

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Teori Produksi**

Produksi merupakan proses perubahan dari input menjadi output (Samsubar Saleh, 2000). Sedangkan menurut Fahmi (2012 : 218), produksi dalam arti sempit adalah mengubah bentuk barang menjadi barang baru yang memberikan nilai tambah bagi suatu barang, sedangkan dalam arti luas, produksi adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh produsen yang dapat menimbulkan kegunaan dari barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Diantara dua pengertian yang dipaparkan diatas mengenai pengertian produksi dapat disimpulkan bahwa produksi adalah suatu proses dimana mengubah suatu barang (input) sehingga memiliki nilai tambah dan nilai jual yang lebih tinggi, atau mengubah dari barang setengah jadi menjadi barang jadi. Pengertian produksi dalam ilmu ekonomi adalah kegiatan yang berhubungan dengan usaha untuk menciptakan dan menambah kegunaan atau utilitas suatu barang atau jasa. Hasil akhir dari suatu proses produksi adalah produk atau output. Dalam kaitannya dengan pertanian, produksi merupakan esensi dari suatu perekonomian. Untuk berproduksi diperlukan sejumlah input, dimana umumnya input yang diperlukan pada sektor pertanian adalah luas lahan, tenaga kerja, dan modal kerja.

Menurut Sukirno (2002), setiap faktor produksi yang terdapat dalam perekonomian adalah dimiliki oleh seseorang. Pemiliknya menjual faktor produksi

tersebut kepada pengusaha dan sebagai balas jasanya mereka akan memperoleh pendapatan. Tenaga kerja mendapat gaji atau upah, sedangkan tanah, sewa, modal memperoleh bunga dan keahlian kewirausahaan memperoleh keuntungan. Pendapatan yang diperoleh masing-masing jenis faktor produksi tersebut bergantung kepada harga dan jumlah masing-masing faktor produksi yang digunakan. Jumlah pendapatan yang diperoleh berbagai faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu barang adalah sama dengan harga dari barang tersebut. Dalam proses produksi, perusahaan mengubah masukan (input), yang juga disebut sebagai faktor produksi (*factors of production*) termasuk segala sesuatunya yang harus digunakan perusahaan sebagai bagian dari proses produksi, menjadi keluaran (output). Pyndick, Salvatore (2005) menjelaskan bahwa hubungan antara masukan pada proses produksi dan hasil keluaran dapat digambarkan melalui fungsi produksi. Fungsi ini menunjukkan keluaran Q yang dihasilkan suatu unit usaha untuk setiap kombinasi masukan tertentu.

Adapun kendala dalam produksi pada umumnya yaitu keterbatasan luas lahan, keterbatasan pekerja dengan keahlian tinggi dan rendahnya kemampuan teknologi. Lahan yang subur merupakan syarat keberhasilan bagi para petani, disamping itu lahan juga sangat menentukan terhadap hasil produksi petani sehingga diperlukan pengelolaan lahan yang baik guna meningkatkan produksi para petani. Lahan dengan kualitas yang besar dapat memberikan peluang produksi yang besar pula dibanding lahan yang relatif kecil. Pengelolaan jumlah tenaga kerja juga perlu di perhatikan. Pengelolaan jumlah tenaga kerja yang belum maksimal akan mengakibatkan pemborosan (inefisiensi) dalam bekerja. Setiap pengusaha

hendaknya dapat melaksanakan waktu kerja yang berlaku pada perusahaan tersebut. Setiap pengusaha perlu mengatur waktu kerja pada karyawan secara lebih tepat dan memperhatikan kualitas tenaga kerja guna menghasilkan produksi sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan penetapan para pengusaha tersebut (Mulyadi,2003).

### **2.1.2 Fungsi Produksi**

Fungsi produksi adalah suatu fungsi atau persamaan yang menunjukkan hubungan antara tingkat output dan tingkat penggunaan input-input. Menurut Adiningsih (1999), fungsi produksi menunjukkan berapa banyak jumlah maksimum output yang dapat diproduksi apabila sejumlah input tertentu digunakan dalam proses produksi. Sedangkan menurut Soekartawi (1990), fungsi produksi hubungan teknis antara variabel yang dijelaskan (Y) dan variabel yang menjelaskan (X). Variabel yang dijelaskan biasanya berupa output dan variabel yang menjelaskan adalah input. Fungsi produksi sangat penting dalam teori produksi karena:

1. Dengan fungsi produksi, maka dapat diketahui hubungan antara faktor produksi dan produksi (output) secara langsung dan hubungan tersebut dengan mudah dapat dimengerti.
2. Dengan fungsi produksi, maka dapat diketahui hubungan antara variabel yang dijelaskan (Y) dan variabel yang menjelaskan (X), sekaligus juga untuk mengetahui hubungan antar variabel penjelas.

Adapun fungsi produksi dinyatakan dalam bentuk matematis dapat dirumuskan sebagai berikut (Suprihono, 2003):

$$Q = f (X_1, X_2, X_3, \dots, X_n) \dots \dots \dots (1.1)$$

Dimana :

Q : Tingkat produksi (Output)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$  : Faktor-Faktor Produksi (Input)

Persamaan tersebut merupakan suatu pernyataan matematik yang pada dasarnya berarti bahwa tingkat produksi suatu barang atau jasa bergantung pada beberapa input yang digunakan.

Fungsi produksi menggambarkan kombinasi penggunaan input dan teknologi yang dipakai oleh suatu perusahaan. Pada keadaan teknologi tertentu, hubungan antara input dan output tercermin pada fungsi produksinya. Fungsi produksi menunjukkan sifat hubungan di antara faktor-faktor produksi dan tingkat produksi yang dihasilkan. Faktor-faktor produksi dikenal pula dengan istilah input dan jumlah produksi selalu juga disebut sebagai output. Fungsi produksi selalu dinyatakan dalam bentuk rumus, yaitu seperti yang berikut (Sukirno, 2004):

$$Q = f (K, T, M, L) \dots \dots \dots (1.2)$$

Dimana:

Q : Jumlah produksi

K : Jumlah stok modal

L : Jumlah tenaga kerja

M : Kekayaan alam, dan

T : Tingkat teknologi yang digunakan.

Dari input yang tersedia, setiap perusahaan ingin memperoleh hasil maksimal sesuai dengan tingkat teknologi yang tertinggi pada saat itu.

Fungsi produksi Cobb-Douglass diperkenalkan pada tahun 1928 oleh Charles W. Cobb dan Paul H. Douglass (Agung, Pasay, & Sugiharto, 2008). Fungsi produksi Cobb-Douglass merupakan persamaan dengan menggunakan dua atau lebih variabel, dimana variabel yang satu merupakan variabel yang dijelaskan atau variabel dependent (Y) dan lainnya merupakan variabel independent atau yang menjelaskan (X). Penyelesaian hubungan antara X dan Y adalah biasanya dengan cara regresi, dimana variasi dari Y akan dipengaruhi variasi dari X. Dengan demikian kaidah-kaidah pada garis regresi juga berlaku dalam penyelesaian fungsi Cobb-Douglas. Fungsi produksi Cobb-Douglas dapat ditulis sebagai berikut (Soekartawi : 2003):

$$Y = aX_1^{\beta_1}, X_2^{\beta_2}, X_3^{\beta_3} \dots \dots \dots X_n^{\beta_n} e^u$$

Dimana:

- Y : Variabel terikat
- X : Variabel bebas
- a : Konstanta (di sini mencerminkan tingkat efisiensi/teknologi)
- e : Kesalahan pengganggu (*error terms*)
- $\beta_i$  : Koefisien elastisitas produksi dari masing-masing input  
(i = 1, 2, 3, .....n)

Persamaan tersebut diperluas secara umum dan diubah menjadi bentuk linier dengan cara melogaritmakan persamaan tersebut (Soekartawi: 2003) yaitu:

$$\text{Log}Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Log}X_1 + \beta_2 \text{Log}X_2 + \beta_3 \text{Log}X_3 \dots \dots \dots \beta_n \text{Log}X_n + e$$

Dimana:

$Y$  : Produksi

$B_0$  : Intercept

$\beta_i$  : Elastisitas Produksi dari Masing-Masing input

$X_1$  : Luas Lahan

$X_2$  : Jumlah Tenaga Kerja

$X_3$  : Modal Kerja

$e$  : Kesalahan pengganggu (*error terms*)

Karena penyelesaian fungsi Cobb-Douglas selalu dilogartmakan dan diubah bentuknya menjadi linier, maka persyaratan dalam menggunakan fungsi tersebut antara lain:

1. Tidak ada pengamatan yang bernilai nol. Sebab logaritma dan nol adalah suatu bilangan yang besarnya tidak diketahui (inifinite).
2. Dalam fungsi produksi perlu diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan tingkat teknologi pada setiap pengamatan. Ini artinya jika fungsi produksi yang dipakai dalam pengamatan memerlukan lebih dari satu model, maka perbedaan tersebut terletak pada intersep dan bukan pada kemiringan model tersebut.
3. Tiap variabel  $X$  adalah perfect competition. Perbedaan lokasi (pada fungsi produksi) seperti iklim adalah sudah tercakup pada faktor kesalahan ( $e$ ).

Beberapa alasan penggunaan fungsi Cobb-Douglas adalah:

1. Fungsinya dapat diubah menjadi fungsi linier dengan transformasi logaritma sehingga penyelesaian fungsi Cobb-Douglas menjadi relative lebih mudah.
2. Dapat menunjukkan elastisitas produksi tiap input yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien regresi.
3. Mampu menunjukkan skala usaha produksi, yang berguna untuk mengetahui apakah kegiatan dari suatu usaha tersebut mengikuti kaidah skala usaha menaik, skala usaha tetap, atau skala usaha menurun.
4. Dapat untuk mengetahui besarnya produksi total, produksi rata-rata dan produksi marginal.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi**

Faktor produksi adalah jenis-jenis sumber daya yang digunakan dan diperlukan dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan barang dan atau jasa (Sudarman, Ari, 2004)

Terdapat 5 faktor produksi yang dapat mempengaruhi produksi Ayam Broiler di Kecamatan Singaparna Kabupaten Tasikmalaya, yaitu: modal tetap, modal kerja, tenaga kerja, kapasitas/luas kandang, dan human capital.

#### **2.1.3.1 Modal Tetap**

Modal tetap digunakan untuk jangka panjang dan digunakan berulang-ulang. Biasanya umurnya lebih dari satu tahun. Penggunaan utama modal ini adalah untuk membeli aktiva tetap seperti, bangunan, mesin, peralatan, kendaraan serta inventaris lainnya. Modal tetap merupakan bagian terbesar

komponen pembiayaan suatu usaha dan biasanya dikeluarkan pertama kali saat perusahaan didirikan.

### **2.1.3.2 Modal Kerja**

#### **2.1.3.2.1 Pengertian Modal Kerja**

Adanya modal kerja yang cukup sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya modal kerja yang cukup tersebut akan memungkinkan bagi perusahaan untuk beroperasi dengan seekonomis mungkin dan perusahaan tidak mengalami kesulitan atau menghadapi bahaya-bahaya yang timbul karena adanya krisis atau kekacauan.

Menurut Sartono (2001:385) modal kerja adalah kelebihan aktiva lancar di atas utang lancar. Menurut Garrison (2001:793) yang diterjemahkan oleh Totok Budisantoso modal kerja adalah kelebihan aktiva lancar di atas kewajiban lancar. Sedangkan menurut Munawir (2004:115) konsep kualitatif menitik beratkan pada kualitas modal kerja, dalam konsep ini pengertian modal kerja adalah kelebihan aktiva lancar terhadap utang jangka pendek (*net working capital*).

Dari pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa modal kerja adalah kelebihan aktiva lancar di atas utang lancar atau kewajiban lancar, serta memiliki konsep-konsep kualitatif.

#### **2.1.3.2.2 Konsep Modal Kerja**

Pengertian modal kerja di atas masih bersifat umum, sehingga masih mengalami kesulitan menetapkan elemen-elemen modal kerja. Menurut Martono dan Harijito (2003:72) ada tiga konsep modal kerja antara lain:

### 1. Konsep Kuantitatif

Konsep ini menitikberatkan quantum yang diperlukan untuk mencukupi kebutuhan perusahaan dalam membiayai operasinya yang bersifat rutin, atau menunjukkan jumlah dana yang tersedia untuk tujuan operasi jangka pendek. Dalam konsep ini menganggap bahwa modal kerja adalah jumlah aktiva lancar (*gros working capital*).

### 2. Konsep Kualitatif

Konsep ini menitik beratkan pada kualitas modal kerja, dalam konsep ini pengertian modal kerja adalah kelebihan aktiva lancar terhadap utang jangka pendek (*net working capital*), yaitu jumlah aktiva lancar yang berasal dari pinjaman jangka panjang maupun dari para pemilik modal. Konsep ini bersifat kualitatif karena menunjukkan tersedianya aktiva lancar yang lebih besar daripada utang lancarnya (utang jangka pendek), serta menjamin kelangsungan operasi dimasa mendatang dan kemampuan perusahaan untuk memperoleh tambahan pinjaman jangka pendek dengan jumlah aktiva lancarnya.

### 3. Konsep Fungsional

Konsep ini menitikberatkan fungsi dana yang dimiliki dalam rangka menghasilkan laba sesuai dengan usaha pokok perusahaan, tetapi tidak semua dan digunakan untuk menghasilkan laba, periode ini (*current income*) ada sebagian dana yang digunakan untuk memperoleh atau menghasilkan laba dimas mendatang.

### **2.1.3.2.3 Pentingnya Modal Kerja**

Tersedianya modal kerja yang segera dapat dipergunakan dalam operasi tergantung pada sifat dari aktiva lancar yang dimiliki. Tetapi modal harus cukup jumlahnya dalam arti harus mampu membiayai pengeluaran-pengeluaran atau operasi perusahaan.

Menurut Munawir (2004:116-117) menyatakan dengan modal kerja yang cukup akan menguntungkan bagi perusahaan, disamping memungkinkan bagi perusahaan untuk beroperasi secara ekonomi dan efisien serta perusahaan tidak mengalami kesulitan keuangan, juga akan memberikan beberapa keuntungan lain, yaitu:

1. Melindungi perusahaan terhadap krisis modal kerja karena turunnya nilai dari aktiva lancar.
2. Memungkinkan untuk dapat membayar semua kewajiban-kewajiban tepat pada waktunya.
3. Menjamin dimilikinya kredit standing perusahaan semakin besar dan memungkinkan bagi perusahaan untuk menghadapi bahaya-bahaya atau kesulitan keuangan yang mungkin terjadi.
4. Memungkinkan untuk memiliki persediaan dalam jumlah yang cukup untuk melayani para konsumennya.
5. Memungkinkan bagi perusahaan untuk memberikan syarat kredit yang lebih menguntungkan kepada para pelanggannya.

6. Memungkinkan bagi perusahaan untuk dapat beroperasi dengan lebih efisien karena tidak ada kesulitan untuk memperoleh barang atau jasa yang diperlukan.

Untuk menentukan jumlah modal kerja yang dianggap cukup bagi suatu perusahaan, tergantung atau dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Sifat atau tipe dari perusahaan.
2. Waktu yang diperlukan untuk memproduksi atau memperoleh barang atau jasa yang akan dijual.
3. Syarat pembelian bahan-bahan atau barang dagangan.
4. Tingkat perputaran persediaan.

#### **2.1.3.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Modal Kerja**

Modal kerja didefinisikan sebagai selisih antara aktiva lancar dikurangi utang lancar, oleh karena itu, jumlah modal kerja akan naik atau turun bila dipengaruhi oleh transaksi-transaksi yang berkaitan dengan rekening lancar sekaligus rekening tidak lancar. Jadi sumber (kenaikan) dan penggunaan modal kerja timbul dari berbagai macam transaksi atau kejadian, sehingga setiap transaksi hanya akan mempengaruhi modal kerja bila transaksi tersebut mempengaruhi rekening lancar.

Menurut Prastowo dan Julianty (2005:86) ada dua transaksi yang berkaitan dengan modal kerja yaitu:

1. Transaksi yang mempengaruhi modal kerja.
  - a. Rekening aktiva lancar, misalnya: pembelian surat berharga secara tunai dan penagihan piutang dagang.

- b. Rekening utang lancar, misalnya: menerima wesel sebagai pelunasan utang dagang
  - c. Rekening aktiva tidak lancar, misalnya: menukarkan tanah dengan peralatan pabrik.
  - d. Rekening utang jangka panjang, misalnya: menerbitkan saham untuk melunasi utang obligasi.
  - e. Rekening aktiva lancar dan utang lancar, misalnya: melunasi utang dagang dan membeli barang dagangan secara kredit.
  - f. Rekening aktiva lancar dan utang jangka panjang, misalnya: membeli tanah syarat dengan menerbitkan saham baru.
2. Transaksi yang tidak mempengaruhi modal kerja.
- a. Rekening aktiva lancar dan aktiva tidak lancar, misalnya: pembelian gedung secara tunai dan penjualan secara kredit jangka pendek.
  - b. Rekening utang lancar dan aktiva tidak lancar, misalnya: pembelian mesin secara kredit jangka pendek.
  - c. Rekening aktiva lancar dan utang jangka panjang, misalnya: penerbitan utang obligasi secara tunai dan penerbitan kembali saham secara tunai.
  - d. Rekening utang lancar dan utang jangka panjang, misalnya: pelunasan wesel jangka pendek dengan wesel jangka panjang.

#### **2.1.3.2.5 Sumber dan Penggunaan Modal Kerja**

- a. Sumber Modal Kerja

Menurut Riyanto (2001:345) maksud dari utama dari analisa sumber penggunaan dana adalah untuk mengetahui bagaimana dana digunakan dan bagaimana kebutuhan dana tersebut dibelanjakan.

Sumber-sumber modal tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Berkurangnya aktiva tetap

Berkurang aktiva tetap kemungkinan karena dijual. Penjualan aktiva tetap akan menambah uang kas, sehingga menambah modal kerja, sehingga merupakan aliran kas masuk yang akan menambah modal kerja perusahaan.

2) Bertambahnya utang jangka panjang

Apabila perusahaan menjual obligasi, maka uang kas perusahaan akan bertambah, jika kas bertambah, maka modal kerja akan bertambah.

3) Bertambahnya modal sendiri

Jika perusahaan berbentuk Perseroan terbatas (PT), modal sendiri dapat berupa saham biasa, saham preferen, cadangan-cadangan dan laba ditahan. Perusahaan yang menjual sahamnya untuk menambah modal sendiri akan mendapatkan uang kas sebagai sumber modal kerja.

4) Bertambahnya keuntungan dari operasi perusahaan

Keuntungan (laba) yang diperoleh dari kegiatan operasi perusahaan merupakan sumber modal kerja, karena keuntungan tersebut akan menambah kas. Keuntungan yang menambah tersebut adalah

keuntungan yang ditahan atau keuntungan yang tidak dibagi kepada pemilik perusahaan (para pemegang saham). Oleh karena itu, apabila ada kenaikan laba ditahan maka didalamnya terdapat tambahan kas yang merupakan sumber modal kerja.

b. Penggunaan Modal Kerja

Pemakaian atau penggunaan modal kerja akan menyebabkan perubahan bentuk maupun jumlah aktiva lancar yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi penggunaan aktiva lancar tidak selalu diikuti dengan berubahnya atau turunnya jumlah modal kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Misalnya penggunaan aktiva lancar untuk melunasi atau membiayai utang lancar, maka penggunaan aktiva lancar ini mengakibatkan penurunan jumlah modal kerja, karena penurunan aktiva lancar tersebut diimbangi dengan penurunan utang lancar dalam jumlah yang sama.

Menurut Riyanto (2001:348) perubahan-perubahan yang efeknya memperkecil dana atau kas yang sering dikatakan sebagai penggunaan dana adalah sebagai berikut:

1) Bertambahnya aktiva tetap

Aktiva tetap yang bertambah dapat disebutkan karena ada pembelian, selain itu aktiva tetap juga memerlukan uang kas dalam pembelian, sehingga bertambahnya aktiva tetap merupakan unsur yang memperkecil kas atau sebagai penggunaan modal kerja.

2) Berkurangnya utang jangka panjang

Apabila perusahaan membeli kembali obligasi yang telah jatuh tempo atau melunasi utang jangka panjangnya, maka uang kas perusahaan akan berkurang. Dalam hal ini utang jangka panjangpun merupakan penggunaan modal kerja.

3) Berkurangnya modal sendiri

Seperti halnya obligasi, jika perusahaan membeli kembali saham biasa atau saham preferen, maka diperlukan sejumlah kas. Oleh karena itu, saham yang berkurang berarti modal sendiri perusahaannya akan berkurang. Berkurangnya modal sendiri tersebut memerlukan kas yang merupakan penggunaan modal kerja.

4) Adanya pembayaran *dividen kas*

*Dividen* yang dibayar kepada para pemegang saham dapat berupa saham, property maupun kas. *Dividen* yang dibayar dalam bentuk kas akan mengurangi kas perusahaan. Oleh karena itu definisi kas ini merupakan penggunaan modal kerja.

5) Adanya kerugian

Kerugian yang diderita perusahaan akibat dari biaya yang dikeluarkan lebih besar dari pendapatan yang diterima. Kerugian ini harus ditutup dengan kas oleh perusahaan.

### **2.1.3.2.6 Jenis-jenis Modal Kerja**

Dalam menjalankan usahanya setiap perusahaan harus menyediakan modal kerja yang memadai, sebab akan menjamin kelangsungan operasi perusahaan tersebut. Dengan adanya operasi perusahaan tersebut, maka perusahaan akan mengalami perubahan-perubahan yang nantinya akan mempengaruhi kebutuhan modal yang diperlukan. Penetapan besarnya modal kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan berbeda-beda, yaitu bergantung pada jenis perusahaan. Berikut ini ada beberapa klasifikasi modal kerja menurut Riyanto (2001:61) yang mengutip pernyataan W.B. Taylor dalam bukunya *Financial Politicies of Bussines Enterprise*, adalah sebagai berikut:

1. Modal Kerja Permanen (*Permanent Working Capital*)

Yaitu modal kerja yang harus tetap ada pada perusahaan untuk menjalankan fungsinya, atau dengan kata lain modal kerja yang harus terus-menerus diperlukan untuk kelancaran usaha.

2. Modal Kerja Variabel (*Variabel Working Capital*) yaitu modal kerja yang jumlahnya berubah-ubah sesuai dengan perubahan keadaan.

### **2.1.3.2.7 Komponen Modal Kerja**

Mengingat pentingnya modal kerja bagi suatu perusahaan, maka perlu diadakan suatu pengelolaan terhadap modal kerja, sehingga akan membantu memperlancar operasi perusahaan. Setiap komponen atau elemen perlu dikelola secara efisien agar dapat mempertahankan likuiditas badan usaha pada tingkat yang aman.

Berdasarkan *gross working capital*, maka modal kerja merupakan *current asset* perusahaan. Jadi yang diartikan modal kerja adalah jumlah aktiva lancar yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan operasinya sehari-hari.

Menurut Atmaja (2001:365) modal kerja didefinisikan sebagai item-item pada aktiva lancar.

Item-item pada aktiva lancar tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kas (*cash*)

Kas merupakan unsur modal kerja yang paling tinggi tingkat likuiditasnya. Tersedianya uang kas yang cukup akan lebih menguntungkan bagi perusahaan jika sewaktu-waktu harus mengadakan transaksi dengan pihak ketiga yang nantinya menghasilkan keuntungan. Disamping itu dengan tersedianya uang kas yang cukup akan mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam keadaan darurat. Yang dimaksud dengan uang kas adalah uang tunai yang tersedia dip perusahaan maupun yang berada di bank. Uang kas dapat digunakan untuk operasi perusahaan sehari-hari, memiliki barang dan jasa yang diharapkan juga dapat memenuhi kewajiban perusahaan.

b. Surat Berharga (*security*)

Perusahaan dapat menggunakan kelebihan dananya untuk membeli surat berharga. Pembelian ini bertujuan untuk menjaga likuiditas, dan juga merupakan investasi yang bersifat sementara, yaitu apabila perusahaan membutuhkan uang tunai untuk memenuhi kewajiban yang

mendesak, perusahaan dapat segera menjual kembali surat-surat berharga tersebut.

c. Piutang (*account receivable*)

Piutang dapat timbul jika perusahaan menjual secara kredit. Penjual kredit dimaksudkan untuk memperbesar volume penjualan, dimana penjualan kredit tidak segera menghasilkan penerimaan kas, tetapi menimbulkan piutang yang kemudian pada hari jatuh tempo pembayaran piutang tersebut akan terjadi penerimaan kas.

d. Persediaan (*inventory*)

Persediaan ini merupakan bagian-bagian yang ada pada perusahaan pada suatu saat akan dijual. Bagi suatu perusahaan, persediaan merupakan elemen modal kerja yang utama yang selalu dalam keadaan berputar, dimana secara terus-menerus mengalami perubahan. Penentuan besarnya persediaan barang atau lokasi modal dalam persediaan merupakan masalah penting karena mempunyai efek yang langsung terhadap keuntungan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

#### **2.1.3.2.8 Kebutuhan Modal Kerja**

Berdasarkan modal kerja yang harus disediakan oleh perusahaan untuk menjalankan aktifitas usaha harus disediakan dengan kebutuhan. Dalam hal ini perusahaan harus selalu memperhatikan dua hal yang penting, yaitu jangan terlalu banyak modal kerja tetapi jangan terlalu sedikit. Jika perusahaan terlalu mempertahankan modal kerja relatif sedikit maka dapat menimbulkan

kemacetan pada perusahaan dan tujuan tidak akan tercapai. Dilain pihak dapat menaikkan rentabilitas, karena jumlah modal kerja yang menganggur tidak banyak. Sebaliknya jika perusahaan selalu mempertahankan modal kerja dalam jumlah relatif tinggi maka perusahaan akan mempunyai kemampuan yang lebih besar untuk membayar hutang-hutangnya yang jatuh tempo dan lebih banyak persediaan untuk melayani permintaan konsumen. Dilain pihak bertambah banyaknya modal yang diinvestasikan dalam modal kerja sebagian akan menganggur dan perusahaan tidak memperoleh keuntungan daripadanya. Nitisemito (1982:71) mengemukakan: bahwa kebutuhan modal kerja yang harus diadakan sesuai dengan kebutuhan. Jadi tidak terlalu banyak maupun terlalu sedikit. Kalau modal kerja disediakan terlalu sedikit akan menimbulkan kemacetan pada perusahaan sebaliknya kalau terlalu banyak dapat merupakan persoalan pemakaian modal.

Sejalan dengan pendapat diatas Alif dan Supandi (1984:14-15) dalam bukunya “manajemen modal kerja” mengemukakan: kelebihan modal kerja akan mengakibatkan kemampuan memperoleh laba dari perusahaan yang bersangkutan menurun sebagai akibat lambatnya perputaran dana perusahaan. Sedangkan kekurangan modal kerja akan membawa akibat hilangnya peluang dalam memperoleh laba karena lenyapnya pesanan atau permintaan yang tidak dapat dipenuhi.

#### **2.1.3.2.9 Modal Kerja Bersih**

Seperti yang dikemukakan oleh Syamsuddin (2007:59-65) bahwa modal kerja adalah selisih antara aktiva lancar dengan utang lancar. Selama

aktiva lancar melebihi utang lancar, maka berarti perusahaan memiliki *net working capital* (modal kerja bersih) tertentu, dimana jumlah ini sangat ditentukan oleh jenis usaha dari masing-masing perusahaan.

Sedangkan menurut Riyanto (2004:94) modal kerja bersih adalah persediaan asset lancar dan kewajiban lancar.

Sedangkan menurut Sundjaja dan Barlian (2003:158) *net working capital* adalah selisih antara aktiva lancar dengan pasiva lancar perusahaan dimana:

- a. Jika aktiva lancar melebihi utang lancar, perusahaan mempunyai modal kerja bersih positif. Secara umum modal kerja bersih merupakan bagian dari aktiva lancar yang dibiayai dengan dana jangka panjang dan saham, yaitu terdiri dari utang jangka panjang dan saham, maka kelebihanannya dibayar dengan dana jangka panjang.
- b. Jika aktiva lancar lebih kecil daripada pasiva lancar, perusahaan mempunyai modal kerja bersih negatif, dengan kata lain modal kerja merupakan aktiva tetap yang dibiayai dengan pasiva lancar.

### **2.1.3.3 Tenaga Kerja**

Faktor produksi tenaga kerja (Hari Orang Kerja/HOK) dengan faktor produksi yang lainnya, bila dimanfaatkan secara otomatis akan dapat meningkatkan produksi secara maksimal otomatis akan dapat meningkatkan produksi secara maksimal. Setiap penggunaan tenaga kerja (Hari Orang Kerja/HOK) produktif hampir selalu dapat meningkatkan produksi (Dema,2008).

Tenaga kerja menurut Basir Barthos (2001:265) adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Faktor tentang kerja merupakan faktor produksi yang perlu diperhitungkan dalam proses produksi, bukan hanya dilihat dari ketersediannya tetapi juga kualitas tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja ini banyak dipengaruhi dan dikaitkan dengan jenis kelamin, musim dan upah tenaga kerja. Bila kualitas tenaga kerja tidak diperhatikan, maka akan terjadi kemacetan dalam proses produksi (Soekartawi,2004).

Menurut Daniel (2004), berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja dapat dibagi menjadi tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terampil, dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih:

1. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan pendidikan tertentu sehingga memiliki keahlian di bidangnya. Misalnya akuntan, dokter, insinyur, dan ahli hukum atau kenotarian.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memerlukan kursus atau latihan bidang keterampilan tertentu sehingga terampil di bidangnya. Misalnya tukang listrik, montir, tukang las, petani kopi, dan sopir.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang tidak membutuhkan pendidikan dan latihan dalam menjalankan pekerjaannya. Misalnya tukang sapu, tukang parkir, dan lain-lain.

Menurut Daniel (2004), berdasarkan sifat kerjanya, tenaga kerja dibagi menjadi tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani:

1. Tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang menggunakan pikiran, rasa, dan karsa. Misalnya guru, editor, konsultan, dan pengacara.
2. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang menggunakan kekuatan fisik dalam kegiatan produksi. Misalnya tukang las, tukang becak, petani dan sopir.

#### **2.1.3.4 Luas Kandang**

##### **2.1.3.4.1 Perkandangan**

Perkandangan pada ternak unggas merupakan kumpulan dari unit-unit kandang dalam peternakan unggas. Pada pemeliharaan unggas secara ekstensif, kandang hanya berfungsi sebagai tempat istirahat atau tidur di malam hari dan bertelur. Pada pemeliharaan secara semi intensif, fungsi kandang meningkat. Selain sebagai tempat istirahat atau tidur di malam hari juga berperan dalam melakukan sebagai kegiatan seperti makan dan bereproduksi. Pada pemeliharaan secara intensif kandang berperan sangat besar sebagai tempat unggas untuk istirahat, makan, minum, bereproduksi, dan semua aktifitas unggas dilakukan di dalam kandang (Achmanu dan Muharliem, 2011). Ada beberapa macam tipe perkandangan yaitu kandang terbuka (Open House) dan kandang tertutup (Closed House). Kandang

merupakan bangunan yang digunakan sebagai tempat tinggal atau tempat berteduh dari cuaca yang beriklim panas, hujan, angin kencang dan gangguan lainnya serta memberikan rasa nyaman bagi ayam (Mulyantini, 2010).

Closed house merupakan kandang sistem tertutup yang dapat menjamin keamanan biologis pada ayam seperti kontak dengan organisme menggunakan pengaturan ventilasi yang baik sehingga suhu didalam kandang menjadi lebih rendah di banding suhu luar kandang, kelembapan, kecepatan angin dan cahaya yang masuk kedalam kandang dapat diatur secara optimal sehingga tercipta kondisi yang nyaman bagi ayam, hal ini akan dapat menghindari stress pada ayam secara berlebihan (Wurlina et al., 2011). Prinsip closed house yaitu menyediakan udara yang sehat. Membangun kandang ayam dengan menyediakan udara yang sehat dengan sistem ventilasi yang baik dan pergantian udara yang lancar yaitu menghadirkan udara yang sebanyak-banyaknya mengandung oksigen dan mengeluarkan sesegera mungkin gas berbahaya seperti karbondioksida dan amoniak (Rantani et al., 2019)

#### **2.1.3.4.2 Letak Kandang**

Lokasi peternakan yang ideal biasanya jauh dari lokasi pemukiman penduduk, namun memiliki akses transportasi yang lancar. Jarak antar peternakan juga perlu diperhatikan, minimal 1 km (Sudaryani dan Santosa, 2003). Pemilihan letak kandang harus memperhatikan kondisi tanah,

masuknya sinar matahari, ketersediaan sumber air, arah angin, transportasi lancar, terisolir dan mudah diperluas (Mulyantini,2010).

#### **2.1.3.4.3 Kepadatan Kandang**

Tujuan dari mengatur kepadatan ayam dalam kandang adalah untuk menjaga agar lingkungan dalam kandang tetap nyaman dan ayam mempunyai ruang yang cukup untuk makan dan minum, sehingga pertumbuhan lebih seragam dan kualitas karkas baik secara optimal dalam pencapaian indek *performance*-nya. Tingkat kepadatan yang cukup tinggi dalam kandang dapat menurunkan daya dukung lingkungan untuk ayam. Tingkat kepadatan ayam yang cukup tinggi dalam kandang akan meningkatkan temperatur lingkungan kandang, ruang untuk ayam dapat makan dan minum menjadi sempit sehingga ayam kesulitan untuk mencapai tempat makan dan minum, serta kualitas udara dalam kandang pun menjadi menurun. Kondisi ini tentunya menyebabkan ayam jadi mudah mengalami stress dan dapat menurunkan daya tahan tubuhnya terhadap infeksi penyakit serta pertumbuhan ayam menjadi tidak merata (Primavatecom, 2005). Kandang yang panas dan lembab akan menyulitkan ternak menyeimbangkan panas tubuhnya untuk itu maka kepadatan kandang optimum 8 ekor/m<sup>2</sup> (Nuriyasa,2003). Kepadatan yang normal biasanya 1 m : 10 ekor, ini dikarenakan dengan sistem kandang tertutup maka suhu ruangan bisa diatur lebih dingin, sehingga untuk kepadatan lebih efisien (Sulistyoningsih, 2003).

#### **2.1.3.4.4 Kontruksi Kandang**

Bangunan atau kontruksi kandang terdiri dari atap, dinding dan lantai. Kontruksi ini juga dapat dijadikan dasar tipe atau jenis kandang yang digunakan oleh peternak tersebut (Suprijatna et al., 2005). Kontruksi kandang yang baik rata-rata bisa bertahan 10-20 tahun. Prinsipnya kandang harus dibuat dari bahan yang kuat dan tahan lama. Banyak bentuk dan kontruksi kandang yang bisa dibangun tetapi semuanya harus didasarkan pada kegunaan dan rencana usaha yang dijalankan (Fadilah et al., 2007).

#### **2.1.3.5 Human Capital**

Menurut Malhorta dan Bontis (dalam Rahmawati dan Wulani 2004), *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *suistanble revenue* di masa yang akan datang bagi suatu organisasi.

Menurut Fitz-Enz (dalam Setyanto dan Rachmawati : 2004) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energy, sikap positif, kendala, dan komitmen, kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreativitas, dan bakat, motivasi untuk berbagai informasi dan pengetahuan yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Berdasarkan kajian pustaka di atas mengenai *human capital* maka definisi *human capital* yang sangat sesuai dengan penelitian ini adalah definisi *human capital* menurut Malhotra dan Bontis (dalam Rahmawati dan Wulani 2004) yaitu *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.3.5.1 Komponen Human Capital**

Berbagai definisi mengenai *human capital* terus mengalami perkembangan. Menurut *human capital development experts.inc*, *human capital* merupakan kombinasi nilai dari keahlian, pengetahuan, kreativitas, kemampuan, dan pengalaman untuk lingkungan kerja sebuah organisasi. Peningkatan *human capital* ini dapat dilakukan dengan pelatihan berbasis pengetahuan yang berkelanjutan dan merumuskan pengembangan strategi setiap individu sebagai kontribusi untuk perusahaan. Komponen

##### **2.1.3.5.1.1 Kemampuan Individu**

Kecakapan individu dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata (*actual ability*) yaitu kecakapan yang yang diperoleh melalui belajar (*achivement atau prestasi*), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan (*herediter*). Kecakapan potensial dapat dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan dasar

umum (*inteligensi* atau kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat atau *aptitudes*).

Bagian dari nilai aset manusia adalah akumulasi dari pengetahuan yang mereka miliki dan sifatnya yang tidak terlihat oleh orang lain. Pengalaman yang terdahulu, kemauan seseorang, dan waktu untuk belajar dapat menghasilkan sekumpulan pengetahuan yang sangat bermanfaat di dunia kerja.

Dimensi dari *individual capability* yakni kemampuan pribadi (*personal capabilities*), pengalaman (*experience*), nilai dan sikap yang mempengaruhi perilaku (*values and attitudes that influence actions*), jaringan dan kontak sosial (*the network and range of personal contacts*).

1. Kemampuan Pribadi (*personal capability*) adalah kemampuan yang terdapat pada diri seseorang yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan emosional, serta wawasan yang luas yang nilainya dapat terus ditingkatkan.

Kemampuan pribadi meliputi penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan.

2. *Professional and technical know how* adalah kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan *transfer knowledge* dan *experience* dari senior ke junior.
3. Pengalaman (*Experience*) adalah seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman.

4. *The network and range of personal contacts* adalah sikap seseorang yang dikatakan berkompeten apabila dia memiliki jaringan atau koneksi yang luas terhadap siapa saja terutama dengan orang-orang yang berhubungan dengan profesinya.
5. *The value and attitudes that influence action* adalah nilai dan sikap yang akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

#### **2.1.3.5.1.2 Motivasi Individu**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:61),

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental, siap, fisik sehat, memahami situasi, dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

### 2.1.3.5.1.2.1 Karakteristik Motivasi Seseorang

Motivasi dalam berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (1984:01) yang mengemukakan bahwa "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standart of excellence*"

David C McClelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:62) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang memiliki motivasi dalam berprestasi yang tinggi:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:62) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.

2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.

Berdasarkan pendapat McClelland dan Edwad Murray, dapat dikemukakan bahwa karakteristik manajer yang memiliki motivasi berprestasi tinggi antara lain:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya.
3. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya
4. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
5. Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Motivasi individu adalah salah satu hal yang penting dalam pembentukan karakter individu dalam membangun kemauan dan keinginan yang besar dalam dunia kerja. Dengan kemampuan seseorang yang berbeda-

beda namun tidak menjamin kinerja seseorang tersebut baik jika tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

#### **2.1.3.5.1.3 Gaya Kepemimpinan (*The leadership styles*)**

Menurut sejarah, masa kepemimpinan muncul pada abad 18. Ada beberapa pengertian kepemimpinan, antara lain:

- a. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannebaum, Weschler and Nassarik, 1961, 24.)
- b. Kepemimpinan adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel dan Coons, 1957, 7).
- c. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. (Rauch dan Behling, 1984, 46).
- d. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti (penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. (Jascobs dan Jacques, 1990, 281).

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang, baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja mempengaruhi dari orang ke orang lain dalam susunan aktivitasnya dan

hubungan dalam kelompok atau organisasi. Jhon C. Maxwell mengatakan bahwa inti kepemimpinan adalah mempengaruhi atau mendapatkan pengikut.

#### **2.1.3.5.1.4 Budaya Organisasi**

Beberapa pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), *“budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi”*.
- b. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), *“budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi”*.
- c. Menurut Robbins (1996:289), *“budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”*.
- d. Menurut Schein (1992:12), *budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.*
- e. Menurut Cushway dan Lodge (GE:2000), *“budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku”*.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

#### **2.1.3.5.1.5 Kerjasama Tim yang Efektif (*Workgroup effectiveness*)**

Menurut Widyastuti, efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur, dan komposisi tim. Karakteristik-karakteristik tim ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
1	Riza Fachrizal 2016	Pengaruh Modal dan Tenaga Kerja Terhadap Produksi Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Merauke	Independen - Modal - Tenaga Kerja  Dependen - Produksi		modal dan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produksi, artinya apabila salah satu faktor produksi tersebut meningkat maka akan meningkat produksi pada industri kerajinan kulit di Kabupaten Merauke
2	Septi Dwi Sulistiana (2013)	Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja dan Modal Terhadap Hasil Produksi Industri Kecil Sepatu dan Sandal di Desa Sambiroto Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto	Independen - Tenaga Kerja - Modal Dependen - Produksi		Variabel jumlah tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi pada industri kecil sepatu dan sandal. Variabel modal berpengaruh secara signifikan terhadap hasil produksi pada industri kecil sepatu dan sandal
3	I Made Risma M Arsha (2011)	Pengaruh Tingkat Upah, Tenaga Kerja dan Modal Kerja Terhadap Produksi Industri Pakaian Jadi	Independen - Tenaga Kerja - Modal Kerja	Independen - Tingkat Upah	ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat upah, tenaga kerja, dan modal kerja

		Tekstil (Studi Kasus di Kota Denpasar)	Dependen - Produksi		secara simultan dan parsial terhadap produksi industri pakaian jadi tekstil di Kota Denpasar
4	Endoy Dwi Yuda Lesmana (2014)	Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, dan Lama Usaha Terhadap Produksi Kerajinan Manik-manik Kaca (Studi Kasus Sentra Industri Kecil Kerajinan Manik-manik Kaca Desa Plumbon Gambang Kec. Gudo Kab. Jombang	Independen - Modal - Tenaga Kerja  Dependen - Produksi	Independen - Lama Usaha	secara bersama-sama faktor produksi, tenaga kerja, dan lama usaha berpengaruh signifikan terhadap produksi manik-manik kaca. Sedangkan secara parsial faktor produksi modal, dan tenaga kerja berpengaruh terhadap produksi manik-manik kaca, sedangkan lama usaha berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produksi manik-manik kaca dan variabel yang dominan mempengaruhi produksi manik-manik kaca adalah tenaga kerja
5	Adiar Pegananta Putra (2016)	Analisis Pengaruh Modal Tetap, Tenaga Kerja, Modal Kerja, Lama Usaha, dan	Independen - Modal Tetap - Tenaga Kerja	Independen - Lama Usaha	modal tetap, modal kerja, dan lama usaha mempunyai pengaruh yang

		Status Kepemilikan Aset Bangunan Terhadap Tingkat Produksi Pada Usaha Restoran dan Cafe di Kota Malang	- Modal Kerja Dependen - Produksi	- Status Kepemilikan - Aset Bangunan	signifikan terhadap tingkat produksi pada Usaha Restoran di Kota Malang. Sedangkan pada Usaha Cafe di Kota Malang, modal tetap, modal kerja, dan status kepemilikan bangunan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produksinya. Dan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel modal kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap tingkat produksi pada Usaha Restoran di Kota Malang. Sedangkan variabel modal tetap mempunyai pengaruh yang dominan terhadap tingkat produksi pada Usaha Cafe di Kota Malang
6	Ara Anggar Andrias, Yus Darusman, Mochamad Ramdan (2017)	Pengaruh Luas Lahan Terhadap Produksi dan Pendapatan Usaha Tani Padi Sawah (Suatu Kasus di	Independen - Luas Lahan Dependen - Produksi	Dependen - Pendapatan	variabel luas lahan mempunyai hubungan yang positif terhadap

		Desa Jelat Kemacetan Baregbeg Kabupaten Ciamis)			produksi dan pendapatan tani.
7	Muhammad Saleh (2018)	Pengaruh Luas Lahan dan Tenaga Kerja Terhadap Produksi Sawi di Kecamatan Pontianak Utara	Independen - Luas Lahan - Tenaga Kerja  Dependen - Produksi		luas lahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi sawi. Tenaga kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produksi sawi
8	Mizar Liyanda, Abubakar Karim, Yusya' Abubakar (2012)	Analisis Kriteria Kesesuaian Lahan Terhadap Produksi Kakao Pada Tiga Klaster Pengembangan di Kabupaten Pidie	Independen - Lahan  Dependen - Produksi		adanya hubungan nyata positif antara produksi dengan fraksi pasir, fraksi liat, pH KCI, Na dan salintas, sedangkan hasil regresi antara karakteristik lahan dengan kadar lemak menunjukkan hubungan nyata positif antara kadar lemak dengan ketinggian tempat C organik, N total, P tersedia dan Ca
9	Winarsih, Baedhowi, Bandi (2014)	Pengaruh Tenaga Kerja, Teknologi, dan Modal Dalam meningkatkan Produksi di	Independen - Tenaga Kerja - Modal	Independen - Teknologi	Vaiabel tenaga kerja berpengaruh signifikan secara parsial dalam

		Industri Pengelolaan Garam Kabupaten Pati	Dependen - Produksi		meningkatkan produksi di industri pengolahan garam Kabupaten Pati. Variabel teknologi berpengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan produksi di industri pengolahan garam Kabupaten Pati, variabel modal berpengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan produksi di industri pengolahan garam Kabupaten Pati. Variabel tenaga kerja, teknologi, dan modal berpengaruh signifikan secara simultan dalam meningkatkan produksi di industri pengolahan garam Kabupaten Pati
10	Luthvia Istiqomah , Etik Umiyati, Hardiani (2018)	Pengaruh modal dan tenaga kerja terhadap nilai produksi industri pisang salai di Desa Purwobakti Kecamatan Bathin	Independen: - Modal - Tenaga Kerja  Dependen - Produksi		Variabel modal produksi dan tenaga kerja secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang

		III Kabupaten Bungo			signifikan terhadap nilai produksi. secara individual variabel modal produksi dan tenaga berpengaruh signifikan terhadap nilai produksi psiang salai di Desa Purwobakti.
--	--	---------------------	--	--	--

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Hubungan Modal Tetap Terhadap Produksi

Menurut Rosyidi (2009), modal mencakup uang yang tersedia di dalam perusahaan untuk membeli mesin-mesin serta faktor produksi lainnya. Sedangkan Mankiw (2012) mendefinisikan modal sebagai seperangkat sarana yang dipergunakan oleh para pekerja. Schwiedland dalam Bambang Riyanto (2011), modal meliputi baik modal dalam bentuk uang maupun barang.

Hubungan variabel modal dengan hasil produksi merupakan pengaruh awal dari terjadinya suatu proses yang mana input modal merupakan input terpenting untuk pembiayaan suatu produksi. Dengan semakin banyak modal di keluarkan dalam sebuah usaha maka akan meningkatkan jumlah produksi, tetapi apabila modal tidak ada maka proses produksi ayam broiler tidak akan berjalan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa modal mampu mempercepat proses produksi, artinya untuk mempercepat proses produksi dibutuhkan modal, maka dari itu perubahan modal akan mempengaruhi jumlah produksi ayam broiler.

Penelitian yang dilakukan oleh Adiar Pegananta Putra (2016) menyatakan bahwa hubungan antara modal tetap terhadap produksi adalah positif. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Endoy Dwi Yuda Lesmana (2014) juga menyatakan hubungan antara modal tetap terhadap produksi adalah positif.

Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hubungan antara modal tetap terhadap produksi adalah positif. Semakin tinggi modal tetap maka semakin banyak jumlah produksi. Begitu pun sebaliknya, semakin sedikit modal tetap maka produksi akan sedikit.

### **2.3.2 Hubungan Modal Kerja Terhadap Produksi**

Modal kerja adalah produk atau kekayaan yang digunakan untuk melakukan proses produksi. Modal kerja pada hakikatnya merupakan jumlah yang terus menerus ada dalam menopong usaha yang menjembatani antara saat pengeluaran untuk memperoleh bahan, alat dan jasa untuk digunakan selama proses produksi sehingga memperoleh penerimaan penjualan (Ahmad 2004:72).

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Risma M Arsha (2011) menyatakan bahwa hubungan antara modal kerja terhadap produksi adalah positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiar Pegananta Putra (2016) menyatakan bahwa hubungan antara modal kerja terhadap produksi adalah positif.

Semakin tinggi tingkat modal kerja suatu perusahaan, maka tingkat penggunaan faktor produksi pun akan semakin banyak, misalnya penggunaan mesin, tenaga kerja, dan input atau bahan baku. Peningkatan faktor produksi yang digunakan ini akan menyebabkan terjadinya peningkatan output atau produksi suatu perusahaan, demikian juga sebaliknya, jika modal kerja yang digunakan kecil maka

penggunaan faktor produksi pun akan semakin sedikit dan nantinya akan berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan. Sehingga dapat disimpulkan, modal dan produksi memiliki hubungan yang positif.

### **2.3.3 Hubungan Tenaga Kerja Terhadap Produksi**

Bekerja dapat diartikan sebagai melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan atau membantu menghasilkan barang atau jasa dengan maksud untuk memperoleh penghasilan berupa uang dan atau barang, dalam kurun waktu tertentu (Mantra, 2003:225). Dalam suatu perusahaan tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting. Tanpa adanya tenaga kerja proses produksi tidak akan bisa berjalan.

Secara umum, untuk mengukur tenaga kerja digunakan jam kerja. Jam kerja dapat diartikan sebagai waktu yang di curahkan untuk bekerja. Di samping itu, jam kerja adalah jangka waktu yang dinyatakan dalam jam yang digunakan untuk bekerja. Semakin banyak jam kerja yang digunakan berarti pekerjaan yang dilakukan semakin semakin produktif. Demikian pula apabila seseorang menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, maka semakin sedikit waktu yang dipergunakan untuk bekerja.

Pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun) dapat dilakukan dengan cara menghitung jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja. Dimana pekerja ini melakukan pekerjaan sesuai dengan standar pelaksanaan kerja. Semakin lama jam kerja yang digunakan maka jumlah produksi yang dihasilkan akan semakin banyak.

Penelitian yang dilakukan oleh Riza Fachrizal (2016) menunjukkan bahwa tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produksi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Winarsih, Baedhowi, Bandi (2014) juga menyatakan bahwa tenaga kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap produksi.

Sehingga berdasarkan teori dan juga penelitian terdahulu maka hubungan antara variabel tenaga kerja terhadap produksi adalah positif. Semakin banyak tenaga kerja maka jumlah produksi akan meningkat. Begitu pun juga sebaliknya, semakin sedikit tenaga kerja maka jumlah produksi akan menurun.

#### **2.3.4 Hubungan Kapasitas Kandang Terhadap Produksi**

Kapasitas kandang berpengaruh terhadap produksi ayam broiler. Kapasitas kandang akan mempengaruhi skala usaha yang pada akhirnya akan mempengaruhi besar kecilnya jumlah produksi suatu usaha. Besar atau kecilnya kapasitas kandang suatu usaha ayam broiler akan mempengaruhi terhadap hasil produksi ayam broiler. Semakin tinggi kapasitas kandang maka semakin banyak pula produksi ayam broiler.

Penelitian yang dilakukan oleh Mizar Liyanda, Abubakar Karim, Yusya' Abubakar (2012) menyatakan bahwa hubungan antara luas lahan berpengaruh positif terhadap produksi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ara Anggar Andrias, Yus Darusman, Mochamad Ramdan (2017) juga menyatakan bahwa hubungan antara luas lahan terhadap produksi mempunyai hubungan yang positif.

Sehingga berdasarkan teori dan juga penelitian terdahulu maka hubungan antara variabel kapasitas kandang terhadap produksi adalah positif. Semakin luas

kandang maka jumlah produksi akan banyak. Begitu pun juga sebaliknya, semakin kecil luas kandang maka jumlah produksi akan sedikit.

### **2.3.5 Hubungan *Human Capital* Terhadap Produksi**

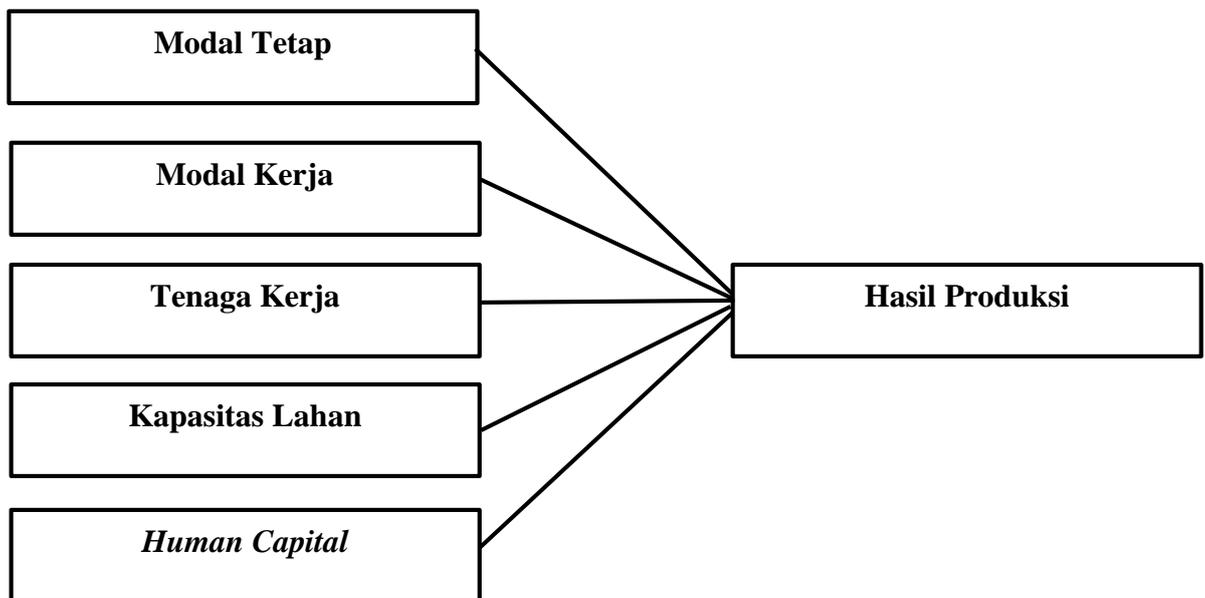
*Human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi.

Pendidikan dan latihan merupakan faktor penting dalam pengembangan modal manusia. Pendidikan dan latihan dapat menjadi nilai tambah seorang pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan penghasilan yang tinggi pula untuk seorang pekerja. Dengan demikian, investasi modal manusia dalam bidang pendidikan merupakan faktor yang penting, karena melalui pendidikan akan terlahir modal manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan *multiplier effect* dan berkontribusi dalam pembangunan perekonomian suatu negara.

Selain pendidikan dan latihan, kesehatan juga menunjang pengembangan modal manusia. Kesehatan adalah dasar bagi produktivitas kerja dan kapasitas untuk meningkatkan pendidikan. Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental akan lebih produktif dalam bekerja dan mendapatkan penghasilan yang tinggi.

Kesehatan yang baik merupakan input penting bagi modal manusia dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tentang “Analisis Fungsi Produksi Ayam Broiler” digambarkan dengan gambar skema berikut:



**Gambar 2.1**  
**Model Kerangka Pemikiran**

#### 2.4 Hipotesis

1. Diduga bahwa secara parsial variabel modal tetap, modal kerja, tenaga kerja, kapasitas lahan, dan *human capital* berpengaruh positif signifikan terhadap produksi Ayam Broiler di Kecamatan Singaparna.
2. Diduga bahwa secara bersama-sama variabel modal tetap, modal kerja, tenaga kerja, kapasitas lahan, dan *human capital* berpengaruh signifikan terhadap produksi Ayam Broiler di Kecamatan Singaparna.