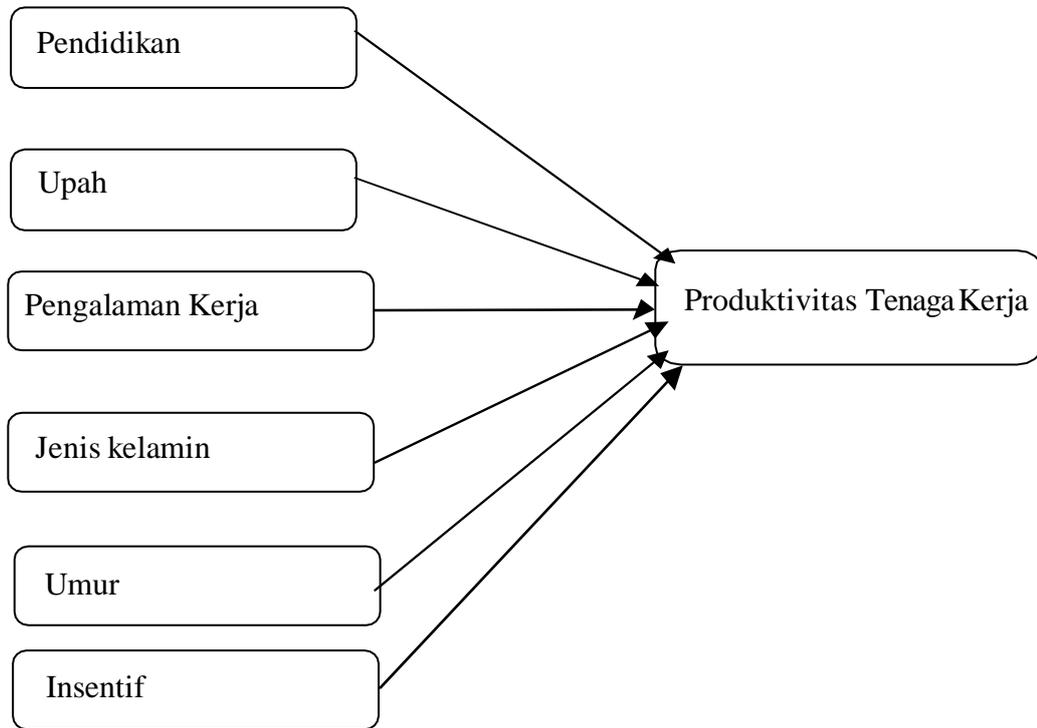
Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				kategori produktif maka produktivitas kerjanya meningkat.	
10	Satrio Adi Setiawan, 2010, pengaruh umur, pendidikan, pendapatan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di kota magelang	Umur Pendidikan Pengalaman kerja Jenis kelamin	Lama pencari kerja Tenaga kerja terdidik	Variabel umur memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap lama mencari kerja. Berarti bahwa semakin tua umur pencari kerja akan semakin lama waktu yang digunakan untuk mencari kerja.	http://eprints.unidip.ac.id/24451/1/Skripsi_Full_Text.pdf
11	Yosef Hardoko, 2015, pengaruh pendidikan, pelatihan, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan daerah tempat tinggal terhadap lama mencari kerja tenaga kerja terdidik di indonesia	Pendidikan Jenis kelamin Umur	Status perkawinan Daerah tempat tinggal Lama mencari tenaga kerja terdidik	Variabel tingkat pendidikan, umur kuadrat, dan status perkawinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lama mencari kerja di Indonesia. Pelatihan, jenis kelamin, dan umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja di Indonesia.	https://journal.student.uny.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/15319

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Leuis Marsinah, Juni 2021, Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang	Tingkat pendidikan	Kemampuan tenaga kerja Diskriminasi upah	Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan pada bab-bab terdahulu. maka dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor kemampuan tenaga kerja perempuan signifikan mempengaruhi	https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1479
13	Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan Surya Dewi Rustariyuni, 2016, Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Denpasar	Upah Produktivitas industri	Teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja industri mebel	Tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja industri mebel meja kayu di Kota Denpasar	PIRAMIDA Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
14	Kurniawan, Gusti (2010) Faktor-Faktor yang mempengaruhi tenaga kerja pada PT. Kalimantan	Produktivitas Tenaga Kerja Upah	Sifat tugas Iklm Kerja, Kondisi Kerja, Jaminan Sosial	Faktor-faktor yang mempengaruhi ada 7 yaitu: upah, sifat tugas yang diberikan, kondisi kerja dan lingkungan	G Kurniawan - Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah, 2010

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Steel (PT.Kalisco)			kerja, hubungan kerja sesama karyawan, manajemen organisasi, keselamatan kerja, jaminan sosial dan semua ini mempengaru hi kepada produktivitas tenaga kerja sebesar 82,93%.	
15	Amron & Imran Taufik (2009) “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunik asi Seluler Kota Makassar”.	Produktivitas tenaga kerja, pendidikan, pengalaman kerja, insentif dan jenis kelamin	Keterampilan	Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet telekomunika si seluler.	I Amron & Taufik - Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia, 2013

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Pada penelitian ini, penulis mengambil enam variabel bebas yaitu pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, umur dan insentif serta manfaat dengan satu variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.2.1 Hubungan Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang, semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 1985). Secara umum, individu yang memiliki pendidikan, baik dalam bentuk formal maupun informal, yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih luas. Kesadaran yang lebih tinggi akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja tersebut untuk mengambil tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seseorang berkontribusi positif terhadap produktivitas karena individu yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.2.2 Hubungan Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja mereka (Setiadi, 2009). Ketika seorang pekerja merasa puas dengan upah yang diterimanya, diharapkan bahwa produktivitasnya dalam pekerjaan akan meningkat. Pemahaman "upah yang cukup" dalam konteks ini merujuk pada upah yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar manusiawi, memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan mereka dengan layak. Oleh karena itu, ketika tingkat pendapatan mencukupi, ini akan menghasilkan fokus dalam pekerjaan dan mendorong pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

2.2.3 Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja mencerminkan kemampuan pekerja yang telah bekerja di berbagai tempat sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh oleh seorang pekerja akan meningkatkan tingkat pelatihan dan keahliannya dalam menjalankan tugas-tugasnya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja diharapkan akan lebih mungkin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidang yang relevan, semakin besar harapan bahwa kinerjanya akan meningkat. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif pada produktivitas tenaga kerja.

2.2.4 Hubungan Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Perbedaan jenis kelamin dapat berdampak pada produktivitas individu. Secara umum, produktivitas laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi hal ini melibatkan karakteristik perempuan seperti fisik yang mungkin kurang kuat, preferensi untuk menggunakan perasaan dalam bekerja, dan pertimbangan biologis seperti kebutuhan cuti saat melahirkan. Meskipun begitu, dalam situasi tertentu, terkadang produktivitas perempuan bisa melampaui laki-laki, terutama dalam pekerjaan yang menuntut ketelitian dan kesabaran (Amron, 2009). Dengan demikian, jenis kelamin berperan dalam memengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.2.5 Hubungan Umur dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Usia seseorang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dalam pekerjaan, baik dalam segi fisik maupun non-fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang lebih tua memiliki keterbatasan fisik dan energi yang lebih rendah, sementara tenaga kerja yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang lebih kuat (Amron, 2009). Namun, produktivitas umumnya meningkat seiring bertambahnya usia karena dianggap memiliki lebih banyak pengalaman kerja dibandingkan dengan individu yang lebih muda. Hal ini kecuali bagi tenaga kerja yang telah mencapai usia pensiun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa usia berperan positif dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.2.6 Hubungan Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Ada tidaknya pemberian insentif terhadap perkerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Setiadi, 2009). Dengan demikian adanya sebuah pemberian insentif maka pekerja akan lebih semangat dalam melakukan tugasnya dalam sebuah pekerjaan sehingga dapat meningkatkan sebuah produktivitas tenaga kerja yang tinggi bagi perusahaan. Oleh karena itu,

kita dapat mengambil sebuah kesimpulan bahwa insentif memiliki sebuah dampak positif pada produktivitas tenaga kerja.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis adalah tanggapan awal terhadap rumusan masalah. Karena bersifat sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data teoritis yang terkumpul. Dalam penelitian ini, penulis berasumsi bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

1. Diduga secara parsial variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, umur dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja
2. Diduga secara bersama-sama variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, umur dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.