

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Tinjauan tentang Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah kosa kata yang berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu *menagement* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sejauh ini memang belum ada kata yang mapan dan diterima secara universal sehingga pengertiannya untuk masing-masing para ahli masih memiliki banyak perbedaan.

Secara garis umum manajemen juga dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Dalam hal ini sebuah proses atau seni dari aktivitas yang berkelanjutan dan berhubungan, melibatkan dan berkonsentrasi untuk mendapatkan tujuan organisasi dengan bekerja sama dengan sejumlah orang dan memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut G.R. Terry Manajemen adalah proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut Ricky W. Griffin Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Ditinjau dari segi fungsinya, manajemen memiliki 4 fungsi dasar yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan melibatkan urusan memilih tugas yang harus dilakukan untuk mempertahankan tujuan organisasi, menjelaskan bagaimana tugas harus dilaksanakan, dan memberi indikasi kapan harus dikerjakan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yakni memberi tugas sebagai hasil dari tahapan perencanaan tugas tersebut diberikan kepada beragam individu atau grup di dalam organisasi. Mengorganisir adalah untuk menciptakan mekanisme untuk menjalankan rencana.

c. Pengaruh

Pengaruh merupakan sebuah motivasi, kepemimpinan atau arah. Pengaruh dapat didefinisikan sebagai bimbingan dari aktivitas dan anggota organisasi dalam arah yang dapat membantu organisasi lebih terarah untuk mencapai hasil atau target.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan sejumlah peranan yang dimainkan oleh para manajer.

- 1) Mengumpulkan informasi untuk mengukur performa
- 2) Membandingkan performa masa kini dengan sebelumnya
- 3) Menentukan aksi selanjutnya dari rencana dan melakukan modifikasi untuk menuai parameter performa diharapkan.

2.1.1.3. Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:1), “manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”

Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia.

Berbagai istilah yang di gunakan untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala,2011:5-6), antara lain:

- a. Manajemen sumber daya manusia
- b. Manajemen sumber daya insani
- c. Manajemen personalia
- d. Manajemen kepegawaian
- e. Manajemen perburuan
- f. Manajemen tenaga kerja
- g. Administrasi personalia
- h. Administrasi kepegawaian
- i. Hubungan industrial

Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi, antara lain yaitu:

- a. Sebagai pengusaha
- b. Sebagai karyawan
- c. Sebagai manajer atau pemimpin
- d. Sebagai komisaris
- e. Sebagai pemilik

Werther dan Davis (1996) dalam Dewi Hanggraini (2012:4), mendefinisikan dalam “manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan rencana strategis organisasi. Secara ringkas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi.”

Menurut Panggabean (2004:15), “manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia.”

Kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat di lihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian

kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.1.4. Tinjauan Tenaga kerja

2.1.1.4.1. Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

Menurut Undang-Undang pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Bab I ketentuan umum pasal 1, yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurut Depnakertrans Tahun 2006, Pengertian tenaga kerja berbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- b. Setiap orang lai-laki ataupun wwanita yang berumur 15 tahun ke atas dimana dalam posisi sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja (*not in labor force*). Penjelasan lanjutsebagai berikut:

a. Angkatan kerja (*labor force*)

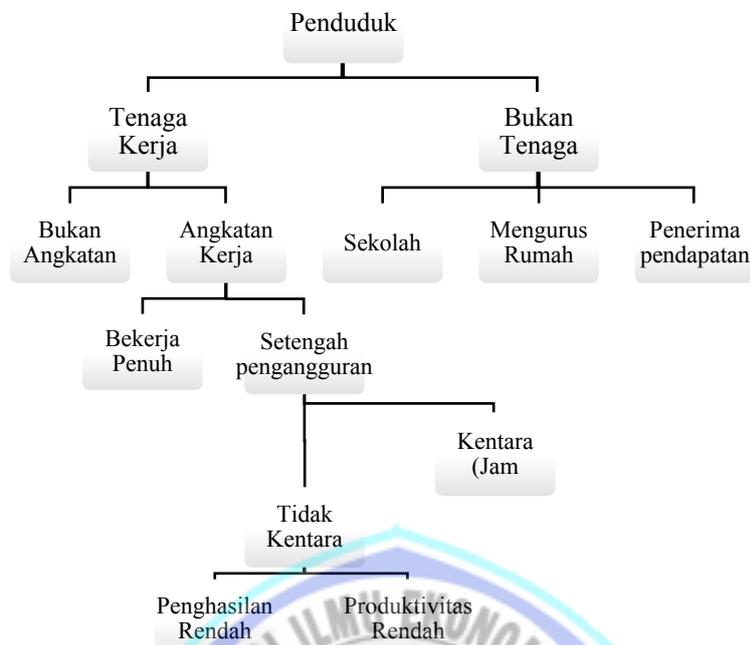
Adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa. Dimana angkatan kerja terdiri dari : (1) Golongan yang bekerja, (2) Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan kerja (*not in the labor force*)

Adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja atau tidak mencari pekerjaan. Atau dengan kata lain, bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat atau tidak berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi suatu barang dan jasa. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari 3 (tiga) golongan, yaitu : (1) Golongan yang masih bersekolah, yaitu mereka yang kegiatannya hanya bertujuan untuk menuntut ilmu, (2) Golongan yang berumah tangga, yaitu mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah, (3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan, dimana menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

- 1) Penerima pendapatan adalah mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pension, bunga atas simpanan atau sewa atas milik.
- 2) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain. Sebagai contoh karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit kronis.

Ketika golongan diatas, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu, golongan ini sering juga dinamakan sebagai angkatan kerja potensial atau *potensial labor force*.



Gambar 2.1: Komposisi Penduduk dan Tenaga kerja

Rumusan perhitungan dari tenaga kerja, berdasarkan gambar 2.1 diantaranya sebagai berikut, yaitu

$$\text{Tenaga Kerja} = \text{Angkatan Kerja} + \text{Bukan Angkatan Kerja}$$

Sedangkan cara perhitungan dari angkatan kerja yaitu jumlah yang bekerja dan bekerja sebagai berikut :

$$\text{Angkatan Kerja} = \text{Pekerja} + \text{Pengangur}$$

Adapun yang disebut dengan pekerja adalah orang yang telah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa. Menurut Sensus Penduduk (2000), yang disebut dengan pekerja adalah mereka yang selama seminggu sebelum pecacahan melakukan pekerjaan atau bekerja untuk memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam seminggu yang lalu dan tidak boleh

terputus. Sebaliknya, penganggur adalah orang yang tidak bekerja kurang dari satu jam dalam seinggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan.

2.1.1.4.2. Industri

2.1.1.4.2.1. Definisi dan Pengertian Industri

Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambahan untuk mendapatkan keuntungan (laba). Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi jga dalam bentuk jasa.

Industri pengolahan pangan perlu untuk dikelola, sebab bahan makanan mentah jika tidak dikelola, maka tidak akan tahan lama. Sehingga perlu dikembangkan industri pengolahan pangan agar makanan dapat bertahan lama dan juga bervariasi serta mempunyai kualitas yang baik. Industri dapat dibedakan berdasarkan penggolongan dengan factor tertentu, yaitu :

a. Golongan Industri Berdasarkan Bedasarkan Besar Kecil Modal

1) Industri padat modal

Adalah industri yang dibangun dengan modal yang jumlahnya besar untuk kegiatan operasional maupun pembangunannya.

2) Industri padat karya

Adalah industri yang lebih dititik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja atau pekerja dalam pembangunan serta pengoprasiannya.

b. Jenis Industri Berdasarkan Tempat Bahan Baku

1) Industri ekstraktif

Industri ekstraktif adalah industri yang bahan baku di ambil dari alam sekitar. Dimana lokasi industri ekstraktif harus berada di tempat terdapatnya bahan baku.

Contohnya industri pertambangan dimana tambang besi harus di tempatkan di wilayah terdapatnya bijih besi. Hal itu untuk menghindari besarnya biaya pengangkutan bahan mentah ke tempat produksi. Industri ekstraktif dapat di pisahkan menjadi dua bagian :

- a) Industri manufaktur adalah industri yang mengelolah bahan baku menjadi bahan jadi yang di gunakan sehari hari atau menjadi bahan setengah jadi yang di gunakan oleh industri lain.
- b) Industri reproduksi adalah industri yang mengambil bahan baku dari hasil alam, tetapi selalu mengganti kembali setelah mengambilnya. Yang termasuk dalam industri pertanian dan kehutanan.

2) Industri non-ekstaktif

Industri non-ekstaktif adalah industri yang bahan bakunya di dapat dari tempat lain selain alam sekitar atau yang di sedikan oleh industri lain.

3) Industri fasilitatif

Industry fasilitatif adalah industri yang produk utamanya adalah berbentuk jasa, kemudian di jual kepada konsumen.

Contoh : industri transportasi, komunikasi, perdagangan, dan lain sebagainya.

c. Jenis industri berdasarkan jumlah

1) Industri rumah tangga

Adalah industri yang jumlah karyawan atau tenaga kerja berjumlah antara 1-5 orang.

2) Industri kecil

Adalah industri karyawan atau tenaga kerja berjumlah antara 6-40 orang.

3) Industri sedang atau industri menengah

Adalah industri karyawan atau tenaga kerja berjumlah antara 41-99 orang.

4) Industri besar

Adalah industri karyawan atau tenaga kerja berjumlah antara 100 orang atau lebih.

d. Jenis Industri Berdasarkan Klasifikasi atau Penjenisan

Menurut SK. Menteri perindustrian No. 19/M/1986, adalah :

1) Industri Kimia Dasar, yaitu meliputi Industri semen, Industri obat, Industri kertas, dan Industri pupuk.

2) Industri Mesin dan logam dasar, yaitu meliputi Industri pesawat, motor dan Industri tekstil.

3) Industri Kecil, contohnya yaitu Industri roti, kompor minyak, makanan ringan, minyak goreng curah, dan kerajinan.

4) Aneka Industri, meliputi Industri pakaian, makanan, dan minuman.

e. Jenis Industri Berdasarkan Pemilihan Lokasi

1) Industri yang berorientasi atau menitik beratkan pada pasar (*Market Oriented Industries*), yaitu Industri yang didirikan sesuai dengan lokasi

potensi target konsumen. Misalnya Industri kerajinan yang biasanya didirikan ditempat wisata.

2) Industri yang menitik beratkan pada tenaga kerja atau labor (*Man Power Oriented Industry*), adalah industri yang berada pada lokasi didekat atau pusat pemukiman penduduk, karena biasanya jenis industri tersebut membutuhkan banyak pekerja atau pegawai untuk lebih efektif dan efisien. Misalnya industri rokok dan industri mebel yang sebagian besar tenaga kerja bagian produksi atau buruh diambil diwilayah sekitar.

3) Industri yang berorientasi atau menitik beratkan pada bahan baku (*Supply Oriented Industry*), adalah jenis industri yang mendekati lokasi kediaman bahan baku berada untuk memangkas atau mengurangi biaya transportasi besar. Misalnya Industri genteng, marmer, minyak dan batubara, dan lain-lain.

f. Jenis Industri Berdasarkan Produktifitas Perorangan

Menurut Hadi, Sutrisno : 2000 dikutip dari Jurnal Harian Development 2003, [www. Nakertrans.go.id](http://www.Nakertrans.go.id) adalah sebagai berikut :

- 1) Industri Primer, yaitu Industri dimana barang-barang produksinya bukan dari hasil olahan langsung atau tampah diolah terlebih dahulu. Contohnya : hasil produksi pertanian, pertnakan, pekebunan, perikanan, dan lain-lain.
- 2) Industri Sekunder, yaitu Industri yang bahan mentah diolah sehingga menghasilkan barang-barang untuk diolah kembali. Contohnya adalah permintaan benang sutra, komponen elektronik, spare part motor, dan sebagainya.

- 3) Industri Tersier, yaitu industri yang produk atau barangnya berupa layanan jasa. Contohnya seperti telekomunikasi, transportasi, perawatan kesehatan, dll.

2.1.1.4.2.2. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Menurut UU. RI. NO. 20 Tahun 2008

Menurut UU. RI. NO. 20 Tahun 2008, pasal usaha mikro, kecil, dan menengah adalah :

- a. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam di undang-undang ini.
- b. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produksi yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki dan dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria.
- c. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produksi yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan atau yang dimiliki dan dikuasai atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.
- d. Usaha besar adalah usaha ekonomi produksi yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah, yang meliputi usaha nasional milik Negara atau swasta.

Kriteria Usaha mikro, kecil dan menengah, menurut pasal 6 UU No. 20 Tahun 2008 adalah:

- a. Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut :
 - 1) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000, tidak termasuk tanah bangunan tempat usaha.
 - 2) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000
- b. Kriteria Usaha kecil adalah sebagai berikut :
 - 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000 – Rp. 500.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
 - 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000.
- c. Kriteria Usaha Menengah adalah sebagai berikut :
 - 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000 – Rp. 10.000.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
 - 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000 – Rp. 50.000.000.000.

2.1.1.5. Teori Upah

Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja karena jasanya dalam proses produksi barang dan jasa. Tinggi rendahnya upah tergantung pada hukum permintaan dan penawaran. Teori upah menjelaskan berapa tigginya upah yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja, supaya mereka dapat hidup layak. Sehubungan dengan permasalahan ini ada beberapa dasar teori upah yang dasar-dasar penentuan upah. Teori-teori tersebut adalah :

a. Teori upah normal

Teori ini juga disebut teori upah alami (*natural wage*). Menurut teori ini, tingginya upah yang wajar didasarkan pada biaya-biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja, supaya mereka dapat hidup dan memelihara keluarganya serta disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Besarnya upah ini cenderung menurun oleh karena adanya persaingan sesama tenaga kerja yang mencari pekerjaan. Persaingan ini mengakibatkan terjadinya tekanan-tekanan untuk menurunkan tingkat upah. Penurunan upah tersebut pada suatu saat akan mencapai titik minimum.

Menurut David Richardo, “tingkat upah akan selalu turun naik sekitar titik minimum tertentu. Pada gilirannya, keadaan ini akan mempengaruhi laju pertumbuhan penduduk”. Jika upah melampaui titik minimum, maka para tenaga kerja akan menjadi lebih makmur. Akibatnya angka perkawinan akan meningkat, sehingga dengan sendirinya akan mendorong angka kelahiran, sementara angka kematian akan menurun. Selanjutnya kondisi ini akan mengakibatkan jumlah tenaga kerja meningkat sehingga bertambahlah penawaran tenaga kerja. Sebaliknya, jika upah turun di titik minimum, kemakmuran penduduk akan berkurang. Akibatnya, angka perkawinan pun menjadi berkurang diikuti dengan turunnya angka kelahiran, sementara angka kematian akan bertambah karena kesulitan hidup. Kondisi ini menyebabkan jumlah penawaran kerja berkurang sehingga upah meningkat kembali dan begitu seterusnya.

b. Teori Upah Besi

Teori ini dikemukakan oleh Ferdinand Lesalle, dari Mazhab Sosialis. Menurut pendapatnya, pengusaha menekan upah serendah-rendahnya untuk

memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Dalam hal ini pekerja mempunyai kedudukan yang lemah sehingga terpaksa menerima upah rendah yang hanya dapat memenuhi kebutuhan minimal.

Untuk mengatasi hal ini, Lesalle menganjurkan supaya kaum pekerja mendirikan koperasi produksi untuk membebaskan diri dari hokum upah besi yang kejam. Sebaliknya, Richardo menggunakan teori untuk mengajar kaum buruh supaya menerima nasibnya, karena tingginya upah mereka ditentukan oleh hukum alam yang tidak dapat diuba lagi.

c. Teori Upah Etika

Teori ini bersumber dari ahli-ahli sosiologi katolik dan aliran krisren protestan. Dasar teori ini bukan pada masalah berapa tingginya upa itu, tetapi pada berapa tinggi upah itu seharusnya dibayarkan untuk menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya. Teori upah etika menganjurkan adanya dana untuk anak-anak, baik dari perusahaan maupun negara. Dana tersebut akan digunakan untuk membayar tunjangan anak kepada tenaga kerja yang mempunyai keluarga besar.

d. Teori Produktivitas Batas Kerja

Teori ini dikenal dengan nama *Marginal Productivity Theory*. Teori ini berasal dari Clark, yang sebenarnya dipelopori oleh Van Thunen. Ini merupakan teori upah yang modern. Prinsip utamanya adalah tingkat upah mempunyai kecenderungan untuk sama dengan produktivitas dari tenaga kerja terakhir yang dibayar. Atau yang disebut *marginal worker* (pekerja batas). Berdasarkan prinsip tersebut, teori ini menegaskan bahwa upah tenaga kerja tidak lebih tinggi dari produktivitas batas kerja dari tenaga kerja.

2.1.1.5.1. Upah Menurut Kebutuhan

Upah menurut kebutuhan yaitu menganut pada ajaran karl marx yang pada dasarnya berpusat pada tiga hal, yaitu teori nilai. Marx berpendapat bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai suatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi dari pandangan yang demikian adalah :

- a. Harga barang berbeda menurut jumlah jasa yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut:
- b. Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi sesuatu jenis barang adalah kira-kira sama. Oleh sebab itu, harganya pun di beberapa tempat menjadi kira-kira sama.
- c. Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh buruh, jadi dengan demikian hanya buruh atau tenaga kerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

Pandangan ini tidak cocok dengan kenyataan. Pertama, walaupun manusia merupakan faktor yang paling utama dalam proses produksi, namun peranan faktor modal seperti mesin-mesin ternyata besar. Peranan faktor modal ini tidak dipertimbangkan dalam teori nilai dari Marx. Kedua, peranan selera dan pola konsumsi masyarakat ternyata sangat berpengaruh dalam penentuan harga.

Ajaran kedua dari Marx menyangkut pertentangan kelas. Marx berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha untuk menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh. Dengan demikian, akan timbul pengangguran besar-besaran. Dengan adanya pengangguran yang sangat besar ini maka pengusaha dapat menekan upah. Konsekuensi dari pada sistem yang

demikian ini maka tidak ada jalan lain bagi buruh untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama.

Ajaran ketiga dari Marx adalah sebagai kosekuensi dari dua ajaran Marx, teori nilai dan pertentangan kelas adalah terbentuknya masyarakat komunis. Dalam masyarakat ini seseorang tidak menjual tenaganya kepada orang lain, akan tetapi masyarakat itu melalui partai buruh akan mengatur apa dan berapa jumlah produksi. Dalam masyarakat impian Marx tersebut,” tiap orang harus bekerja menurut kemampuannya, dan tiap orang memperoleh menurut kebutuhannya”, (*from each according to his ability, to each according to his needs*)

Implikasi dengan pandangan Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan pelaksanaannya adalah:

- a. Bahwa kebutuhan konsumsi manusia macammnya dan jumlahnya kira-kira sama. Nilai setiap barang yang sama (walaupun terdapat ditempat yang berbeda) adalah juga sama. Oleh karena itu, upah tiap-tiap orang juga kira-kira sama. Dalam hal ini, sistem upah hanya sekedar menjalankan fungsi sosial, yaitu memenuhi kebutuhan konsumtif dari buruh.
- b. Sistem pengupahan disini tidak mempunyai fungsi pemberian insentif yang sangat perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas dan pendapatan nasional.
- c. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya. Ini memerlukan sentralisasi kekuasaan dan sistem paksaan, yang dipandang bertentangan dengan asas-asas kemanusiaan

2.1.1.5.2. Upah Sebagai Imbalan

Teori Neoklasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti bahwa pengusaha memperkerjakan sejumlah tenaga kerja sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Dengan kata lain yang dibayarkan pengusaha adalah:

$$W = WMPP_L = MPP_L \times P$$

W : Tingkat upah (dalam arti *labor cost*) yang dibayarkan pengusaha kepada karyawan.

P : Harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah per unit barang.

MPP_L : *Marginal physical product of labor* atau nilai pertambahan hasil marjinal tenaga kerja

WMPP_L: *Value of marginal product of labor* atau nilai pertambahan hasil marjinal tenaga kerja.

Nilai pertambahan hasil marjinal karyawan VMPP_L, merupakan nilai jasa yang diberikan oleh karyawan pada pengusaha. Sebaliknya upah, W yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa karyawan yang diberikan kepada pengusaha.

Selama ini pertambahan hasil marjinal tenaga kerja lebih besar dari upah yang dibayarkan oleh pengusaha (VMPP_L > W), pengusaha dapat menambah keuntungan dengan menambah tenaga kerja. Di lain pihak, pengusaha tentu tidak bersedia membayar upah yang lebih besar dari nilai usaha kerja yang dibayarkan

karyawan kepada pengusaha. Dilihat dari segi tega kerja, tenaga kerja tersebut tidak bersedia menerima upah yang lebih rendah dari nilai usaha kerjanya. Bila pengusaha tertentu membayar upah yang lebih rendah dari nilai usaha kerja tenaga kerja, maka tenaga kerja tersebut akan mencari kerja di tempat lain yang mampu membayar sama dengan usaha karyawan. Dengan kata lain, dengan asumsi adanya mobilitas sempurna, karyawan akan memperoleh upah senilai tambah hasil marjinalnya sebagaimana dinyatakan dalam persamaan diatas.

Jadi, dapat di simpulkan bahwa menurut teori Neoklasik, karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marjinalnya. Dengan kata lain, upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan tenaga kerja kepada pengusaha. Dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha memberikan imbalan kepada setiap faktor produksi tersebut. Imbalan terhadap modal dinamakan *rendemen*. Tingkat rendemen mencerminkan harga satu unit modal. Seperti halnya tingkat upah dalam persamaan diatas, maka tingkat rendemen sama dengan nilai tambahan hasil marjinal dari satu unit menjadi modal, jadi :

$$R = VMPP_K = MPP_K \cdot P$$

R adalah tingkat rendemen modal, VMPP_L adalah nilai pertambahan hasil marjinal modal atau *value of marginal physical product of capital*, dan P adalah harga jual barang produksi. Dengan asumsi bahwa terdapat mobilitas sempurna atas tenaga kerja dan modal, maka tingkat upah di berbagai perusahaan seharusnya sama, dan tingkat rendemen di berbagai alternatif investasi juga sama.

2.1.1.5.3. Macam Sistem Upah

a. Upah Menurut Waktu

Sistem ini, seorang tenaga kerja menerima upah berdasarkan lamanya waktu dia bekerja. Cara ini dapat dilakukan secara harian, mingguan atau bulanan. Di samping itu, ada juga perhitungan upah berdasarkan jumlah jam kerja dalam satu minggu. Umpamanya, upah kerja perjam adalah sebesar Rp500,00, selama satu minggu (6 hari kerja). Tenaga kerja tersebut bekerja selama 30 jam. Jadi jumlah uang (upah) yang di terima oleh tenaga kerja tersebut satu minggu adalah sebesar $30 \times \text{Rp}500 = \text{Rp} 15.00$.

Kebaikan sistem upah waktu adalah sistem sederhana, mudah melakukan pengawasan, serta mempermudah pengawasaan, serta mempermudah administrasi pembayaran gaji atau upah. Sedangkan kelemahan sistem upah waktu adalah sebagai berikut :

- 1) Pengusaha tidak mempunyai kepastian tentang kemampuan dan kemauan tenaga kerja dalam bekerja. Bagi pengusaha, yang penting bukan masalah waktu yang digunakan akan tetapi bukan masalah waktu yang digunakan akan tetapi prestasi kerja dari pekerja tersebut.
- 2) Tenaga kerja yang paling cakap dengan tenaga kerja yang kurang cakap menerima upah yang sama besarnya.

b. Upah Menurut Satuan hasil

Sistem upah ini sering disebut dengan upah menurut prestasi. Dalam upah menurut waktu, tenaga kerja dibayar berdasarkan kehadirannya, sedangkan upah satuan hasil dibayarkan berdasarkan prestasi dari tenaga kerja tersebut. Upah

satuan hasil ini baru dapat dilaksanakan, bila hasil kerja dapat diukur menurut jumlah, takaran, timbangan, banyaknya dan lain – lain.

Kebaikan sistem upah hasil :

- 1) Memberikan motivasi bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih keras lagi
- 2) Tenaga kerja yang cakap otomatis akan mendapat upah yang lebih tinggi
- 3) Perusahaan lebih mudah menghitung biaya pekerjaan untuk tiap- tiap barang yang dihasilkan
- 4) Produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi.
- 5) Barang barang akan digunakan secara intensif

c. Upah Borongan

Sistem upah ini menetapkan upah berdasarkan prestasi kerja untuk atau unit pekerjaan. Pada upah borongan, pekerjaan boleh digarap oleh beberapa orang. Upaya dihitung dan dibayarkan seluruhnya kepada mereka. Dengan demikian, prestasi kerja untuk seorang tenaga kerja tidak dapat diukur karena dikerjakan secara bersama.

Kebaikan upah borongan :

- 1) Memberikan dorongan kepada tenaga kerja untuk secepatnya menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencari pekerjaan lain
- 2) Banyaknya pekerjaan dan jumlah upah sudah diketahui oleh tenaga kerja
- 3) Pekerjaan untuk mengontrol tenaga kerja menjadi berkurang
- 4) Pengusaha mengetahui dengan pasti jumlah upah secara keseluruhan sampai pekerjaan selesai.
- 5) Pengusaha tidak perlu berhubungan secara langsung dengan setiap tenaga kerja.

Kelemahan upah borongan :

- 1) Pekerjaan kurang teliti sehingga mutu hasil kerja akan merosot
- 2) Jumlah upah yang diterima oleh tenaga kerja berubah- ubah
- 3) Jika salah perhitungan upah, pekerjaan terhenti sebelum pekerjaan selesai

d. Upah Bonus

Dalam upah bonus ini seorang tenaga kerja menerima upah menurut satuan hasil, tetapi dengan penetapan suatu upah jam minimum. Pada prinsipnya, upah tidak boleh lebih dari upah minimum yang telah diterapkan. Pertama, ditentukan suatu upah standard dan waktu standar suatu bagian pekerjaan dapat diselesaikan. Kalau pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan itu sebelum waktu yang telah ditentukan, maka disamping ia menerima upah berdasarkan hitungan jam kerjanya, ia juga mendapat premi (bonus) berdasarkan jumlah jam percepatan yang telah dikerjakan. Bila sudah sampai pada titik tertentu, premi itu mulai turun untuk mencegah kegiatan yang berlebih- lebihan.

Kebaikan upah bonus :

- 1) Produktivitas menjadi tinggi
- 2) Tenaga kerja akan bekerja dengan giat karena akan mendapat bonus kalau pekerjaan selesai sebelum waktunya
- 3) Tenaga kerja yang cakap akan mendapatkan upah yang lebih tinggi
- 4) Memberikan dorongan kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih keras

Kelemahan upah bonus :

- 1) Kegiatan buruh cenderung akan berlebih- lebihan
- 2) Hasil pekerjaan kurang teliti sehingga mutu pekerjaan menjadi berkurang

3) Tenaga kerja kurang memperhatikan segi keamanan bekerja, karena terburu-buru.

e. Upah Mitra Usaha

Dalam sistem ini, Tenaga kerja turut ambil bagian dalam keuntungan perusahaan. Disamping itu tenaga kerja ikut menanggung resiko perusahaan. Dengan demikian tenaga kerja selain menerima upah juga menerima keuntungan yang diraih perusahaan. Keuntungan itu diberikan dalam bentuk sero atau andil dalam perusahaan itu. Dengan sistem seperti itu, tenaga kerja akan menjadi pemilik dari perusahaan tempat mereka bekerja. Sistem ini banyak ditemui di AS. Nama lain dari sistem ini adalah *system profit sharing* atau *co-partnership*.

f. Upah Skala Indeks

Menurut sistem upah ini, tingkat upah akan berubah sesuai dengan perubahan angka indeks dari biaya kehidupan tenaga kerja sehari-hari. Bila harga-harga barang kebutuhan naik, maka upah akan dinaikkan demikian sebaliknya.

2.1.1.6. Teori Umur

Sebagian dalam sebuah pepatah mengatakan, bahwa orang muda mempunyai produktivitas yang tinggi, sebab tenaga dan pikiran mereka masih bagus dan segar. Akan tetapi menurut James A.F. Stoner, salah satu yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah usia, dan jika tenaga kerja yang lebih muda lebih banyak dalam perusahaan, maka produktivitas perusahaan tersebut akan menurun, sebab tenaga kerja muda biasanya kurang produktif karena mereka kurang terlatih dan tidak berpengalaman.

Menurut Hordock (1993) dalam Simanjuntak (2005), sikap seseorang dalam pekerjaan merupakan dasar dalam pemilihan suatu pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari pemimpin dan kepemimpinan, suasana kerja, waktu dan jam kerja

cukup penting untuk diamati. Keadaan seperti ini tidak saja cukup mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan tetapi juga sikap dalam menghadapi masa pension yang akan datang. Pada saat orang berusia lanjut terdapat satu alasan untuk tetap meneruskan pekerjaannya atau tidak, karena setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda. Sedangkan menurut Masloch (1982) dalam Tuti (2003:24) 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 mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

2.1.1.7. Teori Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu penentu dalam memberikan seseorang dalam bekerja, dimana dimana masa kerja diukur berdasarkan lamanya waktu seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang yang ditekuni. Semakin lama seseorang bekerja dapat disimpulkan bahwa ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya semakin baik dan meningkat, sebab pengalaman yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas dapat terselesaikan dengan baik, dan secara otomatis tingkat penghasilan seseorang akan meningkat pula. Kata “Produktivitas Kerja” dapat diartikan sebagai seseorang yang semakin lama dapat menguasai bidang pekerjaan itu berarti produktivitas kerjanya akan meningkat, dan sebaliknya apabila seseorang yang dengan masa kerjanya kurang berpengalaman biasanya produktivitas kerjanya rendah.

2.1.1.8. Teori Produktivitas

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) yang

sebenarnya, dalam laporan Dewan Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009:125).

Sedangkan dalam definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan persatuan waktu. Kemudian pada pengertian ketiga produktivitas mengandung makna yang 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 kurang ;
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama ;
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

Sumber daya dapat terdiri dari beberapa factor produksi, diantaranya, tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri. Produktivitas masing-masing factor produksi tersebut dapat dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas factor-faktor lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

2.1.1.8.1. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan fakto-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerjanya sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Danang Sunyoto(2012:42), faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain pendidikan dan pelatihan ketrampilan, gizi, nutrisi, dan kesehatan, bakat atau bawaan motivasi, kesempatan manajemen dan kebijakan sarana pemerintahan.

Sedangkan menurut Sindungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja
Kenaikan sumangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari perngawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- b. Seni serta ilmu manajemen
Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- c. Modal
Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.1.1.8.2. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorangan per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan / pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran di ubah kedalam unit-unit pekerjayang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = hasil dalam jam-jam yang standar : masukan dalam jam-jam waktu. ja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yng dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperluka, yakni: “kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja”. (Sinungan,2003,p.24-25)

Menurut Wignjosoebroto (2000, p.25), Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja.

Produktivitas =	Output Perusahaan
	Input Perusahaan

Karena pengukuran produktivitas tenaga kerja per individu sulit dilakukan, maka dapat didekati dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Vincent Gasper (2000:28), produktivitas dapat diukur dengan menggunakan :

- a. Kualitas : Mutu yang dihasilkan
- b. Efektivitas : Hasil yang didapat
- c. Efisiensi : Tingkat penghematan

2.1.1.9. Hubungan Variabel Terikat Terhadap Variabel Tidak Terikat

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independend (upah, umur dan masa kerja) terhadap variabel dependend (produktivitas tenaga kerja pada UD. Bahana Mandiri , Lumajang)

2.1.1.9.1. Hubungan antara Tingkat Upah dengan Produktivitas Tenaga kerja

Produktivitas perusahaan tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produktivitas, tenaga kerja memerlukan sarana penunjang diantaranya yang telah disebutkan diatas. Hubungan antara produktivitas tenaga kerja dengan upah yang diperoleh tenaga kerja dari perusahaan sangat berkaitan erat. Dimana besar kecilnya upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Menurut “logika upah tenaga kerja”, semakin tinggi upah yang diperoleh oleh tenaga kerja maka semakin giat dia untk bekerja, dalam arti produktivitasnya meningkat. Sebab yang dibutuhkan oleh tenaga kerja adalah upah tersebut untuk melanjutkan keberlangsungan hidupnya dan juga kerja tersebut, maka akan menguntungkan bagi perusahaan, sebab output perusahaan juga ikut meningkat.

Akan tetapi biasanya besar kecilnya upah yang diterima oleh tenaga kerja tergantung dari beberapa hal yang berkaitan dengan skill, keuletan dan prestasi dari tenaga kerja yang bersangkutan.

2.1.1.9.2. Hubungan antara Umur dengan Produktivitas Tenaga kerja

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

2.1.1.9.3. Hubungan antara Masa kerja dengan Produktivitas Tenaga kerja

Pengalaman kerja terdapat dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. 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 masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2.1.2. Kajian Penelitian Dahulu

Tabel 1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Didit Setiawan (1999)	Pengaruh Upah, Pendidikan, dan Latihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PR. Lembang Jaya, Malang	Upah, Pendidikan dan Latihan	Regresi Linier Berganda	Upah, Pendidikan dan latihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Vika Dadang Prima Yudha (2008)	Pengaruh Pendapatan, Inentif, Masa kerja, Pendidikan dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	Pendapatan, Inentif, Masa kerja, Pendidikan dan Lingkungan	Regresi Linier Berganda	Dimana ada empat variabel yang berpengaruh positif yang nyata yaitu Pendapatan, Intensif, Masa kerja, dan Lingkungan kerja, yang lain tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
3	Riza Yanuar Arokhma (2009)	Pengaruh Umur, Upah, Masa kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas tenaga kerja	Umur, Upah, Masa kerja dan Lingkungan kerja	Regresi Linier Berganda	Umur, Upah, Masa kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4	Nadia Nasir (2008)	Pengaruh Tingkat Upah, Masa kerja, Usia terhadap Produktivitas tenaga kerja pada tenaga kerja perusahaan rokok "Djagung Padi" Malang	Tingkat Upah, Masa kerja, Usia	Regresi Linier Berganda	Tingkat upah, Masa kerja, Usia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5	Adya Dwi Mahendra (2014)	Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga kerja Industri kecil Tempe, Semarang	Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja	Regresi Linier Berganda	Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber Data : Penelitian terdahulu.

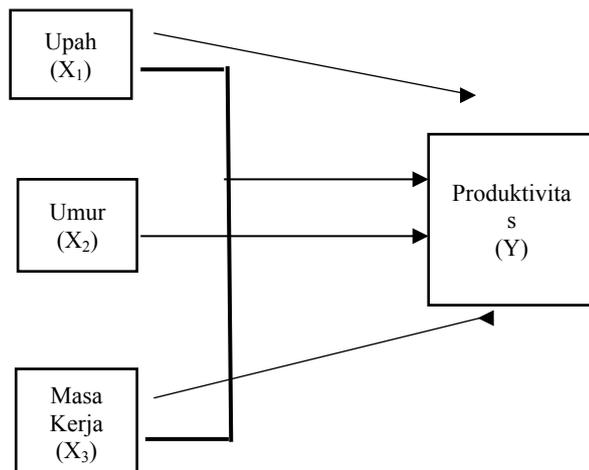
2.1.3. Kerangka Pemikiran

“Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan”.(Sugiyono, 2009:88).

“Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir yang selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian”. (Uma Sekaran, 1992 dalam Sugiyono, 2009:92).

“Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah perumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis yang akan digunakan”. (Sugiyono, 2009:63).

Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dinyatakan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2: Paradigma Penelitian

2.2. Pengajuan Hipotesis

Menurut Sekarang (2007:135) “hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis atau kerangka konseptual yang dirumuskan untuk studi penelitian.”

Hipotesis menurut Sugiyono (2009:93) “merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut :

2.2.1. Hipotesis Pertama

H₀ : Tidak terdapat pengaruh upah yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh upah yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

2.2.2. Hipotesis Kedua

H₀ : Tidak terdapat pengaruh umur yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh umur yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

2.2.3. Hipotesis Ketiga

H₀ : Tidak terdapat pengaruh masa kerja yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Untung Jaya di Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh masa kerja yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggergajian kayu UD. Untung Jaya di Lumajang.

2.2.4. Hipotesis Keempat

H₀ : Tidak terdapat pengaruh upah, umur dan masa kerja yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh upah, umur dan masa kerja yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

2.2.5. Hipotesis Kelima

H₀ : Upah bukan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.

H_a : Upah merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan penggajian kayu UD. Bahana Mandiri di Lumajang.