

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI CAPAIAN PRODUKSI TENAGA
KERJA PENYADAP KARET DI PT. RUMPUN SARI
ANTAN IV KECAMATAN GUMELAR KABUPATEN
BANYUMAS**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

EKA PRADIPTA YUDHANTARA
NIM. C2B009039

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Eka Pradipta Yudhantara

Nomor Induk Mahasiswa : C2B009039

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI CAPAIAN PRODUKSI
TENAGA KERJA PENYADAP KARET DI
PT. RUMPUN SARI ANTAN IV KECAMATAN
GUMELAR KABUPATEN BANYUMAS**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Edy Yusuf Agung Gunanto, M.Sc. Ph.D.

Semarang, 4 Maret 2015

Dosen Pembimbing,

(Drs. H. Edy Yusuf Agung Gunanto, M.Sc. Ph.D.)
NIP . 19581122 198404 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Eka Pradipta Yudhantara

Nomor Induk Mahasiswa : C2B009039

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI CAPAIAN PRODUKSI
TENAGA KERJA PENYADAP KARET DI
PT. RUMPUN SARI ANTAN IV KECAMATAN
GUMELAR KABUPATEN BANYUMAS**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 11 Maret 2015

Tim Penguji

1. Drs. H. Edy Yusuf Agung Gunanto, M.Sc. Ph.D. (.....)
2. Prof. Drs. Waridin, MS., Ph.D. (.....)
3. Achma Hendra Setiawan, SE., M.Si. (.....)

Mengetahui
Pembantu Dekan I,

Anis Chariri, SE., M.Com., Ph.D., Akt.
NIP. 19670809 199203 1001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Eka Pradipta Yudhantara, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI CAPAIAN PRODUKSI TENAGA KERJA PENYADAP KARET DI PT. RUMPUN SARI ANTAN IV KECAMATAN GUMELAR KABUPATEN BANYUMAS** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemungkinan terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 4 Maret 2015

Yang membuat pernyataan,

(Eka Pradipta Yudhantara)

NIM : C2B009039

ABSTRACT

Achievement of the production of labor is a measure of the extent to which human or labor force is spent well in a production process to achieve the desired results. Problem on PT. Rumpun Sari Antan IV is a decrease in Achievement of the production in each year of tapping. Indications of the achievement of this production decreasing of target achievement percentage never reached the target and show a reduction every year. The problem of the decline in the achievement of the production of this allegedly caused from several factors such as age, level of education, work experience, family dependency and tapper bonus. The purpose of this research is to analyze the influence of age, level of education, work experience, family dependency and tapper bonus on achievement of the production of labor rubber tappers of PT. Rumpun Sari Antan IV.

This research is classified as quantitative research. The samples used in this research were 50 permanent rubber tappers employees of PT. Rumpun Sari Antan IV by using census techniques. The data used is primary data based on questionnaires and interviews. The analysis technique that used is multiple regression analysis.

Based on the results of this research, it can be concluded that achievement of the production of labor of rubber tappers employees of PT. Rumpun Sari Antan IV is quite good. It can be proved based on the achievement of labor production for each month in 2014 can always reach at least 80% of its production target. Age, level of education and work experience has no effect on achievement of the production of labor, while the family dependency and bonuses has positive effect on achievement of the production of labor.

Keywords : age, level of education, work experience, Family Dependency, tapper bonus, achievement of the production of labor.

ABSTRAK

Capaian produksi tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil yang diinginkan. Permasalahan pada PT. Rumpun Sari Antan IV adalah terjadinya penurunan capaian produksi pada setiap tahun sadap. Indikasi penurunan capaian produksi ini adalah dari persentase pencapaian target yang tidak pernah mencapai target, dan justru menunjukkan penurunan setiap tahunnya. Masalah penurunan capaian produksi ini diduga disebabkan dari beberapa faktor yaitu umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus penyadap. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus penyadap terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet PT. Rumpun Sari Antan IV.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan tetap penyadap karet PT. Rumpun Sari Antan IV dengan menggunakan teknik *sensus*. Data yang digunakan adalah data primer berdasarkan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Capaian produksi dari tenaga kerja karyawan penyadap karet PT. Rumpun Sari Antan IV dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terbukti dari pencapaian produksi tenaga kerja selama setiap bulan pada tahun 2014 selalu dapat mencapai minimal 80% dari target produksi yang ditetapkan. Umur, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap capaian produksi tenaga kerja sedangkan jumlah tanggungan dan bonus berpengaruh positif terhadap capaian produksi tenaga kerja.

Kata kunci : Umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, bonus penyadap, capaian produksi.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya kepada kita bersama dan khususnya bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini diberi judul **“ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI CAPAIAN PRODUKSI TENAGA KERJA PENYADAP KARET DI PT. RUMPUN SARI ANTAN IV KECAMATAN GUMELAR KABUPATEN BANYUMAS”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat sarjana pada Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Drs. H. Edy Yusuf Agung Gunanto, M.Sc. Ph.D. selaku Dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, bimbingan, petunjuk, dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.
4. Ibu Banatul Hayati, S.E., M.Si. selaku Dosen wali atas bimbingan dan ilmu yang bermanfaat.

5. Seluruh staf dan pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh staff dan karyawan PT. Rumpun Sari Antan IV yang telah mengizinkan penulis untuk menjadikan sebagai objek penelitian serta semua bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tulisan ini.
7. Bapak Purwadi dan Ibu Ana Retno Widyastuti, kedua orang tuaku terima kasih atas do'a, dorongan, motivasi, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis serta yang selalu sabar dan selalu mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Adikku Vega Sefia Nadia Permata yang terus memberikan doa dan semangat.
9. Sahabatku – sahabatku yang selalu ada disaat apapun dan dalam kondisi apapun Muhamad Rudyanto, Laftoni Adi Maulana, Arifin Fafan Kusuma, Muh. Risal Purnawan, Galang Hendry S., Fajar Chandra P., Wimbo Aji Zulfikar, Radityo Yudi W., Septa Putra S., Ferdi Karunia, Tihias Citra Buana, Dody Pranata, Danu Sulisty, Emir Putra R., Syafik Wildan, Yusuf Bahtiar, Wisnu Willy R.N. terimakasih atas dukungan, semangat, bantuan dan bertukar pikirannya. Kalian LUAR BIASA...
10. Para penghuni kost “Pojok uyee” Yudha, Amink, Roy, Kiki, Denk, Dank dan yang lainnya selalu menemani dan memberikan semangat.

11. Seluruh Keluarga Besar IESP 2009 yang telah memberi cerita, pengalaman, semangat, dorongan, motivasi dan bantuan dalam penyelesaian skripsi.
12. Bapak Suprayitno sebagai bapak kos dan juga sebagai orang tua kedua selama penulis menempuh pendidikan di Semarang.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu, semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan dengan yang lebih baik.

Demikian penyusunan skripsi ini tidak lepas adanya kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan guna perbaikan selanjutnya serta semoga bermanfaat.

Semarang, 4 Maret 2015

Penulis

Eka Pradipta Yudhantara

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Modal Manusia (Human Capital Theory).....	13
2.1.2 Capaian Produksi.....	15
2.1.3 Umur	23
2.1.4 Tingkat Pendidikan.....	24
2.1.5 Jumlah Tanggungan Keluarga	26
2.1.6 Pengalaman Kerja.....	27
2.1.7 Bonus (Insentif)	30
2.2 Hubungan antara variable dependen dengan variable independen	33
2.2.1 Hubungan Antara Umur dengan Capaian Produksi Tenaga Kerja..	33
2.2.2 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Capaian Produksi Tenaga Kerja.....	33
2.2.3 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Capaian Produksi	

Tenaga Kerja.....	34
2.2.4 Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Keluarga dengan Capaian Produksi Tenaga Kerja	34
2.2.5 Hubungan Antara Bonus (Insentif) dengan Capaian Produksi Tenaga Kerja.....	36
2.3 Penelitian Terdahulu	36
2.4 Kerangka Pemikiran.....	37
2.5 Hipotesis	40
BAB III METODELOGI PENELITIAN	41
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.2 Populasi.....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	42
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5 Metode Analisis Data.....	43
3.5.1 Analisis Regresi Berganda.....	43
3.5.2 Deteksi Asumsi Klasik	44
3.5.3 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Berdiri.....	51
4.1.2 Letak Geografis	52
4.1.3 Luas areal dan tata guna Lahan	53
4.1.4 Struktur Organisasi dan Ketenagakerjaan	53
4.2 Statistik Deskriptif	54
4.2.1 Umur.....	55
4.2.2 Tingkat Pendidikan.....	55
4.2.3 Jumlah Tanggungan.....	55
4.2.4 Pengalaman Kerja.....	55
4.2.5 Bonus	56
4.2.6 Capaian Produksi Tenaga Kerja	56
4.3 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik.....	56

4.3.1 Deteksi Multikolinieritas	57
4.3.2 Deteksi Heteroskedastisitas	58
4.3.3 Deteksi Normalitas	60
4.3.4 Deteksi Autokorelasi	62
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.5 Pengujian Hipotesis	65
4.5.1 Uji Hipotesis Parsial (t Test)	65
4.5.2 Uji Kelayakan Model (<i>Goodness Of Fit</i>)	67
4.6 Analisis Koefisien Determinasi	68
4.7 Pembahasan	69
4.7.1 Capaian Produksi Tenaga Kerja Penyadap Karet	69
4.7.2 Pengaruh Umur Terhadap Capaian Produksi Tenaga Kerja	71
4.7.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Capaian Produksi Tenaga Kerja.....	72
4.7.4 Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Capaian Produksi Tenaga Kerja.....	74
4.7.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Capaian Produksi Tenaga Kerja.....	76
4.7.6 Pengaruh Bonus Terhadap Capaian Produksi Tenaga Kerja.....	78
BAB V PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Panen PT. Rumpun Sari Antan IV	7
Tabel 1.2 Target dan Pencapaian Panen PT. Rumpun Sari Antan IV Tahun 2014	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Uji Durbin Watson (DW Test).....	47
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	54
Tabel 4.2 Hasil Deteksi Multikolinearitas	57
Tabel 4.3 Uji Glejser.....	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	62
Tabel 4.5 Hasil Deteksi Autokorelasi	63
Tabel 4.6 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.7 Tabel Uji t	65
Tabel 4.8 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Produktivitas	22
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis	39
Gambar 4.1 Kebun PT Rumpun Sari Antan IV	52
Gambar 4.2 Deteksi Heterokedastisitas	59
Gambar 4.3 Deteksi Normalitas.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Responden.....	86
Lampiran B Hasil Analisis Regresi dengan Output SPSS	93
Lampiran C Data Pendukung	100

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional adalah pembangunan manusia seutuhnya serta pembangunan seluruh aspek kehidupan masyarakat. Hakikat pembangunan ini mengandung makna bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mencapai keseimbangan, keserasian dan keselarasan seluruh aspek-aspek pembangunan. Program pembangunan nasional harus dapat direncanakan dengan baik dan terpadu secara menyeluruh untuk mencapai sasaran pembangunan tersebut (Hidayat, 2009).

Pembangunan nasional yang berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa, sehingga diharapkan mampu mencapai ketentraman dan kesejahteraan lahir batin bagi seluruh masyarakat. Dalam mewujudkan harapan-harapan tersebut pemerintah selama ini berupaya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dan sektor pembangunan. Hal ini diwujudkan dengan program-program pembangunan yang bertahap, yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Pembangunan bertahap ini pada akhirnya disusun dalam bentuk program pembangunan jangka pendek dan program pembangunan jangka panjang (Soeharto, 1995).

Pembangunan ekonomi di suatu negara dalam jangka panjang akan membawa perubahan mendasar dalam struktur perekonomian negara tersebut, yaitu dari ekonomi tradisional yang dititikberatkan pada sektor pertanian ke sektor modern

yang didominasi oleh sektor industri dengan *increasing return to scale* yang dinamis sebagai mesin utama pertumbuhan ekonomi (Weis dalam Tambunan, 2001).

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2008). Salah satu indikator untuk mengukur perubahan struktur ekonomi adalah distribusi kesempatan kerja menurut sektor. Pergeseran kesempatan kerja dari sektor pertanian ke industri merupakan gejala industrialisasi. Daya serap sektor pertanian Indonesia untuk tenaga kerja masih sangat tinggi sekitar 50-60 persen sedangkan kontribusi terhadap pembangunan hanya sekitar 17 persen, dibandingkan dengan sektor industri yang menyumbang sekitar 28 persen dengan daya serap tenaga kerja yang masih sangat relatif kecil (BPS, 2013). Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di dunia. Kependudukan merupakan salah satu masalah dalam pembangunan Indonesia selain jumlah yang relatif besar, alokasi yang tidak merata, serta tingkat pendidikan yang rendah, hal ini terlihat dengan rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja. Rata-rata pertumbuhan penduduk Indonesia sekitar 1,4 persen pertahun (BPS, 2013). Hal ini merupakan salah satu kendala dalam pembangunan nasional karena menimbulkan peningkatan angkatan kerja yang akan memasuki pasar tenaga kerja, sedangkan rata-rata mereka memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang sangat rendah atau merupakan tenaga kerja tidak terdidik, sedangkan lapangan kerja yang tersedia relatif kecil. Berdasarkan data BPS tahun 2014, angkatan kerja Indonesia mencapai 118,190

juta jiwa dan lebih 50 persen diantaranya berada di pedesaan yang bekerja di sektor pertanian. Dampak lain yang timbul dari fenomena di atas yaitu terjadinya ketimpangan dalam pembangunan dan kurangnya kesempatan kerja (Badrin, 2006). Masalah ini tidak lepas dari perhatian pemerintah, bahkan pemerintah sadar akan hal tersebut dan telah mengambil kebijaksanaan pengendalian pertumbuhan jumlah penduduk sebagai salah satu usaha untuk mengurangi kenaikan penawaran tenaga kerja dipasaran. Namun kebijakan pemerintah ini belum mampu mengatasi hal tersebut, bahkan ada kecenderungan dengan semakin meningkatnya penawaran tenaga kerja, sementara di satu sisi aktivitas ekonomi yang ada tidak mampu menyerap tenaga kerja berlebih sehingga terjadi apa yang dikenal dengan pengangguran (Siti dkk, 2012).

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Dua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Antara kedua sumber daya tersebut sumber daya manusia adalah yang paling penting. Terlihat dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Negara yang potensial miskin sumber daya alamnya, tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan seperti contohnya negara Jepang, Korea, China bahkan Singapura. Negara-negara potensial kaya akan sumber daya alam, tetapi kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara tersebut (Notoatmodjo, 2013).

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat sebagian besar dari angkatan kerja tingkat keterampilan dan pendidikannya masih rendah. Keadaan tersebut masih besar pengaruhnya terhadap sikap mental tenaga kerja dilingkungan kerjanya yang berakibat rendahnya hasil kerjanya. Hal ini berakibat pada rendahnya tingkat pendapatan dan kesejahteraannya (Sinungan, 2005:133).

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan dalam menciptakan suatu sumber daya manusia yang produktif. Untuk itu perlu dilakukannya usaha-usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia, seperti dengan diadakannya pelatihan, peningkatan kualitas pendidikan, dan lain sebagainya. Proses pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses pemberdayaan, yaitu suatu proses untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada keberdayaan masyarakat lokal, kepada masyarakat bangsanya, dan pada akhirnya kepada masyarakat global (Tilaar, 1997:132).

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) bertumpu pada dua aspek penting sebagai masukan dalam peningkatan produktivitas yaitu faktor kesehatan (perbaikan gizi) dan faktor pendidikan secara umum. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang tinggi tergantung dari pemenuhan masukan (input) terhadap produktivitas dan potensi sumber daya manusia. Peningkatan produktivitas tenaga kerja juga ditentukan oleh komposisi

umur dan tingkat pendidikan penduduk suatu negara, akhirnya memegang peranan utama dalam menentukan ukuran besarnya angkatan kerja yang terserap dalam industri-industri pada suatu negara. Kemajuan perekonomian suatu negara tidak terlepas dari produktivitas kerja penduduknya. Produktivitas itu sendiri harus didukung oleh tingkat investasi dan sumber daya manusia yang memadai (Simanjuntak, 2001:23).

Pengusahaan pada sektor pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, dan kehutanan umumnya termasuk dalam bidang agribisnis. Agribisnis merupakan salah satu bidang yang banyak menyerap tenaga kerja. Umumnya bidang-bidang usaha di sektor agribisnis ini merupakan bidang usaha padat karya. Ketika krisis ekonomi yang dimulai pada akhir tahun 1997 melanda Indonesia, banyak sektor perekonomian yang terpuakul seperti sektor perbankan, sektor industri manufaktur, sektor perdagangan, sektor jasa dan sektor-sektor lainnya (Ermiati dan Sembiring, 2012).

Sedangkan sektor agribisnis menjadi salah satu sektor yang mampu bertahan pada kondisi krisis tersebut. Keberhasilan sektor agribisnis di Indonesia ditentukan oleh banyak faktor, dan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia tersebut adalah orang-orang yang terlibat dalam bidang agribisnis baik dari hulu sampai hilir. Peran sumberdaya manusia ini akan menentukan kualitas produk dan sistem manajemen pada sektor agribisnis itu sendiri (Ermiati dan Sembiring, 2012).

Karet merupakan salah satu komoditi perkebunan yang menduduki posisi cukup penting sebagai sumber devisa non migas bagi Indonesia. Ekspor karet

Indonesia ke luar negeri pada tahun 2012 yaitu 1,874 juta ton dengan nilai ekspor terbesar yaitu sebanyak 2,181 juta USD (BPS, 2013). Indonesia merupakan produsen karet nomor dua di dunia, setelah Thailand, yang pada tahun 2012 memproduksi 2,02 juta ton dibawah produksi Thailand pada tahun yang sama sebesar 2,90 juta ton (Tim SI Agrokim, 2013). Karet yang didapat dari tanaman karet (*Havea brasiliensis*) dihasilkan dalam bentuk getah lateks yang selanjutnya diolah menjadi karet alam di unit-unit pabrik pengolah karet. Kualitas produk olahan karet yang dihasilkan ditentukan oleh bahan baku (getah lateks), teknologi pengolahan, sumberdaya pekerja yang ada, dan faktor-faktor lainnya yang menentukan.

Saat ini industri karet Indonesia dihadapkan pada persaingan dengan beberapa negara produsen karet utama dunia lainnya, seperti Thailand dan Malaysia serta munculnya negara produsen baru seperti Vietnam (Tim SI Agrokim, 2013). Sehingga hal ini menuntut keseriusan pemerintah dan pelaku industri karet di Indonesia agar dapat bertahan pada kondisi sekarang ini. Sudah barang tentu kualitas karet yang dihasilkan harus dapat ditingkatkan dan produktivitasnya pun harus tetap dijaga pada kondisi optimal. Semua itu dapat tercipta apabila semua unsur baik itu pemerintah maupun pelaku industri karet dapat berperan secara sinergis dan optimal.

PT. Rumpun Sari Antan IV merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembudidayaan tanaman karet yang sudah berjalan lebih dari 10 tahun, dalam budidaya karet tersebut, banyak berbagai kegiatan yang harus dilakukan unuk meningkatkan produksi, dimulai dari pembibitan, perawatan tanaman, sampai

dengan panennya memerlukan ketelitian. PT. Rumpun Sari Antan IV digunakan sebagai obyek penelitian, karena PT. Rumpun Sari Antan IV memiliki karet yang berkualitas lebih bagus dibanding dengan PT lainnya yang masih dalam grup PT. Rumpun. Selain itu warga sekitar Kecamatan Gumelar terutama Desa Samudra, banyak yang menggantungkan hidup dengan bekerja di PT. Rumpun Sari Antan IV, baik sebagai penyadap karet, buruh pengolah di pabrik karet, buruh pengasapan karet dan lainnya.

Saat ini, pengerjaan pembibitan, perawatan tanaman dan panen pada PT. Rumpun Sari Antan IV semuanya dilakukan secara manual oleh tenaga kerja manusia dan tidak menggunakan mesin dalam prosesnya. Walaupun proses ini memiliki ketelitian yang cukup tinggi, namun pada lima tahun terakhir ini capaian produksi tenaga kerja pada PT. Rumpun Sari Antan IV mengalami penurunan, seperti terlihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian Panen PT. Rumpun Sari Antan IV

Tahun	Target (Kg)	Pencapaian (Kg)	Persentase
2009	9.000	8.325	92,5
2010	25.500	23.068	90,46
2011	49.000	44.643	91,10
2012	63.000	57.377	91,07
2013	67.500	60.668	89,87

Sumber: PT. Rumpun Sari Antan IV, 2014

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa terjadi penurunan capaian produksi pada setiap tahun panen. Indikasi penurunan capaian produksi ini adalah dari persentase pencapaian target yang tidak pernah mencapai target, dan justru menunjukkan penurunan setiap tahunnya. Bahkan kondisi ini semakin mengalami

penurunan pada tahun 2014 dimana panen per bulan juga mengalami masalah pencapaian target.

Tabel 1.2
Target dan Pencapaian Panen PT. Rumpun Sari Antan IV Tahun 2014

Bulan	Target (Kg)	Pencapaian (Kg)	Persentase
Januari	6.000	5.638	93,97
Februari	6.000	5.198	86,50
Maret	7.000	5.839	83,41
April	8.500	6.829	80,34
Mei	8.500	7.743	91,09
Juni	7.500	6.328	84,37
Juli	6.500	5.547	85,34
Agustus	5.000	4.539	90,78
September	4.500	4.018	89,29
Oktober	4.500	3.468	77,07
November	5.000	4.230	84,60
Desember	5.500	4.792	87,12
Total	74.500	64.169	86,16

Sumber: PT. Rumpun Sari Antan IV, 2014

Berdasarkan data pada tabel 1.2, pencapaian karyawan pada tahun 2014 juga tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bahkan pada bulan Oktober, justru capaian produksi menunjukkan angka penurunan yang drastis yaitu sebesar 77,07% dibandingkan dengan bulan sebelumnya.

Pada proses pemanenan yang sifatnya manual seperti di PT. Rumpun Sari Antan IV ini, pengukuran capaian produksi masing-masing tenaga kerja sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Hal ini penting agar perusahaan dapat meningkatkan produksi dan kualitasnya, sehingga mampu bersaing di pasaran, baik pasar domestik maupun pasar internasional. Peningkatan daya saing ini akan berarti pula peningkatan capaian produksi perusahaan.

Capaian produksi tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi capaian produksi adalah umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus pemanen (Siti dkk, 2011)

Berdasarkan pemikiran dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Capaian Produksi Tenaga Kerja Penyadap Karet Di PT. Rumpun Sari Antan IV Kecamatan Gumelar Kabupaten Banyumas”**.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tidak tercapainya target hasil produksi yang ditetapkan oleh perkebunan PT Rumpun Sari Antan IV kepada tenaga kerja penyadap karet seperti yang terlihat pada table 1.1 dan 1.2 dimana capaian hasil produksi dari PT. Rumpun Sari Antan IV tidak pernah mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menimbulkan permasalahan bagi PT. Rumpun Sari Antan IV karena tidak tercapainya target produksi ini menimbulkan akibat pada kurangnya kuota karet yang dapat dipasok untuk kebutuhan kontrak ekspor PT.

Rumpun Sari Antan IV. Capaian produksi tenaga kerja penyadap diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan bonus yang diberikan kepada tenaga kerja penyadap karet.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka penulis dapat merumuskan masalah-masalah pokok yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV?
2. Bagaimana pengaruh umur terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV?
4. Bagaimana pengaruh jumlah tanggungan terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman bekerja terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV?
6. Bagaimana pengaruh bonus pemanen terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor sosial ekonomi terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV.
2. Untuk menganalisis pengaruh umur terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV.
4. Untuk menganalisis pengaruh jumlah tanggungan terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman bekerja terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV.
6. Untuk menganalisis pengaruh bonus terhadap capaian produksi tenaga kerja penyadap karet di PT. Rumpun Sari Antan IV.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari data dan informasi yang berhasil dikumpulkan, berdasarkan hasil penelitian dan studi literatur dapat berguna bagi operasional maupun pengembangan ilmu.

1.4.1. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat maupun masukan-masukan yang berharga bagi PT. Rumpun Sari

Antan IV sehingga memotivasi PT. Rumpun Sari Antan IV untuk meningkatkan capaian produksi karyawan penyadap karet.

b. Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain sehingga mengetahui seberapa besar peranan faktor sosial ekonomi dalam meningkatkan capaian produksi tenaga kerja.

1.4.2. Manfaat Teoritis

a. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai peranan faktor sosial ekonomi dalam meningkatkan capaian produksi tenaga kerja melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam teori penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi penulis khususnya.

b. Peneliti lain

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai peranan faktor sosial ekonomi dalam meningkatkan capaian produksi tenaga kerja dan dapat dijadikan sumber pembandingan dalam penelitian dengan tema yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*)

Investasi bukan hanya dilakukan pada bidang usaha, Akan tetapi dapat juga dilakukan terhadap sumber daya manusia. Prinsip investasi dalam bidang sumber daya manusia adalah dengan mengorbankan sejumlah dana dan kesempatan memperoleh selama proses investasi, diperoleh sebagai imbalannya adalah tingkat penghasilan lebih tinggi untuk mencapai tingkat konsumsi lebih tinggi pula. Investasi ini adalah dalam bentuk pendidikan. Pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia yang dikapitalisasi sebagai investasi atau aktiva bukan sebagai biaya dan diamortisasikan sesuai dengan masa manfaatnya sama seperti aktiva tak berwujud lainnya seperti dijelaskan dalam PSAK NO.19 (Revisi 2000) Akuntansi Aktiva Tak Berwujud mengenai amortisasi, yaitu adalah alokasi sistematis dari nilai aktiva tidak berwujud yang dapat didepresiasi selama masa manfaat aktiva tersebut. Menurut pendapat di atas maka investasi *human capital* merupakan pengeluaran-pengeluaran perusahaan seperti biaya pelatihan yang dikapitalisasi sebagai investasi dan diarnortisasi sesuai dengan masa manfaat yang sama dengan masa jabatan yang diharapkan dengan tujuan memperoleh laba.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan disamping sumber daya lainnya, seperti teknologi dan modal. Sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas operasional suatu perusahaan. Untuk

memperjelas pengertian *human capital* (Gary Dessler, 2003:9) mendefinisikan *human capital* mengacu kepada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian dari pekerja. Sedangkan menurut Dess & Picken, *human capital* adalah kemampuan individu. pengetahuan, keterampilan karyawan perusahaan dan manajer. seperti yang relevan untuk tugas ini serta kemampuan untuk menambahkan keterampilan. dan pengalaman belajar melalui individu.

Berdasarkan dari faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa semua yang melekat pada manusia baik itu karakteristik, kreativitas maupun pengetahuannya merupakan sumber daya yang sangat berguna bagi suatu perusahaan. Selain menghasilkan produk akhir berupa jasa, modal manusia (*human capital*) merupakan faktor penunjang tujuan perusahaan.

Menurut *PPM Management* (2010), kesuksesan organisasi ditentukan oleh SDM yang bertalenta tinggi. *Great organizations are always built by great people*. Dengan demikian, perusahaan harus mengelola manusia sebagai modal sehingga memberikan nilai tambah dan memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan kompetitornya. Hal itulah yang menjadi program unggulan berbagai perusahaan Indonesia dalam rangka meraih visi, misi, dan sasaran stratejik serta meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi (*growth sustainability*). Berangkat dari tujuan tersebut, maka upaya yang dilakukan untuk mendapatkan dan menjaga karyawan bertalenta tinggi (*talented people*) sebagai upaya meraih keunggulan kompetitif bagi perusahaan melalui *managemen talenta* menjadi salah satu sasaran stratejik perusahaan.

Modal manusia adalah akumulasi investasi yang terdapat pada seseorang (kecakapan, pendidikan dan pelatihan kerja). Modal (sumber daya) manusia dapat meningkatkan produktivitasnya dimasa mendatang (Mankiw, 2003:542).

2.1.2 Capaian Produksi

Produksi adalah menciptakan, menghasilkan, dan membuat. Kegiatan produksi tidak akan dapat dilakukan kalau tidak ada bahan yang memungkinkan dilakukannya proses produksi itu sendiri. Untuk bisa melakukan produksi, orang memerlukan tenaga manusia, sumber-sumber alam, modal dalam segala bentuknya, serta kecakapan. Semua unsur itu disebut faktor-faktor produksi (*factors of production*). Jadi, semua unsur yang menopang usaha penciptaan nilai atau usaha memperbesar nilai barang disebut sebagai faktor-faktor produksi. Pengertian produksi lainnya yaitu hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. Dengan pengertian ini dapat dipahami bahwa kegiatan produksi diartikan sebagai aktivitas dalam menghasilkan output dengan menggunakan teknik produksi tertentu untuk mengolah atau memproses input sedemikian rupa (Sukirno, 2008:193). Elemen input dan output merupakan elemen yang paling banyak mendapatkan perhatian dalam pembahasan teori produksi. Dalam teori produksi, elemen input masih dapat diuraikan berdasarkan jenis ataupun karakteristik input (Gaspersz, 2006:170-171). Secara umum input dalam sistem produksi terdiri atas :

1. Tenaga kerja
2. Modal atau kapital

3. Bahan-bahan material atau bahan baku
4. Sumber energi
5. Tanah
6. Informasi
7. Aspek manajerial atau kemampuan kewirausahawan

Teori produksi modern menambahkan unsur teknologi sebagai salah satu bentuk dari elemen input (Pindyck dan Robert, 2007:199). Keseluruhan unsur - unsur dalam elemen input tadi selanjutnya dengan menggunakan teknik-teknik atau cara-cara tertentu, diolah atau diproses sedemikian rupa untuk menghasilkan sejumlah output tertentu.

Teori produksi akan membahas bagaimana penggunaan input untuk menghasilkan sejumlah output tertentu. Teori produksi dapat diterapkan pengertiannya untuk menerangkan sistem produksi yang terdapat pada sektor pertanian. Dalam sistem produksi yang berbasis pada pertanian berlaku pengertian input atau output dan hubungan di antara keduanya sesuai dengan pengertian dan konsep teori produksi.

Produksi adalah hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input (Joesron dan Fathorrozi, 2003). Putong (2002) menyatakan bahwa produksi atau memproduksi adalah suatu proses dalam menambah kegunaan (nilai guna) suatu barang. Kegunaan suatu barang akan bertambah bila memberikan manfaat baru yang lebih dari bentuk semula. Lebih lanjut lagi spesifik lagi produksi adalah kegiatan perusahaan

dengan mengkombinasikan berbagai input untuk menghasilkan output dengan biaya yang minimum.

Menurut Simanjuntak (2005) produktivitas mengandung pengertian filosofis dan kuantitatif. Secara filosofis produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu.

Menurut Ravianto (2004), produktivitas merupakan suatu konsep sistem yang dapat digunakan dari berbagai rentang dari mulai individu, perusahaan, industri, ataupun ekonomi nasional. produktivitas merupakan perbandingan antara hasil / output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan / input (Sinungan, 2000). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai produktif. Sebaliknya, semakin tinggi pengorbanan (input) yang diperlukan untuk mencapai hasil (output) tertentu dikatakan kurang produktif (Suprihanto, 2002).

Menurut Ravianto (2004:18), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan

formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai bersangkutan melakukan tindakan produktif.

2. Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila pegawai semakin terampil, maka akan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila memiliki kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

3. Disiplin

Apabila semua pegawai dapat memenuhi tingkat disiplin yang diinginkan oleh perusahaan, maka semangat kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas.

4. Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etika kerja yang baik akan menimbulkan perubahan dalam budaya organisasi, yang pada akhirnya akan membawa produktivitas perusahaan ke level berikutnya.

5. Motivasi

Motivasi dapat timbul dari pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan, dengan dipenuhinya kebutuhan oleh perusahaan, maka motivasi akan meningkat dan menjadikan karyawan semakin produktif.

6. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas.

7. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka, akan :

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.

- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menimbulkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c) Meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

13. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, memimpin serta mengendalikan stafnya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

14. Kesempatan Prestasi.

Dengan pemberian kesempatan untuk berprestasi, maka karyawan akan semakin giat dalam bekerja untuk mendapatkan insentif maupun promosi jabatan.

produktivitas dapat dikatakan juga sebagai suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini akan membuat orang menjadi optimis. Optimisme membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Sikap optimisme akan mendorong orang untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka tapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Jadi, produktivitas merupakan suatu usaha manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya dengan selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Sedang pengukuran produktivitas dapat dilakukan dari dua sisi yaitu efisiensi dan efektivitas (Gaspersz, 2000).

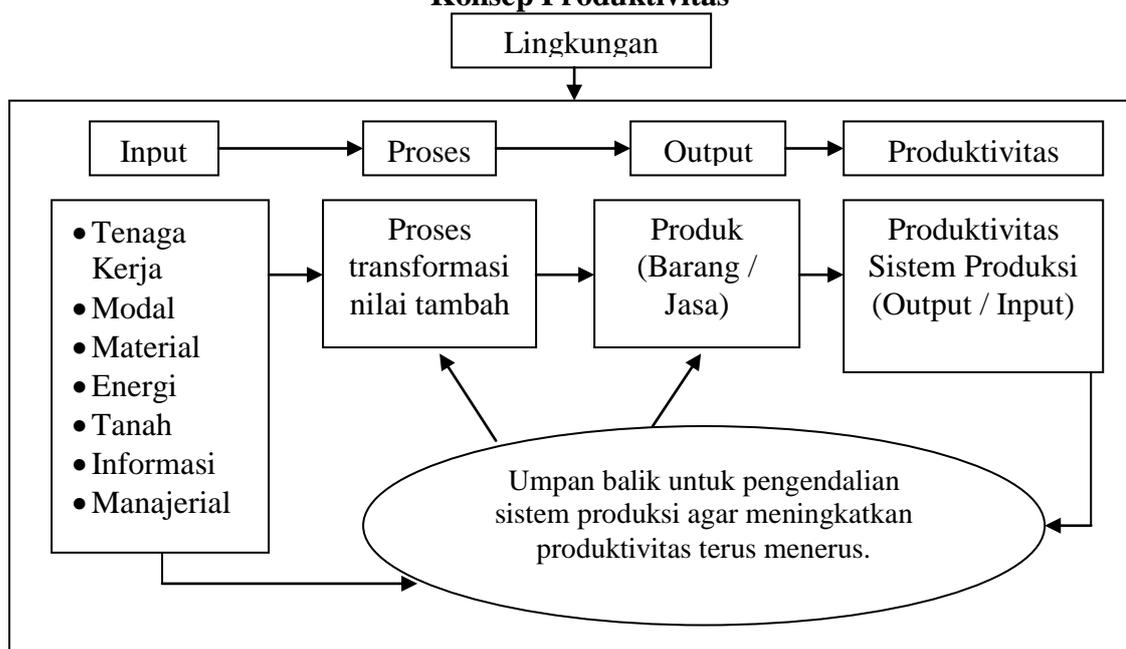
Konsep produktivitas lebih luas dari konsep-konsep yang hanya berorientasi pada satu segi saja seperti efektifitas, efisiensi, dan produksi. Efektifitas adalah suatu ukuran untuk menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai, yaitu semakin besar persentase target yang dapat dicapai, berarti semakin tinggi tingkat efektifitasnya. Jadi konsep ini orientasinya lebih tertuju pada *output* sedangkan efisiensi adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaan *input* dengan realisasi penggunaannya, semakin besar *input* yang dapat dihemat berarti semakin tinggi tingkat efisiensi (Gaspersz, 2000).

Jadi konsep ini orientasinya tertuju kepada *input*. Sedangkan yang dimaksud dengan *input* adalah volume dari semua sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan *output*. Sumber daya sebagai *input* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu (Gaspersz, 2000):

1. *Physical Input*, yaitu sumber daya yang dapat di ukur besarnya atau dapat diberi nilai, diantaranya sumber daya manusia, sumber daya finansial/modal
2. *Invisible Input*, yaitu *input* yang tidak dapat diberi ukuran yang tepat, diantaranya kekuatan, motivasi, pengetahuan, teknologi, dan organisasi.

Produktivitas merupakan perbandingan antara sejumlah *input* yang kemudian mengalami proses transformasi sehingga menjadi sejumlah *output* tertentu, kemudian adanya umpan balik untuk pengendalian produktivitas dimana secara keseluruhan dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Secara umum konsep capaian produksi dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Konsep Produktivitas



Sumber : Gaspersz, 2000:19

2.1.3 Umur

Definisi umur ketenagakerjaan yang digunakan dalam penyusunan perencanaan PTKD adalah definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam pengumpulan data ketenagakerjaan. Definisi tersebut dijelaskan dalam uraian berikut:

- a. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- b. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus Rumah Tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.

Di negara-negara yang sedang berkembang penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun merupakan jumlah yang besar, mendekati separo dari jumlah penduduk toral. Sedang di negara-negara maju penduduk yang berumur kurang dari 15 tahun ini hanya merupakan jumlah yang kecil, sekitar seperempatnya saja atau hampir sama dengan jumlah orang dewasa. Kenyataan ini membawa akibat perbedaan jumlah ketergantungan (*dependency*) penduduk yang belum bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan pada penduduk yang sudah bekerja dan menghasilkan. Di negara-negara sedang berkembang jumlah ketergantungan ini sangat tinggi, sedang di negara-negara maju sangat rendah. Hal ini menimbulkan beban yang cukup berat baik bag pemerintah maupun keluarga-keluarga yang miskin. Pemerintah harus menyediakan rumah sakit, sekolah, kesempatan bekerja dan rumah yang lebih banyak per seribu keluarga di negara miskin daripada negara kaya. (Ace Partadiredja, 1985:206).

2.1.3 Tingkat Pendidikan

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (2002) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang. Menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soemanto dan Soetopo (1982:11) menyebutkan bahwa pendidikan adalah daya upaya yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual) dan tumbuhnya anak untuk menjamin anak didik selaras dengan dunianya.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 14 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Adapun tiga (3) tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang

sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan menengah.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, *magister*, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni tertentu. Politeknik menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sekolah tinggi menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau vokasi dalam lingkup satu disiplin ilmu tertentu dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Institut menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat

menyelenggarakan pendidikan profesi. Universitas menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

2.1.4 Jumlah Tanggungan Keluarga

Siagian (2008) menyatakan bahwa jumlah tanggungan adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang. Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dari rumah tangga tersebut, baik itu saudara kandung maupun saudara bukan kandung yang tinggal satu rumah tapi belum bekerja. Di negara berkembang seperti Indonesia, banyak yang menganggap anak adalah investasi. Meskipun peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah jumlah anaknya, akan tetapi lebih baik peningkatan penghasilan digunakan untuk menambah kualitas anaknya melalui pendidikan. Sehingga ada kesempatan bagi anak untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik dari pada orang tuanya di masa depan.

Karena semakin banyak jumlah anggota keluarga semakin besar pula kebutuhan yang dipenuhi. Sehingga terjadilah penerimaan pendapatan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarga tersebut berada dalam keadaan tidak seimbang atau miskin (Todaro: 2004). Menurut Wirosuhardjo (2004), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga atau jumlah anggota keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksa tenaga kerja tersebut untuk meningkatkan produktivitas. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa orang yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak maka jumlah penghasilan yang dibutuhkan juga akan semakin besar, sehingga produktivitas juga harus ditingkatkan untuk memperoleh pendapatan yang cukup.

2.1.5 Pengalaman Kerja

Menurut Sutjiono, (2005) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi: 1997).

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Supono, 2006:28). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74). Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Menurut Djauzak Ahmad (1994:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengetahuan kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

5. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat

tercapai. Capaian produksi kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.1.6 Bonus (Insentif)

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah.

Beberapa pengertian insentif menurut para ahli diantaranya Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Sedangkan pengertian insentif menurut Sedarmayanti (2007:240) adalah menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja.

Pengertian insentif menurut Mangkunegara (2002:89) adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan capaian produksi dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif. Insentif yang diterimanya berbentuk rangsangan yang diberikan kepada manusia agar mau melakukan tindakan. Rangsangan tersebut berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seorang karyawan.

1. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan meliputi:

- a. Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala,

sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

- b. Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered compensation*). Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam insentif non material meliputi:

- a. Pemberian gelar secara resmi,
- b. Pemberian tanda jasa atau medali,
- c. Pemberian piagam penghargaan,
- d. Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan,
- e. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja,
- f. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

3. Sosial Insentif

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan lain-lain.

2.2 Hubungan antara Variable Dependen dengan Variable Independen

Hubungan antara variable independen dengan variable dependen menjelaskan tentang adanya keterkaitan antara variable dependen dengan variable independen.

2.2.1 Hubungan Antara Umur terhadap Capaian produksi Tenaga Kerja

Umur adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini sangat memungkinkan harus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Simanjuntak, 2005:39). Tingkat usia berpengaruh terhadap kemampuan fisik karyawan, hal-hal baru tenaga kerja yang berusia lebih dari 55 tahun , curahan jam kerjanya semakin menurun karena usia tua (Wirosuhardjo, 2004:302). Tenaga kerja yang berusia lanjut merupakan faktor produksi yang khusus dan berbeda dari faktor produksi yang lain, Karena kekhususan dan kemampuan fisik serta mental mereka. Pekerjaan dan curahan jam kerja yang mereka berikanpun berbeda (Tjiptoherijanto, 2008:205).

2.2.2 Hubungan Antara Pendidikan dengan Capaian produksi Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2005). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya

produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap capaian produksi, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.2.3 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Capaian produksi Tenaga Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan capaian produksinya. Banyaknya pengalaman seseorang akan memperluas wawasannya, dengan demikian hal tersebut akan meningkatkan pengetahuan, kecerdasan, keterampilan dan perilakunya serta kepribadian seseorang terhadap hal-hal baru. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap capaian produksi tenaga kerja.

2.2.4 Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Capaian produksi

Jumlah tanggungan keluarga mempunyai hubungan yang erat dengan capaian produksi, sebab sumber daya manusia pada dasarnya dimulai dari

lingkungan keluarga, Apabila tidak ada pengembangan sumber daya manusia berarti tidak ada usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Jumlah anggota keluarga akan menentukan tingkat curahan jam kerja dari hasil yang digunakan karena anggota keluarga dalam usia kerja merupakan sumber tenaga kerja maka usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bekerja akan dapat dipenuhi, dengan demikian taraf hidup akan meningkat, disamping itu dengan semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan (Wiorosuhardjo,1996:35). Suatu keluarga yang memiliki jumlah tanggungan keluarga banyak dan pendapatan rendah akan menghadapi berbagai masalah dengan tingginya biaya hidup. Keluarga yang biaya hidupnya besar dan pendapatannya relatif kecil cenderung akan memacu anggota keluarganya untuk lebih giat bekerja sehingga produktifitas akan lebih tinggi, Sebaliknya apabila beban tanggungan keluarga kecil maka biaya hidup juga kecil, jadi motivasi untuk bekerja rendah (Simanjuntak, 2005:46). Kenyataannya jumlah tanggungan keluarga sangat berpengaruh terhadap capaian produksi kerja, karena jika jumlah tanggungan keluarga banyak dibebankan pada pekerja, maka pekerja tersebut akan merasa mempunyai beban dan harus bekerja dengan upah yang sesuai dengan tanggungan yang dibebankan pada dirinya, dan akan lebih semangat lagi untuk mencapai target upah yang harus mereka cukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jika jumlah tanggungan keluarga sedikit, maka pekerja ini akan memperoleh beban sedikit sesuai dengan tanggungan keluarga yang ia pikul

atau bahkan upahnya masih bisa untuk ditabung atau untuk hal-hal yang lain yang dibutuhkannya.

2.2.5 Hubungan Antara Bonus (Insentif) dengan Capaian produksi Tenaga Kerja

Ada tidaknya pemberian Bonus (insentif) terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Setiadi, 2009). Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan capaian produksinya dalam bekerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel dan metode analisis	Hasil
1.	Siti, Salmiah dan Lily Fauzia (2009)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan Pemupuk di PTP Nusantara IV	Variabel bebas Umur Tingkat pendidikan Pengalaman bekerja Jumlah tanggungan Premi Variabel terikat produktivitas tenaga kerja Metode analisis Regresi berganda	Premi berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja dan jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
2.	Puspa Djiuta (2011)	Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	Variabel bebas Upah Jam kerja Pengalaman Variabel terikat Produktivitas tenaga kerja Metode analisis Regresi berganda	Upah, jam kerja dan pengalaman berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja.

3.	Dwi Tanto, Sri Murni Dewi dan Sugeng P. Budio (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang	Variabel bebas Upah Tingkat pendidikan Kemampuan kerja Disiplin kerja Variabel terikat Produktivitas tenaga kerja Metode analisis Regresi berganda	Upah, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja.
4.	Aga Putra DE (2013)	Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Giling PR Djagung Prima Malang)	Variabel bebas Usia Pengalaman Kerja Beban Tanggungan Variabel terikat Capaian produksi Metode analisis Regresi berganda	Usia, pengalaman kerja dan beban tanggungan berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja.
5.	Rendy Akhmad Andrianto (2014)	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD.Perkasa Surabaya)	Variabel bebas Usia Masa kerja Beban tanggungan Upah Variabel Terikat Produktivitas tenaga kerja karyawan Metode analisis Regresi linear berganda	Usia, masa kerja, beban tanggungan dan upah berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Umur adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini sangat memungkinkan harus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Tingkat usia berpengaruh

terhadap kemampuan fisik karyawan, hal-hal baru tenaga kerja yang berusia lebih dari 55 tahun, curahan jam kerjanya semakin menurun karena usia tua (Wirosuhardjo, 2004:302). Tenaga kerja yang berusia lanjut merupakan faktor produksi yang khusus dan berbeda dari faktor produksi yang lain, Karena kekhususan dan kemampuan fisik serta mental mereka.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat capaian produksi atau kinerja tenaga kerja tersebut. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya capaian produksi, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan capaian produksinya.

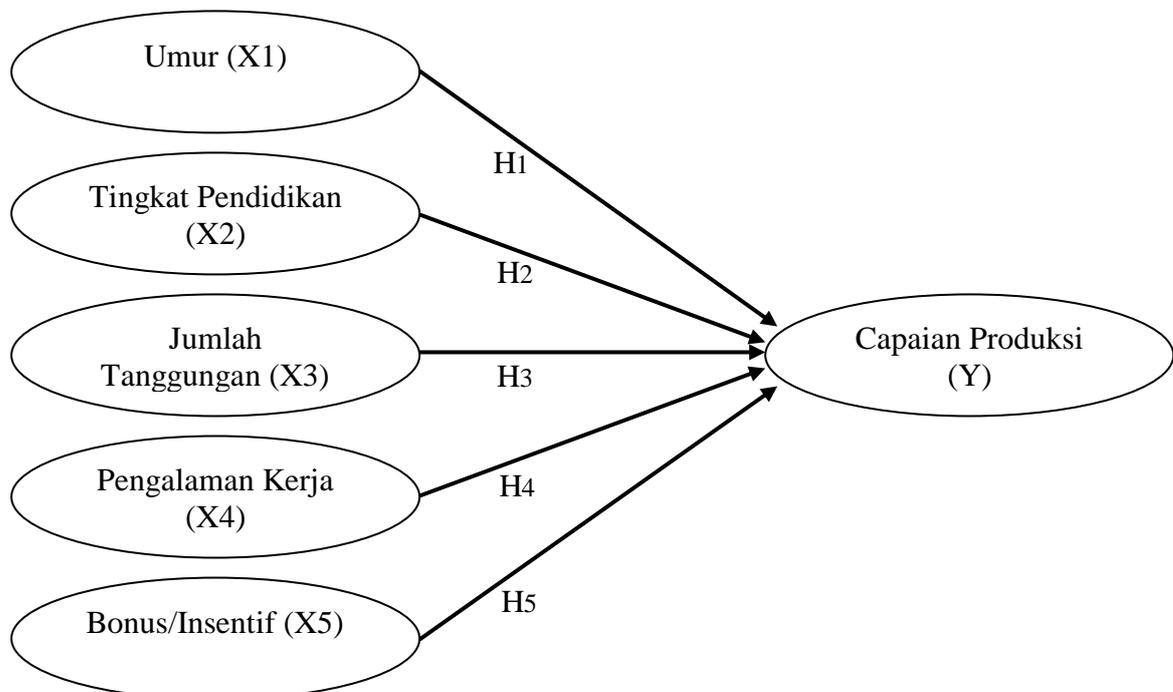
Jumlah tanggungan keluarga mempunyai hubungan yang erat dengan capaian produksi, sebab sumber daya manusia pada dasarnya dimulai dari lingkungan keluarga, Apabila tidak ada pengembangan sumber daya manusia berarti tidak ada usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Jumlah anggota keluarga akan menentukan tingkat curahan jam kerja dari hasil

yang digunakan karena anggota keluarga dalam usia kerja merupakan sumber tenaga kerja maka usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bekerja akan dapat dipenuhi, dengan demikian taraf hidup akan meningkat, disamping itu dengan semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan.

Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan capaian produksi tenaga kerja. Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan capaian produksinya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.5 Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara tujuan penelitian serta kerangka pemikiran teoritis terhadap rumusan masalah penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- 1) Diduga umur berpengaruh negatif terhadap capaian produksi tenaga kerja.
 - 2) Diduga tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap capaian produksi tenaga kerja.
 - 3) Diduga jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap capaian produksi tenaga kerja.
 - 4) Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap capaian produksi tenaga kerja.
- Diduga bonus berpengaruh positif terhadap capaian produksi tenaga kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Untuk mengurangi dan menghindari terjadinya kekaburan dalam pembahasan, perlu untuk memberikan pengertian atau definisi operasional dari masing-masing variabel yang dibahas, variabel-variabel tersebut adalah :

1. Capaian produksi (Y) dalam penelitian ini adalah jumlah capaian produksi oleh karyawan per bulan (dinyatakan dalam % per bulan).
2. Umur (X_1) adalah usia karyawan (dinyatakan dalam tahun).
3. Tingkat pendidikan (X_2) adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh oleh karyawan (dinyatakan dalam tahun).
4. Jumlah tanggungan keluarga (X_3) adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang (dinyatakan dalam orang).
5. Pengalaman kerja (X_4) adalah masa kerja karyawan (dinyatakan dalam tahun).
6. Bonus (X_5) adalah penghargaan materiil yang diberikan oleh perusahaan (dinyatakan dalam Rupiah per bulan).

3.2 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap penyadap PT. Rumpun Sari Antan IV yaitu 50 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengumpulan data secara langsung kepada mandor dan karyawan penyadap karet dengan pengamatan dan diskusi dilapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT Rumpun Sari Antan IV, instansi-instansi yang terkait dan referensi yang berhubungan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

- Metode wawancara

Wawancara dilakukan kepada responden yaitu karyawan penyadap karet di PT Rumpun Sari Antan IV dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk mengetahui umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman bekerja dan bonus.

- Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dari hasil data sekunder yang diperoleh. Data yang diperoleh dari lapangan diolah secara tabulasi, kemudian dilanjutkan dengan perhitungan matematis dan dijelaskan secara deskriptif pada hasil dan pembahasan.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus terhadap variabel terikatnya yaitu capaian produksi.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien garis regresi

e = *error* / variabel pengganggu

Y = capaian produksi (%)

X_1 = umur (tahun)

X_2 = tingkat pendidikan (tahun)

X_3 = jumlah tanggungan keluarga (orang)

X_4 = pengalaman kerja (tahun)

X_5 = bonus (Rupiah)

3.5.2 Deteksi Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Deteksi Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan uji seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

2. Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Uji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

- a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2011). Pada prinsipnya normalitas dapat diuji dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2011):

- a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Deteksi Autokorelasi

Autokorelasi adalah kondisi dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain, dapat dikatakan bahwa variabel gangguan yang tidak *random*. Ada beberapa penyebab terjadinya autokorelasi, diantaranya kesalahan dalam menentukan model penggunaan lag pada model, tidak memasukan variabel yang penting. Autokorelasi ini sendiri mengakibatkan parameter yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak meminimum, sehingga tidak efisien (Gujarati, 2007).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji Durbin Watson (DW Test). Penggunaan uji Durbin-Watson hanya untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak terdapat variabel lag diantara variabel independen (Ghozali, 2006). Adapun hipotesis yang akan diuji yakni :

H₀ : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Terdapat atau tidaknya autokorelasi dapat diputuskan melalui :

Tabel 3.1
Uji Durbin Watson (DW Test)

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No Decision	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$Du < d < 4-du$

3.5.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011).

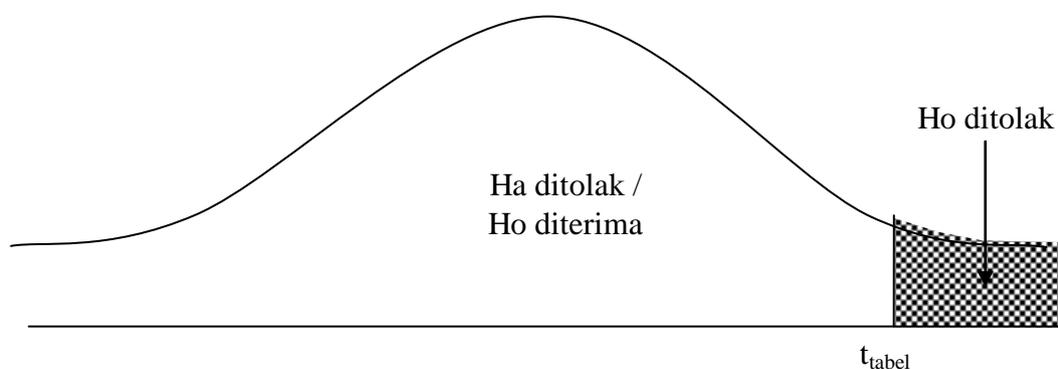
Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (capaian produksi).

H_a : Variabel-variabel bebas (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (capaian produksi).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima



2. Uji Ketepatan model (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu capaian produksi.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu, umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu capaian produksi.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan bonus) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (capaian produksi) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.