

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

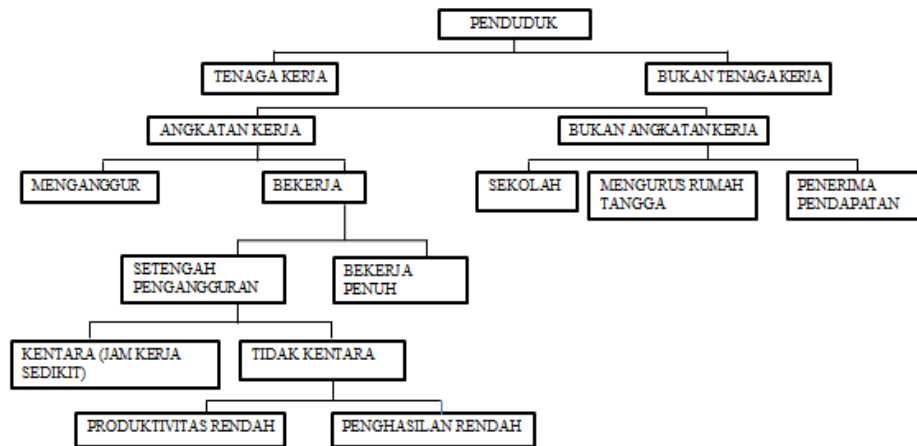
1. Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kualitas usaha yang diberikan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu. SDM juga berperan sebagai faktor produksi, namun faktor produksinya juga terbatas sehingga ekonomi sumber daya manusia harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya supaya dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pendayagunaan SDM guna menghasilkan barang atau jasa dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu pertama, sesuatu yang dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas SDM dan yang kedua, pendayagunaan SDM yang dapat mempengaruhi faktor dan kondisi yang berpengaruh terhadap pengembangan perekonomian (Arfida, 2003).

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kehidupan sehari-hari maupun untuk kehidupan masyarakat.

Produktivitas merupakan suatu pandangan hidup dan sikap mental untuk meningkatkan mutu kehidupan. Mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini dan kehidupan hari ini harus jauh lebih baik dari hari kemarin. Dengan demikian hal ini dapat mendorong manusia supaya tidak

cepat merasa puas tapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya (Arfida, 2003).



Sumber: Arfida, 2003

Gambar 2.1
Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja

Produktivitas menurut definisi kerja merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas faktor manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas merupakan faktor lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga kerja yang memanfaatkannya. Terwujudnya peningkatan produktivitas dibagi dalam empat macam, yaitu (Arfida, 2003):

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

- c. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar didapat dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kesuksesan suatu perusahaan, karena jika perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan maka perusahaan tidak akan bisa menghasilkan suatu produk. Produktivitas yang besar juga membawa dampak baik bagi suatu perusahaan karena terjadinya keuntungan yang diperoleh baik dari si pemilik perusahaan maupun dari karyawannya itu sendiri. Oleh karena itu, seorang pengusaha ataupun karyawan harus kompak dalam bekerja guna menghasilkan produk yang berkualitas baik.

Namun pada dasarnya kualitas sumber daya manusia di negara berkembang itu sangat rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat produktivitas tenaga kerja baik dibidang produksi dan distribusi ataupun dalam penelitian yang lain (Suryana, 2000).

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dibagi menjadi 3 (Arfida, 2003):

1) Kualitas dan Kemampuan

Kualitas dan kemampuan seorang karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Semua faktor ini penting

didalam sebuah perusahaan karena jika tidak ada faktor-faktor tersebut maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar.

2) Sarana Pendukung

Sarana pendukung guna meningkatkan produktivitas perusahaan dibagi menjadi 2 yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, dan suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

3) Supra Sarana

Isolasi tidak akan terjadi didalam aktivitas perusahaan. Sesuatu yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluar perusahaan, misalnya sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup, dan sebagainya. Ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kebijaksanaan pemerintah dibidang ekspor-impor, serta pembatasan dan pengawasan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal. Peran seorang manajer dalam meningkatkan produktivitas sangatlah strategis yaitu mendayagunakan dan mengkombinasikan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi

manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Perusahaan adalah suatu tempat dimana para pekerja bisa mendapatkan pengalaman kerja dan juga kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya. Namun kesempatan ini hanya bisa dinikmati oleh karyawan jika pimpinan perusahaan memungkinkannya.

1. Kriteria Produktivitas Kerja Rendah

Produktivitas kerja yang rendah bisa disebabkan oleh 4 kemungkinan. Yang pertama adalah kurangnya ketrampilan. Seseorang yang kurang terampil saat bekerja biasanya disebabkan oleh pendidikan yang rendah. Seseorang yang berpendidikan tinggi tidak menjamin ia akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena pengalaman pendidikan yang diterima di sekolah kadang-kadang terlalu umum sehingga tidak dapat diterapkan langsung di pekerjaan. Produktivitas yang rendah biasanya juga dialami oleh karyawan yang baru mulai masuk kerja. Produktivitas kerja yang rendah bisa diatasi dengan melakukan pelatihan kepada para pekerja. Yang kedua adalah karena kurangnya sarana-sarana penunjang. Hal ini biasanya dikarenakan oleh minimnya alat kerja yang tersedia, kurangnya organisasi dan manajemen pimpinan. Yang ketiga yaitu rendahnya tingkat kesehatan dan gizi para pekerja. Dan yang terakhir yaitu rendahnya tingkat upah dan sistem pengupahan yang tidak mengandung sistem pemberian secara intensif bagi karyawan yang berprestasi. Upah yang rendah biasanya dapat menurunkan

semangat kerja para karyawan serta dapat mengakibatkan tingkat kesehatan dan konsumsi yang terbatas untuk para karyawan sehingga produktivitas rendah menjadi turun (Basuki dan Prawoto, 2015).

2. Disiplin Kerja

Besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah mereka miliki menandakan jika karyawan tersebut harus memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan dan juga terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Menurut Wursanto (2001) disiplin kerja, yaitu suatu keadaan yang menimbulkan dan memberi dorongan terhadap para karyawan untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ada dan norma yang telah ditentukan.

Disiplin kerja menurut Pandji (2004) adalah adanya norma dan Peraturan yang ada dalam organisasi tersebut yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan dalam bekerja. Seharusnya kedisiplinan dijadikan sebagai hal wajib yang harus dipatuhi oleh karyawan. Karena pada dasarnya semakin disiplin karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan perusahaan.

Ketaatan dalam disiplin kerja bisa dilihat dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan menyatakan “hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sangat kuat, yang artinya jika disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hasibuan dalam Dunggio, 2013) yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Kemampuan seorang dalam mencapai tujuan yang akan dicapai biasanya cukup menantang. Hal ini artinya tujuan yang dibebankan kepada para karyawan harus sesuai dengan kemampuan seorang karyawan tersebut supaya dia bisa menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan juga disiplin dalam bekerja.

b. Teladan Pemimpin

Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh teladan pemimpin karena seorang pemimpin dijadikan sebagai panutan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin juga harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta ucapan harus sesuai dengan perbuatannya, maka seorang bawahan juga secara otomatis akan mengikutinya. Namun, ketika pemimpin tidak mempunyai teladan yang baik maka karyawan akan menjadi kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi oleh balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) karena balas jasa akan memberikan kepuasan atau kecintaan tersendiri bagi karyawan terhadap suatu pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik maka kedisiplinan juga akan semakin baik terhadap pekerjaannya.

d. Keadilan

Terwujudnya kedisiplinan karyawan juga dapat didorong oleh keadilan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya paling benar dan minta diperlakukan sama dengan yang lainnya.

e. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat maka seorang pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa senang mendapat perhatian dari seorang atasannya.

f. Sanksi/hukuman

Adanya sanksi yang berat akan membuat seorang karyawan merasa takut untuk melanggar segala peraturan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu sanksi/hukuman ini sangat penting dalam memelihara kedisiplinan.

g. Ketegasan

Seorang pimpinan harus tegas, bertindak untuk menghukum karyawannya ketika seorang karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

3. Teori Upah

Upah merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk hasil usaha yang telah mereka kerjakan. Dalam penetapan upah,

biasanya perusahaan cenderung membandingkan tingkat upah para pesaingnya. Perusahaan yang membayar upah karyawannya berbeda dengan pesaingnya maka perusahaan itu cenderung akan kehilangan para karyawannya. Namun sebaliknya, ketika perusahaan tersebut mau menarik karyawan lain untuk masuk ke perusahaannya atau tetap berada di perusahaannya maka perusahaan rela membayar upah lebih dari pesaingnya (Griffin dan Ebert, 2008).

Adapun Teori – Efisiensi (Mankiw, 2006) yaitu:

- a. Upah yang tinggi dapat membuat para pekerja bekerja secara lebih produktif.
- b. Upah yang tinggi akan menurunkan perputaran tenaga kerja. Dengan membayar upah yang tinggi, maka perusahaan akan kehilangan cukup banyak waktu itu untuk merekrut dan melatih tenaga kerja yang baru.
- c. Rata-rata kualitas tenaga kerja tergantung pada upah yang perusahaan berikan. Apabila perusahaan memberi upah sedikit maka perusahaan akan kehilangan karyawan.
- d. Upah yang tinggi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Dari ke-empat teori diatas semuanya memiliki perbedaan masing-masing, namun teori tersebut mempunyai arti yang sama yaitu ketika perusahaan memberikan upah yang lebih tinggi kepada para tenaga kerjanya maka perusahaan akan beroperasi menjadi lebih efisien. Dengan adanya upah yang tinggi maka karyawan akan menjadi lebih termotivasi

untuk bekerja lebih giat lagi sehingga produktivitas tenaga kerja akan meningkat (Mankiw, 2006).

a. Sistem-sistem Upah

Sistem upah dapat dibagi menjadi 3 (Manullang, 1991):

a) Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem upah ini dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu upah per jam, upah per hari, upah per minggu, dan upah per bulan. Kebaikan dari sistem upah ini adalah tata usaha yang akan mengurus mengenai upah kepada para karyawan dengan mudah. Sedangkan keburukannya adalah upah pekerja akan disamakan dengan pekerja yang rajin ataupun yang malas, oleh karena itu para pekerja akan merasa dirugikan.

b) Sistem Upah Menurut Kesatuan Hasil

Sistem upah ini dipakai untuk perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang sama. Dalam hal ini sistem upah diberikan berdasarkan kegiatan pekerjaannya. Kebaikan dalam sistem upah ini adalah ketika pekerja rajin dalam bekerja maka ia akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pekerja yang malas, hal ini karena pekerja berusaha mendapatkan prestasi saat bekerja maka ini akan memberikan keuntungan kepada perusahaan karena hasil produksinya meningkat. Adapun keburukan sistem ini adalah para pekerja bekerja dengan tergesa-gesa sehingga menyebabkan kualitas produk tidak maksimal dan juga dapat mempengaruhi kesehatan si pekerja. Dengan demikian, untuk menghindari

kejadian tersebut sekarang sudah di terapkan sistem upah minimum bagi setiap pekerja.

c) Sistem Upah Premi atau Dorongan

Sistem ini biasa disebut dengan gainsharing system. Sistem ini dibagi menjadi 2 yaitu sistem upah premi berdasarkan ilmu pengetahuan dan sistem upah premi tidak berdasarkan ilmu pengetahuan. Sistem upah premi terdiri dari:

- Sistem upah premi menurut Taylor
- Sistem upah premi menurut Emerson
- Sistem upah menurut Halsey
- Sistem upah menurut Bedeaux
- Sistem upah menurut Rowan

b. Dinamika Pengupahan

Struktur upah tidak statis tetapi dinamis. Berikut adalah beberapa penyebabnya (Arfida, 2003):

a) Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu sumber perusahaan untuk mendapatkan tambahan pendapatan. Oleh karena itu, jika produktivitas naik akan menyebabkan upah cenderung naik. Produktivitas akan berubah ketika teknologi juga berubah.

b) Besarnya Penjualan

Penjualan merupakan kemampuan dalam membayar yang ditentukan oleh sumber pendapatan usaha.

c) Laju Inflasi

Daya beli dalam sebuah rumah tangga terdapat unsur yang penting yang harus ada didalamnya yaitu upah yang diterima bukan upah nominal. Dengan demikian, laju inflasi yang dipakai untuk mendeflasikan upah nominal menjadi upah riil sangat penting.

d) Sikap Pengusaha

Kecepatan perubahan tingkat upah tergantung sikap pengusaha dalam menghadapi hal-hal yang dapat mengakibatkan upah berubah. Sikap pengusaha dapat dibagi menjadi dua, yaitu liberal dan konservatif.

e) Institusional

Dalam meningkatkan dinamika tingkat upah peranan serikat pekerja tidak sama dengan gambaran sebelumnya. Undang-undang mengharuskan perusahaan besar untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama dengan serikat pekerja yang memang diinginkan oleh anggotanya. Dengan demikian, tingkat upah para serikat pekerja perusahaan diharapkan lebih dinamis dari pada tingkat upah perusahaan yang tanpa serikat pekerja. Namun dalam kedua hal ini, tidak adanya pemandu yang memperjuangkan tingkat upahnya sehingga secara teoretis mereka akan ketinggalan dengan yang lainnya.

Albert Rees menunjukkan bahwa dugaan tersebut tidak terbukti. Justru karena terikat dalam perjanjian kerja yang umumnya hanya 3-5 tahun, tingkat upah ini akan menjadi kurang fleksibel dan kalah dinamis dengan perusahaan yang tanpa serikat pekerja.

c. Suplemen Upah

Pengaturan upah pada umumnya dinyatakan dalam bentuk tarif. Penetapan upah juga biasanya terkait dengan isi jabatan. Jumlah upah yang diterima biasanya harus ditambah dengan jaminan sosial atau *fringe benefits*.

Ada 2 hal pokok yang dilakukan untuk pembayaran upah ini pertama, supaya *take home pay* para pekerja bisa mencukupi kebutuhan. Artinya, jika tidak ada jaminan sosial upah belum bisa menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar untuk hidup minimal, misalnya tunjangan pangan, kesehatan, kelemahan perusahaan dan lain-lain. Yang kedua, supaya dapat memperlancar pelaksanaan tugas. Artinya, adanya fasilitas cuti bagi karyawan supaya mereka bisa menyegarkan jasmani dan mentalnya. Adanya fasilitas mobil mewah yang diberikan kepada seorang manajer pemasaran untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya sehingga bisa menimbulkan citra perusahaan yang diwakilinya sangat *bonafide*. Tetapi hal ini biasanya selalu ada sisa anggaran yang selalu dimanfaatkan oleh seorang manajer tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
1	Suyono, B., & Hermawan, H. (2013) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan.	Umur, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Jumlah Tanggungan Keluarga, dan Upah.	Metode analisis regresi linier berganda program SPSS Version 11.5 (<i>Statistical Program for Social Science</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu umur, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga dan upah berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja.	a) Objek Penelitian : -Penelitian terdahulu : Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan. -Penelitian sekarang : Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : ada 2 variabel yang sama dengan penelitian sekarang yaitu variabel jumlah tanggungan keluarga dan upah. c) Alat Analisis: -penelitian terdahulu : Metode analisis regresi linier berganda program SPSS Version 11.5 (<i>Statistical Program for Social Science</i>). -penelitian sekarang : Metode analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.
2	Danasari, I. F., & Usman, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada	Tingkat Pendidikan, Upah, Usia, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, Teknologi	Metode analisis dengan model regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 4 variabel yang berpengaruh positif dan signifikan	a) Objek Penelitian : - Penelitian Terdahulu : Agroindustri Roti Kota Mataram - Penelitian Sekarang : Sentra Industri Batik di

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
	Agroindustri Roti Di Kota Mataram.			terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel tingkat pendidikan, upah, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan variabel usia dan teknologi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.	Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya terdapat satu variabel independen yang sama dengan penelitian sekarang yaitu Upah. c) Alat analisis : Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
3	Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT.Kabelindo Murni, Tbk.	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Model analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	a) Objek Penelitian : - Penelitian terdahulu : PT. Kabelindo Murni, Tbk - Penelitian sekarang : Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya variabel independen yaitu disiplin yang sama dengan penelitian sekarang. c) Alat analisis : sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
4	Fathoni, A. (2014). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Outsourcing Pada Industri Gula PTPN XI	Umur, Pendidikan, Masa kerja, Jumlah tanggungan keluarga	Metode Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel umur, pendidikan, masa kerja,	a) Objek Penelitian: - Penelitian terdahulu: Industri Gula PTPN XI di PG Semboro Kabupaten Jember

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
	di PG Semboro Kabupaten Jember dan PG Djatiroto Kabupaten Lumajang.			dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outsourcing pada Industri Gula PTPN XI di PG Semboro Kabupaten Jember dan PG Djatiroto Kabupaten Lumajang.	dan PG Djatiroto Kabupaten Lumajang. - Penelitian sekarang: Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya ada 1 variabel yang sama yaitu jumlah tanggungan keluarga. c) Alat analisis : - sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda.
5	Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.	Semangat Kerja dan Disiplin Kerja	Metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja	a) Objek Penelitian : - Penelitian terdahulu: PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara - Penelitian Sekarang: Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya variabel disiplin kerja yang sama dengan penelitian sekarang c) Alat Analisis : Sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.
6	Sudirman, S., & Ahmadi, A. (2017). Pengaruh	Tingkat Pendidikan, Upah, Angka Harapan Hidup	Metode Analisis menggunakan regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua	a) Objek Penelitian : -Penelitian terdahulu : Sektor

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
	Pendidikan, Upah dan Angka Harapan Hidup Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Ekonomi di Provinsi Jambi.		berganda dengan program SPSS 16.0	variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja	Ekonomi di Provinsi Jambi -Penelitian sekarang : Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya variabel upah yang mempunyai kesamaan dengan penelitian sekarang. c) Alat Analisis: -penelitian terdahulu : Alat analisis regresi berganda dengan program SPSS 16.0 -penelitian sekarang : Alat analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.0.
7	Garnero, A., Kampelmann, S., & Ryck, F. (2014). The Heterogeneous Effects Of Workforce Diversity On Productivity, Wages, and Profits.	Keberagaman Tenaga Kerja, Produktivitas, Upah,	Metode Analisis GYM-SS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	a) Variabel : Terdapat variabel Upah dan produktivitas yang sama dengan penelitian sekarang. b) Alat Analisis : -Penelitian terdahulu : Menggunakan metode analisis GYM-SS - Penelitian sekarang : Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.0.
8	Prabowo, A., & Edi Suswandi, P. (2014) Faktor	Umur, Masa kerja, Curahan jam kerja, dan	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan	a) Objek Penelitian : - Penelitian

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
	Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Percetakan Pada Industri Kecil Genteng di Desa Taman Sari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember.	Jumlah tanggungan keluarga.	dengan metode OLS.	bahwa secara bersama-sama variabel umur, masa kerja, curahan jam kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap besarnya produktivitas tenaga kerja.	terdahulu : Tenaga Kerja Bagian Percetakan Pada Industri Kecil Genteng di Desa Taman Sari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. - Penelitian sekarang : Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya ada 1 variabel independen yang sama yaitu jumlah tanggungan keluarga. c) Alat Analisis : - Penelitian terdahulu : Menggunakan Analisis regresi berganda dengan metode OLS. - penelitian sekarang : Analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.0.
9	Maya, M., Mandey, S., & Tumade, P. (2015). Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pln (Persero) Wilayah	Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja	Metode Regresi linier berganda	Hasil ini menunjukkan semua variabel disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja	a) Objek Penelitian : -Penelitian terdahulu : PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado -Penelitian sekarang : Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur,

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
	Suluttenggo.			karyawan.	Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya terdapat variabel disiplin yang sama dengan penelitian sekarang c) Alat Analisis : Sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
10	Sulaeman, A. (2017). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.	Upah dan Pengalaman Kerja.	Analisis Parametrik dengan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah dan pengalaman kerja berpengaruh positif secara parsial ataupun simultan terhadap produktivitas kerja.	a) Objek Penelitian : -Penelitian terdahulu : Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. -Penelitian sekarang : Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya variabel upah yang mempunyai kesamaan dengan penelitian sekarang. c) Alat Analisis: -penelitian terdahulu : Alat analisis parametrik dengan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>) -penelitian sekarang : Alat analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 21.0.
11	Dewi, N. I., & Handayani, H. R. (2018) Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Batik Cap	Pendidikan, upah, keterampilan, usia, curahan jam kerja, tanggungan keluarga dan pengalaman	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, keterampilan, curahan jam kerja, dan	a) Objek Penelitian : -Penelitian terdahulu: industri kecil batik Semarang di Kota Semarang. -Penelitian

No	Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dari penelitian sekarang
	Semarangan di Kota Semarang.	kerja.		pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri batik Semarangan di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan, usia, dan tanggungan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil batik Semarangan di Kota Semarang.	sekarang : Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan. b) Variabel : Hanya variabel upah dan tanggungan keluarga yang mempunyai kesamaan dengan penelitian sekarang. c) Alat Analisis: sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara maupun kesimpulan yang diambil untuk menjawab pokok permasalahan yang diajukan didalam penelitian yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Dalam penelitian ini hipotesis yang dapat penulis sampaikan yaitu:

1. Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik di Kampung batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan.

2. Diduga jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik di Kampung batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan.
3. Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik di Kampung batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan.

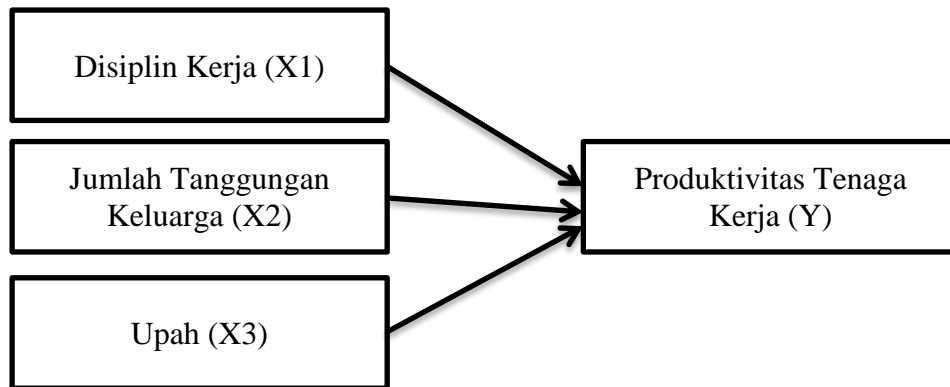
D. Model Penelitian

Dasar yang menjadi pemikiran dalam penelitian ini adalah tinggi rendahnya kualitas seorang tenaga kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut.

Produktivitas tenaga kerja ini berpengaruh terhadap kualitas manusianya. Dimana semakin baik kualitas sumberdaya manusia maka akan semakin baik pula tingkat produktivitas tenaga kerja pada saat bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada penelitian ini yaitu faktor disiplin kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan upah. Faktor-faktor tersebut dijadikan acuan apakah disiplin kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hasil akhir dari penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis data uji asumsi klasik (*Ordinary Least Square*) dan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Model*) yang akan dijabarkan pengaruh disiplin kerja, jumlah tanggungan keluarga, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kampung batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota

Pekalongan. Oleh karena itu, supaya peneliti mudah untuk melakukan penelitian maka dapat dilihat pada gambar model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2
Model Penelitian