

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan baik, maka pemahaman mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian sangat penting. Pengertian terhadap objek yang diteliti merupakan salah satu unsur dalam pemahaman, untuk itu penelitian merupakan penjelasan dari variabel yang terdapat dalam penelitian tersebut.

2.1.1 Upah

2.1.1.1 Pengertian Upah

Salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan produksi suatu industri adalah upah. Upah merupakan tanda terima kasih berupa uang yang diberikan atas hasil kerja kepada seseorang. Hal ini sejalan yang diungkapkan oleh:

1. As'ad (1999)

“Gaji atau upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan dalam bentuk uang. Gaji yang diterima karyawan merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

2. Moekijat (2007:7)

“Upah adalah jumlah pendapatan yang mencakup pembayaran premi tetapi tidak mencakup pengurangan/potongan untuk kesejahteraan sosial, pajak penghasilan, surat obligasi, asuransi, dan beban-beban lainnya”

3. Rivai (2005:379),

“Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan/pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Dengan demikian, penulis berkesimpulan bahwa berdasarkan batasan-batasan diatas, maka yang dimaksud dengan upah adalah balas jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang atau materi kepada para pegawainya.

2.1.1.2 Pembagian Upah

Perlu diperhatikan bahwa upah menggambarkan variasi dan metode pembayaran. Dalam penggunaan yang sudah umum, upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan lamanya bekerja. Upah dibayarkan kepada karyawan yang biasanya tidak mempunyai jaminan pekerjaan secara terus menerus.

Menurut Moekijat (2007:8), tarif upah dapat dibedakan menjadi:

a. Tarif Waktu

Adalah pembayaran yang dilakukan per jam, per hari atau per minggu. Tarif waktu digunakan bila hasil tidak dapat segera diukur atau bila kecepatan pekerjaan dikendalikan seperti pada rentetan produksi. Tarif waktu digunakan karena penangguhan dan rintangan terjadi atau karena pekerjaan menuntut mutu yang tinggi.

b. Tarif Borongan

Adalah pembayaran yang dilakukan berdasarkan jumlah yang dihasilkan untuk tiap satuan yang dikerjakan. Kadang tarif borongan diubah untuk memberikan minimum per jam atau per minggu.

Tarif borongan digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan dimana jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau suatu kelompok telah dihitung atau diukur. Tarif borongan memerlukan kondisi kerja, bahan baku, dan pelayanan bantuan secara terus-menerus.

c. Tarif Insentif

Adalah tarif insentif dimana tarif borongan merupakan bentuk yang paling sederhana, yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas, dan dapat menggunakan premi, uang, jasa, atau bermacam-macam tarif untuk memberikan imbalan jasa terhadap prestasi yang menonjol.

d. Komisi

Merupakan bentuk upah borongan atau pembayaran insentif yang lain. Komisi banyak digunakan dalam imbalan jasa para penjual dimana komisi dihubungkan dengan banyaknya uang hasil penjualan.

2.1.1.3 Kebijakan Upah

Kebijakan upah ditetapkan oleh pemerintah yang menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88 ayat 4).

Upah minimum diarahkan kepada pencapain Kebutuhan Hidup Layak (Pasal 89 ayat 2). Sejalan yang diungkapkan oleh:

1. Moekijat (2005:13),

“Kebijaksanaan dan tujuan upah dan gaji harus mempunyai hubungan yang erat dengan keseluruhan kebijaksanaan dan tujuan organisasi, dan oleh karenanya memerlukan penelitian dan pemeriksaan secara terus menerus”.

2. Lionel B. Michael,

Prinsip-prinsip program upah dan gaji yang sukses adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, keakraban dengan, dan ketaatan terhadap aturan-aturan dasar yang pokok
- b. Adanya struktur organisasi yang pasti
- c. Penggolongan tertentu dar golongan-golongan umum pekerjaan
- d. Rencana yang berlaku berhubung dengan praktek wilayah dan industri
- e. Sistem pembayaran upah yang praktis dan sehat
- f. Prosedur penilaian pekerjaan dan pembayaran upah tertentu
- g. Prosedur penerimaan dan penempatan tertentu
- h. Sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan tertentu yang dapat dimengerti
- i. Sistem penyesuaian kecakapan pegawai yang teratur dan terencana
- j. Rencana pengendalian upahn yang benar-benar sudah pasti dan dilaksanakan

Penentuan dan peninjauan kebijaksanaan upah dan gaji merupakan fungsi manajemen yang utama. Hal ini harus merupakan suatu proses yang terus menerus, harus menarik perhatian manajemen puncak, dan harus pandai memadukan syarat-syarat teknis dan syarat-syarat hubungan manusiawi.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa Kebijakan Upah merupakan segala bentuk aturan formal dari pihak perusahaan atau organisasi kepada pekerjanya dalam hal pemberian upah atau balas jasa.

2.1.2 Usia

Usia pekerja diperkirakan akan mempengaruhi kemampuan suatu industri dalam memproduksi barang. Usia pekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik.

Pada umumnya pekerja yang berusia muda akan lebih baik dalam melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan pekerja yang berusia tua, hal ini dikarenakan pekerja yang berusia muda cenderung lebih kuat dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua.

Usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Hal ini sejalan dengan pendapat:

1. Nuswantari (1998)

“Usia adalah lamanya keberadaan seseorang yang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama.”

2. Masloch (1982) dalam Tuti (2003 : 24)

Yang mengemukakan pendapatnya bahwa “Pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua”.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa usia adalah lama seseorang dari mulai lahir hingga saat ini yang diukur dengan satuan waktu (jam, hari, bulan, maupun tahun).

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja.

Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hal ini sejalan dengan pengertian pengalam kerja menurut:

1. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia

“Pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu.”

2. Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117).

“Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.”

3. Bill Foster dalam Khoirul Efendi Lubis (2012: 22).

“Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.”

4. Syafaruddin Alwi (2001: 231)

“Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.”

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal yang mempengaruhi pengalaman kerja, diantaranya faktor usia, pendidikan, pelatihan, lama kerja, dan lain sebagainya. Sejalan dengan pendapat:

1. Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012:28- 29)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tenaga kerja adalah:

a. Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2. T. Hani Handoko (2003: 241)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah:

a. Latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan dan pengalaman kerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

c. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- f. Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, diantaranya bakat, sikap, kebutuhan, kemampuan, keterampilan, kesehatan, dan lainnya.

2.1.4 Kemampuan Produksi

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Kemampuan adalah hal yang ada pada diri seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh:

1. Soehardi (2003:24)

Kemampuan (*abilities*) adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

2. Stephen P. Robbins (dalam Buku Perilaku Organisasi, 2003:52)

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

3. Soelaiman (2007:112)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

4. Burhan (2006:137)

Untuk menganalisis hubungan antara output dan dua input variabel digunakan fungsi produksi dengan dua input variabel yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Q = F (\text{Upah, Usia, Pengalaman Kerja})$$

dimana :

Q = Kemampuan Produksi

F = Upah, Usia, Pengalaman Kerja

5. Teori Cobb-Douglass

Fungsi produksi Cobb-Douglass adalah suatu fungsi yang melibatkan dua atau lebih variabel, dimana variabel yang satu disebut variabel terikat yang dijelaskan (*dependent variable*) dan yang lain adalah variabel bebas yang menjelaskan (*independent variable*).

Penyelesaian hubungan antara X dan Y adalah biasanya dengan cara regresi, di mana 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 :

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

Dimana :

Y = variabel yang dijelaskan

X = variabel yang menjelaskan

a, β = besaran yang akan diduga

e = kesalahan (*disturbance term*)

Untuk memudahkan pendugaan terhadap persamaan di atas maka persamaan tersebut diperluas secara umum dan diubah menjadi bentuk linier dengan cara melogaritmakan persamaan tersebut (Soekartawi, 2003) yaitu :

$$\text{Log} Y = \text{Log} a + \beta_1 \text{Log} X_1 + \beta_2 \text{Log} X_2 + \beta_3 \text{Log} X_3 + \beta_4 \text{Log} X_4 + \beta_5 \text{Log} X_5 + e$$

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 dari nol adalah suatu bilangan yang besarnya tidak diketahui (*infinite*).
2. Dalam fungsi produksi perlu diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan tingkat teknologi pada setiap pengamatan.
3. Tiap variabel X dalam pasar *perfect competition*. Perbedaan lokasi (pada fungsi produksi) seperti iklim adalah sudah tercakup pada faktor kesalahan (e)

Beberapa alasan penggunaan fungsi Cobb-Douglass, adalah:

1. Fungsinya dapat diubah menjadi fungsi linier dengan transformasi logaritma sehingga penyelesaian fungsi produksi Cobb-Douglass menjadi relatif lebih mudah.
2. Dapat menunjukkan elastisitas produksi tiap input yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien regresi.
3. Mampu menunjukkan skala usaha produksi
4. Dapat untuk mengetahui besarnya produksi total, produksi rata-rata dan produksi marginal.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kemampuan produksi adalah hal yang dilakukan oleh seseorang atau lebih dalam menciptakan atau menambah nilai guna suatu barang sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan manusia.

Sedangkan indikator dari kemampuan produksi diantaranya adalah:

1. Produk yang dihasilkan perusahaan

Produk yang dihasilkan perusahaan merupakan banyaknya barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Dan produk yang dihasilkan setiap perusahaan akan berbeda baik jumlah, bentuk, kualitas, kuantitas, maupun harga jual yang ditetapkan.

2. Jumlah tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja perusahaan juga akan berbeda, biasanya dilihat dari besar atau kecilnya perusahaan, banyaknya permintaan barang dari konsumen pada perusahaan tersebut, dan aktivitas perusahaan di pasaran.

3. Tingkat masa kerja tenaga kerja

Tingkat masa kerja tenaga kerja juga berbeda, ada karyawan lama dan ada karyawan baru.

4. Tingkat pendidikan tenaga kerja

Tingkat pendidikan setiap tenaga kerja berbeda, ada perusahaan yang menentukan jenjang pendidikan, namun ada juga perusahaan yang lebih mementing hasil kerja di lapangan, lama masa kerja/*loyalitas*, keahlian ataupun pengalaman dari tenaga kerja tersebut.

5. Peningkatan omset penjualan

Peningkatan omset penjualan setiap perusahaan juga berbeda-beda. Hal tersebut tentu saja dilihat dari faktor-faktor yang mendukung pada peningkatan omset penjualan seperti kualitas produk atau jasa yang dikuasai konsumen dan peningkatan jumlah omset atau penghasilan perusahaan.

6. Tingkat banyaknya order

Tingkat banyaknya order pada produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dapat dilihat dari jumlah pesanan dari pedagang atau perantara, jumlah produksi suatu produk pada perusahaan, dan jumlah penjualan produk perusahaan.

7. Tingkat promosi pesanan

Sedangkan tingkat promosi pesanan ditentukan oleh kemampuan promosi perusahaan, khususnya dari karyawan yang bertugas untuk mempromosikan barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.

8. Tingkat penghasilan dari penjualan

Tingkat penghasilan dari penjualan dapat dilihat dari jumlah barang atau jasa yang dijual, dan dari nominal atau omset yang diperoleh oleh perusahaan dari hasil penjualannya.

2.1.5 *Home Industry Menengah (Industri Menengah)*

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh:

1. Sukirno (2005:194),

“Industri pada hakekatnya berarti perusahaan yang menjalankan operasi dalam bidang kegiatan ekonomi yang tergolong ke dalam sektor sekunder. Kegiatan seperti itu antara lain ialah pabrik tekstil, pabrik perakitan atau pembuat mobil dan pabrik minuman ringan.”

2. Biro Pusat Statistik dalam Arsyad (1992:307),

Industri menurut jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan. Pengelompokan industri dengan cara ini dibedakan menjadi 4, yaitu :

- a. Industri Besar memperkerjakan 100 orang atau lebih,
- b. Industri Menengah memperkerjakan 20 sampai 99 orang,
- c. Industri Kecil memperkerjakan 5 sampai 19 orang, dan
- d. Industri Kerajinan Rumah Tangga jika memperkerjakan kurang dari 3 orang (termasuk tenaga kerja yang tidak dibayar).

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan ataupun kajian terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	<u>Judul:</u> Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Pabrik Tekstil Koperasi Batik Wonopringgo Pekalongan <u>Penulis:</u> Gandhi Nugraha Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Tahun 2008	<u>Var X :</u> Upah <u>Var Y:</u> Produktivitas TenagaKerja	<u>Var X:</u> Pendidikan, Usia dan Pengalaman Kerja	Tingkat pendidikan dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Pabrik Tekstil Koperasi Batik Wonopringgo Pekalongan	
2	<u>Judul:</u> Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati <u>Penulis:</u> Ratih Widi Lestari Ekonomi Pembangunan Universitas Negeri Semarang Tahun 2011	<u>Var X :</u> Upah <u>Var Y:</u> Produktivitas TenagaKerja	<u>Var X:</u> Pendidikan	Ada pengaruh positif upah dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati	
3	<u>Judul:</u> Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia	<u>Var X :</u> Upah, Usia, dan Pengalaman	<u>Var X:</u> Pendidikan dan Jenis	Ada Pengaruh positif yang signifikan dari faktor	

	dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Industri Kecil Tempe di Kota Semarang) <u>Penulis :</u> Adya Dwi Mahendra Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2014	Kerja <u>Var Y:</u> Produktivitas Tenaga Kerja	Kelamin	Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Industri Kecil Tempe Kota Semarang	
4	<u>Judul:</u> Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo <u>Penulis:</u> Hanna Rianita Putri Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2016	<u>Var X :</u> Pengalaman Kerja <u>Var Y:</u> Produktivitas Tenaga Kerja	<u>Var X:</u> Upah, Usia, Pendidikan dan Jenis Kelamin	Terdapat Pengaruh Positif yang signifikan dari Faktor Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo	Volume 5 No.4 (2016)
5	<u>Judul:</u> Analisis Pengaruh Upah, Modal, dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja UMKM Industri Meubel (Studi Kasus sentra Industri Meubel Jl. Piranha Kelurahan Tunjungsekar Kota Malang) <u>Penulis:</u> Arif Rachman Yuditia Ilmu Ekonomi	<u>Var X:</u> Upah	<u>Var X:</u> Modal dan Nilai Produksi <u>Var Y:</u> Penyerapan Tenaga Kerja	Terdapat Pengaruh yang signifikan dari Faktor Upah, Modal, dan Nilai Produksi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja UMKM Industri Meubel (Studi Kasus sentra Industri Meubel Jl. Piranha Kelurahan	

	Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang Tahun 2004			Tunjungsekar Kota Malang	
6	<u>Judul:</u> Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok “Djagung Padi”) <u>Penulis:</u> Nadia Nasir Ekonomi Pembangunan Universitas Brawijaya Malang Tahun 2008	<u>Var X:</u> Upah dan Usia <u>Var Y:</u> Produktivitas Tenaga Kerja	<u>Var X:</u> Masa Kerja	Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok “Djagung Padi”)	
7	<u>Judul:</u> Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene <u>Penulis:</u> Saidin Ilmu Ekonomi Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar Tahun 2016	<u>Var X:</u> Upah <u>Var Y:</u> Produktivitas Tenaga Kerja	<u>Var X:</u> Pendidikan dan Teknologi	Terdapat Pengaruh yang Signifikan dari faktor Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene	

8	<u>Judul:</u> Analisis Pengaruh Pendidikan Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal <u>Penulis:</u> Nur Herlawati Hasana Universitas Diponegoro Tahun 2013	<u>Var X:</u> Upah, Pengalaman Kerja dan Umur/Usia <u>Var Y:</u> Produktivitas Tenaga Kerja	<u>Var X:</u> Jenis Kelamin	Faktor Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur berpengaruh signifikan, dan faktor pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	Diponegoro Journal Of Economics, Volume 2 , Nomor 4, Tahun 2013, Halaman 1-8
9	<u>Judul:</u> Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang <u>Penulis:</u> Ardika Sulaeman STIE Miftahul Huda Subang Tahun 2014	<u>Var X:</u> Upah dan Pengalaman Kerja <u>Var Y:</u> Produktivitas Karyawan	<u>Var X:</u> Usia	Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	Trikomnika Volume 13, Nomer 1, Juni 2014, Halaman 91-100
10	<u>Judul:</u> Pengaruh Tingkat Upah, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Individual Tenaga Pengajar pada Lembaga Kursus Bahasa Asing di Bandar Lampung <u>Penulis:</u> Almira Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Tahun 201	<u>Var X:</u> Upah dan Pengalaman Kerja <u>Var Y:</u> Produktivitas	<u>Var X:</u> Tingkat Pendidikan	Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan dari tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas individual tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung	

Dengan adanya penelitian terdahulu membantu penulis sebagai rujukan dalam menyusun penelitian yang berjudul **“ANALISIS KEMAMPUAN PRODUKSI MELALUI FAKTOR PENJELAS UPAH, USIA DAN PENGALAMAN KERJA (Studi Pada *Home Industry* Menengah Sandal di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya)”**.

Namun bila dibandingkan, penelitian ini memiliki ruang lingkup yang lebih spesifik yakni dengan menganalisis dan mengamati variabel Y yaitu kemampuan produksi (Y) *home industry* menengah sandal melalui faktor penjelas yang merupakan variabel X yaitu upah (X_1), usia (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) tenaga kerja *home industry* menengah sandal di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Upah dengan Kemampuan Produksi

Produksi adalah semua kegiatan dalam menciptakan atau menambah kegunaan barang atau jasa, dimana untuk kegiatan tersebut diperlukan faktor-faktor produksi. Sedangkan kemampuan produksi adalah kemampuan dari produsen atau perusahaan dalam menghasilkan atau mengolah bahan baku menjadi barang jadi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan produksi perusahaan dalam memproduksi barang maupun jasa. Diantaranya faktor upah, usia, dan pengalaman kerja yang peneliti analisis dalam penelitian ini.

Jika upah tenaga kerja sesuai dengan berat ringannya pekerjaan tenaga kerja, maka tenaga kerja akan merasa mendapatkan keadilan yang sesuai antara hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja.

Apalagi apabila tenaga kerja diberikan bonus atas prestasi kerjanya. Tentu saja akan sangat berkaitan erat dan berhubungan positif pada kinerjanya. Karena hal tersebut akan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan akan meningkatkan kemampuan produksinya.

Namun sebaliknya, jika upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pengorbanan atau pekerjaan yang diberikan. Maka tenaga kerja tidak akan bersemangat untuk bekerja yang akan menimbulkan penurunan pada kemampuan produksinya, bahkan mungkin akan berhenti dari pekerjaannya.

2.3.2. Hubungan Usia dengan Kemampuan Produksi

Selain upah, usia juga menentukan kemampuan produksi dari tenaga kerja suatu perusahaan. Karena usia tidak menentukan tenaga kerja mampu memproduksi banyak produk atau bahkan lebih sedikit. Hal tersebut tentu saja karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, ataupun pengalaman kerja.

Memang bisa saja tenaga kerja yang usianya muda diperkirakan mampu menghasilkan produk yang banyak dan berkualitas. Hal tersebut bisa saja salah. Karena bisa saja tenaga kerja yang usianya lebih tua lebih berpengalaman dari tenaga kerja yang usianya lebih muda.

Hal tersebut terjadi pada *home industry* menengah di Kecamatan Mangkubumi, seperti:

- Ada tenaga kerja berusia masih sangat muda tapi kinerjanya bagus dan sudah terampil, alasannya karena sering melihat dan berlatih dengan melihat orang tuanya turun temurun melakukan atau memproduksi produk yang sama,
- Ada tenaga kerja yang sudah tua tapi kinerjanya masih baik, alasannya karena sudah sangat berpengalaman dan masih bersemangat bekerja,
- Ada tenaga kerja masih muda tapi kinerjanya kurang baik, alasannya karena malas dan kurang bersemangat dalam bekerja,
- Ada tenaga kerja yang sudah tua kinerjanya berkurang karena faktor usia dan sakit-sakitan, dan lainnya.

2.3.3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Produksi

Selain faktor upah dan usia, ada juga faktor pengalaman yang telah dibahas sebelumnya. Pengalaman merupakan faktor yang sangat penting dalam kemampuan produksi tenaga kerja sebuah perusahaan.

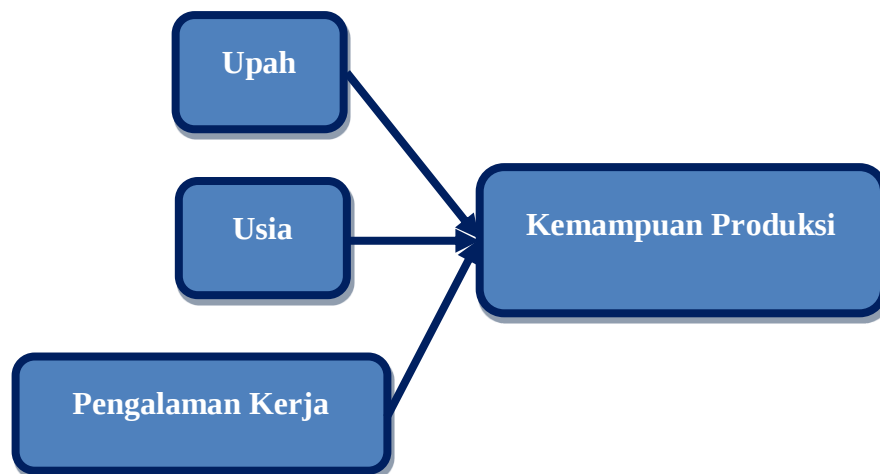
Karena jika tenaga kerja tidak punya pengalaman sama sekali, sedikit kemungkinan tenaga kerja akan mampu bekerja dan memproduksi barang atau jasa.

Dan untuk mendapatkan pengalaman ini tenaga kerja tidak hanya dilihat dari lamanya bekerja. Tapi dari pendidikan dan pelatihan. Baik yang didapat dari jenjang sekolah, kursus, maupun latihan-latihan yang diberikan perusahaan. Jadi

sudah sangat jelas, pengalaman merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kemampuan produksi suatu perusahaan.

Dengan demikian hubungan antara upah, usia, dan pengalaman terhadap kemampuan produksi sangatlah erat dan positif. Karena dengan upah, usia, maupun pengalaman yang dimiliki tenaga kerja, akan menentukan kinerja tenaga kerja yang akan berdampak positif atau negatif pada kemampuan produksinya.

Secara lebih jelas kerangka pemikiran dapat dijelaskan dengan gambar berikut ini:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara tujuan penelitian dengan kerangka pikir penelitian serta rumusan masalah penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga secara parsial variabel upah, usia, dan pengalaman kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kemampuan produksi *home industry* menengah sandal Kecamatan Mangkubumi Tasikmalaya.
2. Diduga secara bersama-sama variabel upah, usia, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan produksi *home industry* menengah sandal Kecamatan Mangkubumi Tasikmalaya.