

BAB II

Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003). Namun dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 Ayat 1 UU No. 13/2003).

Dewan penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerja/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah serta ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai

pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Sukirno, 2002).

Hadi poernomo (2019) Upah adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:122) mengungkapkan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Sama halnya dengan Kadarisman (2012:123) yang mengungkapkan bahwa upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Berdasarkan kajian pengertian upah di atas dapat disusun rekapitulasi pengertian upah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Pengertian Upah

No	Tahun	Sumber Referensi	Pengertian Upah
1.	2002	Sukirno	Upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu
2.	2003	Pasal 90 Ayat 1 UU No.13/2003	Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah

			minimu yang telah ditetapkan pemerintah setempat
3.	2012	Hasibuan dalam kadarisman	Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
4.	2012	Kadarisman	Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.
5.	2018	Niko	Upah adalah imbalan financial langsung di bayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
6.	2019	Hadi Poernomo	Upah adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu
Kesimpulan Upah			
Upah adalah balas jasa yang adil dan layak yang menjadi hak seluruh pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan dalam bentuk finansial yang telah disepakati dalam suatu perjanjian kerja.			

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan Tabel 2.1 mengenai pengertian yang di kemukakan oleh 6 pendapat para ahli maka, dapat disimpulkan upah adalah balas jasa yang adil dan layak yang menjadi hak seluruh pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan dalam bentuk finansial yang telah disepakati dalam suatu perjanjian kerja.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pengertian Niko (2018), karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan bahwa upah adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu

2.1.1.1 Sistem Pengupahan

Terdapat beberapa penggolongan upah yaitu:

- a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing, di mana ditentukan oleh berapa banyak nasabah penabung yang mampu ia tarik atau berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya.

2.1.1.2 Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki internal equity dan eksternal equity". Internal equity adalah jumlah yang diperoleh akan dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Eksternal equity merupakan jumlah yang diterima persepsi sesuai dengan jumlah dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi. Tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi berupa upah adalah sebagai berikut:

- a. Lakukanlah survey gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding.

Survey gaji bertujuan untuk menetapkan tarif yang berlaku di masyarakat. Survey gaji yang baik memberikan tarif upah yang spesifik untuk jabatan yang spesifik. survey secara formal tertulis merupakan yang terbaik, namun dapat juga dilakukan melalui telepon dan surat kabar.

- b. Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Evaluasi jabatan bertujuan menetapkan nilai relatif dari suatu jabatan. Pada evaluasi ini, jabatan-jabatan dibandingkan satu terhadap yang lain berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan.

- c. Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkatan upah. Tingkatan upah adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat yang hampir sama.

- d. Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah. Kurva upah/lini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumber vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumber horizontal.

- e. Tentukan tarif upah.

Akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama broadbanding. Hal ini dilakukan

untuk mempermudah owner dalam menentukan tarif upah. Keuntungan menggunakan sistem ini ialah bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya, perusahaan tidak perlu mengubah tarif upahnya terlalu besar.

2.1.1.3 Indikator Upah

As`ad (1998) menyatakan terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat upah seperti Sistem pengupahan, Sistem upah menurut produksi, Sistem upah menurut senioritas, Sistem upah menurut kebutuhan.

Sonny Sumarsono dalam ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenaga kerjaan menyatakan indikator upah terdiri dari :

a. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama. Anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.

b. Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja seorang karyawan dalam perusahaan, Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk

kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seseorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan karyawan acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.

c. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal ini disebabkan kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga sistem upah minimpun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

d. Menurut Banyaknya Produk

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing-masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Lukman (2008) yang dikutip oleh Nico (2018:25), indikator upah meliputi:

a. Upah berdasarkan kinerja

Pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.

b. Upah menurut kebutuhan

Pemberian upah diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.

c. Upah menurut senioritas

Pemberian upah diberikan kepada seseorang karyawan yang sudah menguasai bidang pekerjaannya cukup lama, sehingga bisa mendapat upah lebih dari pada yang dibawahnya.

d. Upah secara terbuka

Pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup-tutupi.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator upah, sebagaimana nampak dalam tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2
Indikator Upah

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Upah
1.	1998	As`ad	Sistem pengupahan, Sistem upah menurut produksi, Sistem upah menurut senioritas, Sistem upah menurut kebutuhan.

2.	2003	Sonny Sumarsono	Menurut Lamanya Kerja, Menurut Lamanya Dinas, Menurut Kebutuhan, Menurut Banyaknya Produk
3.	2014	Ivancevich dalam Hadi	Memadai/ memenuhi syarat (<i>Addequate</i>), Keadilan/ kewajaran (<i>Equitable</i>), Seimbang (<i>Balance pay</i>), Biaya yang efektif (<i>Cost effective</i>), Terjamin (<i>Secure</i>), Perangsang kerja (<i>Incentive providing</i>), Kepantasan/ dapat diterima (<i>Acceptable</i>)
4.	2018	Lukman yang dikutip oleh Nico	Upah berdasarkan kinerja, Upah menurut kebutuhan, Upah menurut senioritas, Upah secara terbuka
Indikator Upah			
Upah berdasarkan kinerja, Upah menurut kebutuhan, Upah menurut senioritas, Upah secara terbuka			

Sumber : Lukman yang dikutip oleh Nico (2018) dan Hasil peneliti

Berdasarkan 4 pendapat ahli mengenai upah pada tabel 2.2 maka, indikator yang digunakan penulis dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator dari Lukman yang dikutip oleh Nico (2018) yang mengungkapkan bahwa indikator dalam perhitungan upah yaitu upah berdasarkan kinerja, upah menurut kebutuhan, upah menurut senioritas, upah secara terbuka.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu indikator dari Lukman yang dikutip oleh Nico (2018) terdapat kesesuaian dengan fenomena yang terjadi di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung mengenai perhitungan upah berdasarkan kinerja.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah

Menurut Sirait dalam Nafiah (2015:24-25), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang mewakili penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

2. Serikat pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

3. Kemampuan untuk Membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4. Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

5. Biaya Hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

2.1.1.5 Tujuan Pemberian Upah dan Gaji

Menurut Rivai (2011:762-763) Tujuan dari pemberian upah dan gaji adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/ pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih murah.

d. Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/ Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

i. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2 Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari

pengetahuan pengertiantual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.¹ Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari: Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1, pada dasarnya jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 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. Pendidikan adalah aktivitas dan usaha untuk meningkatkan kepribadian dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rokhani (pikir, cipta, rasa, dan hati nurani) serta jasmani (panca indera dan keterampilan-keterampilan). Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Pendidikan bertujuan untuk “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan

bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendidikan diselenggarakan melalui jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan jalur pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal). Jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) terdapat jenjang pendidikan sekolah, jenjang pendidikan sekolah pada dasarnya terdiri dari Pendidikan prasekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Menurut Taufiq Effendi (2005:72) pendidikan adalah “segalah usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan” pendidikan sebagai tulang punggung kemajuan suatu Negara, menentukan tinggi rendahnya derajat dan kedudukan bangsa. Pendidikan yang efektif melahirkan anak-anak bangsa yang cerdas, bermoral dan memiliki etos kerja dan inovasi karya yang tinggi. Seluruh Negara maju sungguh telah meletakkan kebijakan pendidikan pada posisi terdepan: mendukung mengawal dan terus memperbaiki system pendidikan bagi rakyatnya.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162).

Tingkat pendidikan formal seseorang merupakan perkiraan lain bagi kedudukan kelas sosial yang umum diterima. Pada umumnya, semakinn tinggi (pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan orang itu bergaji tinggi (

berpenghasilan lebih tinggi) dan mempunyai kedudukan yang dikagumi dan dihormati (status pekerjaan yang tinggi).

Berdasarkan kajian pengertian tingkat pendidikan di atas dapat disusun rekapitulasi pengertian upah sebagai berikut :

Tabel 2.3

Pengertian tingkat pendidikan

No	Tahun	Sumber Referensi	Pengertian tingkat pendidikan
1.	2003	UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1	Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan
2.	2005	Taufik Effendi	Pendidikan adalah segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan
3.	2011	Widi Lestari	Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.
4.	2011	Harsono	Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan
Kesimpulan Pendidikan			
Pendidikan adalah suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi			

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan Tabel 2.3 mengenai pengertian yang di kemukakan oleh 4 pendapat para ahli maka, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pengertian Widi Lestari (2011), karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan

kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

2.1.2.1 Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan

Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), indikator dari tingkat pendidikan yaitu :

- a. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah.
- b. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator tingkat pendidikan, sebagaimana nampak dalam tabel 2.4 berikut :

Tabel 2.4
Indikator Tingkat Pendidikan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Tingkat Pendidikan
1.	2003	UU SISDIKNAS No. 20	Jenjang pendidikan (Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan), Pendidikan menengah, Pendidikan tinggi, Kesesuaian jurusan
2.	2011	Widi Lestari	Pendidikan formal dan pendidikan informal
3.	2013	Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti	Pendidikan formal dan pendidikan non formal
Indikator pendidikan Pendidikan formal dan pendidikan informal			

Sumber : Widi Lestari (2011) dan Hasil peneliti

Berdasarkan 3 pendapat ahli mengenai pendidikan pada tabel 2.4 maka, indikator yang digunakan penulis dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator dari Lukman yang dikutip oleh Widi Lestari (2011) yang menjelaskan mengenai dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan dimensi pendidikan

informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Widi Lestari (2011) terdapat kesesuaian dengan fenomena yang terjadi di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung mengenai pendidikan.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah adalah sebagai berikut :

a) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c) Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d) Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e) Psikologi

Pengertian awal pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.2.3 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai, tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya. Tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangun yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersamasama bertanggungjawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

2.1.2.4 Peranan Pendidikan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan disini maksudnya adalah pendidikan di sekolah dan diluar sekolah yang dilembagakan atau tidak dilembagakan. Menurut I Budiarti (2013)

Pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting pada suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar, pemberian kursus pelatihan, dan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan agar dapat mencapai sasaran dari pengembangan itu sendiri. Potensi setiap karyawan harus diketahui sebelumnya sehingga dapat menentukan cara pengembangan yang dilakukan agar tercapai produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia mencakup semua energi ketrampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan kerja dan jasa - jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa. Peranan pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusia ialah sebagai berikut:

- a. Hanya melalui pendidikan manusia dapat melaksanakan semua tugas yang diemban.
- b. Pendidikanlah yang berperan membangun manusia yang akan melaksanakan transformasi sosial ekonomi yang sesuai dengan tujuan bangsa agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur, sebab pembangunan memerlukan ketrampilan-ketrampilan untuk teknologi yang maju.

- c. Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu membina manusia menjadi tenaga produktif atau man power approach.
- d. Pendidikan dapat melaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu perkembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan
- e. Pendidikan mampu memberikan sumbangan terhadap manusia agar manusia dapat mempehitungkan dimensi sumber daya manusia dan mengembangkan lapangan kerja.

2.1.3 Teknologi Informasi

Teknologi dapat diharapkan dapat menjadi fasilitator dan interpreter. Semula teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi digunakan hanya terbatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi tersebut, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah dimasuki oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi. Pengertian tentang teknologi informasi dapat beraneka ragam walaupun masing-masing definisi memiliki inti yang sama. Banyak ahli mencoba mendefinisikan teknologi informasi, beberapa diantaranya adalah Definisi teknologi informasi menurut Sutabri (2014: 3) Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Pengertian teknologi informasi menurut Mulyadi (2014: 21) Teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.

Definisi teknologi informasi menurut Kadir dan Triwahyuni (2013: 10) Teknologi informasi adalah studi penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan, dan gambar.

Lebih spesifik teknologi informasi menurut Darmawan (2012: 17) Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya.

Menurut *Information Technology Association of America (ITAA)* dalam Sutarman (2009: 13) pengertian dari *Information Technology (IT)* / Teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. Berdasarkan kajian pengertian teknologi informasi di atas dapat disusun rekapitulasi pengertian upah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Pengertian Teknologi Informasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Pengertian Teknologi Informasi
1.	2009	Sutarman	Teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak

			dan perangkat keras komputer.
2.	2012	Darmawan	Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya.
3.	2013	Kadir dan Triwahyuni	Teknologi informasi adalah studi penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan, dan gambar.
4.	2014	Mulyadi	Teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.
5.	2014	Tata Sutabri	Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan Tabel 2.5 mengenai pengertian yang di kemukakan oleh 5 pendapat para ahli maka, dapat disimpulkan Teknologi informasi (TI) adalah alat yang menangkap, menyimpan, mengolah, pertukaran, dan menggunakan informasi..

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pengertian Tata Sutabri (2014), karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan bahwa Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

2.1.3.1 Peranan dan Pentingnya Teknologi Informasi

Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar.

Abdul Kadir (2014: 15) mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut :

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Banyak perusahaan yang berani melakukan investasi yang sangat tinggi di bidang teknologi informasi. Alasan yang paling umum adalah adanya kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif, mengurangi biaya, meningkatkan fleksibilitas dan juga tanggapan.

Terdapat banyak perusahaan yang telah menerapkan teknologi informasi untuk mendukung berbagai aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan. Sutarman (2009: 13) mengemukakan alasan mengapa penerapan maupun pengelolaan teknologi informasi menjadi salah satu bagian penting adalah :

1. Meningkatnya kompleksitas dari tugas manajemen
2. Pengaruh ekonomi internasional (globalisasi)

3. Perlunya waktu tanggap (response time) yang lebih cepat
4. Tekanan akibat dari persaingan bisnis.

2.1.3.2 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2009: 14) komponen teknologi informasi adalah sebagai berikut :

1. Hardware (Perangkat keras)
2. Software (Perangkat lunak)
3. Database (Fasilitas jaringan dan komunikasi)
4. Network (Basis data)
5. People.

Indikator dari teknologi informasi menurut Nur Maflikhah (2010) sebagai berikut :

1. Kemanfaatan meliputi :
 - a. Menjadi pekerjaan lebih mudah (makes job easier).
 - b. Bermanfaat (usefull).
 - c. Menambah produktifitas (increas productivity).
2. Efektivitas meliputi:
 - a. Mempertinggi efektivitas (enchance effectiveness).
 - b. Mengembangkan kinerja pekerjaan (improve the job performance).

Menurut Jurnal dan Supomo (2002) dalam Santiadji Mustafa (2010) Pengukuran pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan sebagai berikut :

1. Perangkat, merupakan indikator untuk menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, perangkat keras dan sistem jaringan.
2. Pengelolaan Data Keuangan, merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyeluruh.
3. Perawatan, merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan.

menurut Tata Sutabri (2014: 31), infrastruktur Teknologi Informasi yaitu sebagai berikut:

1. Perangkat Keras
2. Perangkat Lunak
3. Tenaga Pelaksana
4. Teknologi Jaringan dan Komunikasi
5. Teknologi Database
6. Sistem Informasi Manajemen

Adapun penjelasan komponen Teknologi Informasi sebagai berikut:

1. Perangkat keras

Sistem komputer terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak. Tanpa perangkat lunak, perangkat keras hanya berfungsi sebagai benda metal saja yang tidak dapat mengerjakan sesuatu. Tanpa perangkat keras, perangkat lunak hanya

merupakan kode-kode komputer saja yang tidak dapat menggerakkan perangkat kerasnya. Oleh karena itu, perangkat keras dan perangkat lunak harus bekerja bersama-sama membentuk suatu sistem, yaitu sistem komputer (Tata Sutabri, 2014: 32).

2. Perangkat lunak

Perangkat keras komputer tidak berfungsi tanpa perangkat lunak. Teknologi yang canggih dari perangkat keras akan berfungsi bila instruksi-instruksi tertentu telah diberikan kepadanya. Instruksi-instruksi tersebut disebut dengan perangkat lunak (Tata Sutabri, 2014: 62).

3. Tenaga Pelaksana

Tenaga pelaksana atau disebut brainware adalah setiap orang yang terlibat dalam kegiatan pemanfaatan komputer atau sistem pengolahan data. Tanpa adanya tenaga pelaksana, mustahil perangkat keras dan perangkat lunak yang canggih dapat dimanfaatkan secara maksimal (Tata Sutabri, 2014: 76).

4. Teknologi Jaringan dan Komunikasi

Jaringan dan komunikasi adalah serangkaian interkoneksi antara teknologi yang saling berhubungan satu dan lainnya. Teknologi juga merambah ke jaringan informasi. Akibatnya, komunikasi mengalami perubahan dalam hal pemanfaatan teknologi. Jaringan komputer adalah sebuah kumpulan komputer, printer, dan peralatan lainnya yang saling terhubung. Informasi dan data bergerak melalui kabel-kabel sehingga memungkinkan pengguna jaringan komputer saling bertukar dokumen dan data, mencetak pada printer yang sama, dan bersama-sama

menggunakan perangkat keras/lunak yang terhubung dengan jaringan (Tata Sutabri, 2014: 82).

5. Teknologi Database

Didalam dunia usaha dan dunia kerja, informasi merupakan bagian peting dan sangat berharga. Informasi yang akurat sangat membantu manajer saat mengambil keputusan dan menentukan langkah-langkah mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Untuk itu, diperlukan suatu sistem database yang lengkap, akurat, cepat, dan mudah. Keberhasilan suatu sistem informasi manajemen (SIM) sangat dipengaruhi oleh sistem database. Semakin lengkap, akurat, dan mudah menampilkan data-data yang termuat, akan semakin meningkatkan kualitas SIM. Oleh karena itu, sangatlah penting menyusun sistem database yang baik, yang mampu memenuhi segala kebutuhan data atau informasi (Tata Sutabri, 2014: 90).

6. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan, atau strategi bisnis.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Teknologi Informasi.

sebagaimana terdapat dalam tabel 2.6 berikut :

Tabel 2.6
Indikator Teknologi Informasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Teknologi Informasi
1.	2009	Sutarman	Hardware (Perangkat keras), Software (Perangkat lunak), Database (Fasilitas jaringan dan komunikasi), Network (Basis data), People.
2.	2010	Nur Maflikhah	Kemanfaatan dan efektivitas
3.	2010	Jurnali dan Supomo dalam Santiadji Mustafa	Perangkat, Pengelolaan Data Keuangan, dan Perawatan.
4.	2014	Tata Sutabri	Perangkat Keras, Perangkat Lunak, Tenaga Pelaksana, Teknologi Jaringan dan Komunikasi, Teknologi Database, Sistem Informasi Manajemen
Indikator teknologi informasi Perangkat Keras, Perangkat Lunak, Tenaga Pelaksana, Teknologi Jaringan dan Komunikasi, Teknologi Database, Sistem Informasi Manajemen			

Sumber : Tata Sutabri (2014) dan Hasil peneliti

Berdasarkan 4 pendapat ahli mengenai teknologi informasi pada tabel 2.6 maka, indikator yang digunakan penulis dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator dari Lukman yang dikutip oleh Tata Sutabri (2014) yang mengungkapkan bahwa indikator dalam perhitungan upah yaitu upah berdasarkan Perangkat Keras, Perangkat Lunak, Tenaga Pelaksana, Teknologi Jaringan dan Komunikasi, Teknologi Database, Sistem Informasi Manajemen.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu indikator dari Lukman yang dikutip oleh Tata Sutabri (2014) terdapat kesesuaian dengan fenomena yang terjadi di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung.

2.1.4 Produktivitas karyawan

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome berkembang menjadi kata productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2009).

Menurut Edy Sutrisno (2016:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barangatau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Tohardi (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa

yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2009) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Whitmore (dalam Sedarmayanti, 2009) memadamng bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2009) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan kajian pengertian teknologi informasi di atas dapat disusun rekapitulasi pengertian upah sebagai berikut :

Tabel 2.7
Pengertian Produktivitas

No	Tahun	Sumber Referensi	Pengertian Produktivitas
1.	2009	Sutrisno	Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2.	2009	Dewan Produktivitas Nasional dalam	produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangann mutu kehidupan hari ini harus lebih baik

		Sedarmayanti	dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3.	2009	Whitmore dalam Sedarmayanti	Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan
4.	2009	Paul Mali dalam Sedarmayanti	Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.
5.	2016	Edy Sutrisno	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barangatau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).
Kesimpulan produktivitas			
Produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output)			

(Sumber : Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan Tabel 2.7 mengenai pengertian yang di kemukakan oleh 5 pendapat para ahli maka, dapat disimpulkan produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pengertian Edy Sutrisno (2016), karena dianggap paling sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan bahwa Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barangatau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

2.1.4.1 Aspek Produktivitas karyawan

Menurut Siagian (2002) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu :

- a. Perbaikan terus-menerus Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu

dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.
- c. Tugas pekerjaan yang menantang Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.
- d. Kondisi fisik tempat bekerja Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.4.2 Indikator Produktivitas karyawan

Aspek produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001) yang dikembangkan dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore (1974) & Fromm (1975) tentang indikator produktivitas, yaitu:

1. Tindakan konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Hamid (2003), menyatakan bahwa proses pengukuran produktivitas kerja dapat diukur secara objektif melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Tujuan dari pengukuran kemujarahan atau efficacy (kemampuan akademis, tingkat pencapaian akademis, pendidikan berkelanjutan, perkembangan keterampilan)
- b. Tujuan dari pengukuran efektifitas (kemampuan dalam melakukan prosedur, ketepatan memprioritaskan aktifitas, penampilan kerja secara professional dan sesuai dengan standar yang ada, memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain, mampu bekerja dengan orang lain).

- c. Tujuan dari pengukuran efisiensi (sikap, yang cakap, tanggap, ketelitian, dapat beradaptasi dan secara ekonomi dapat melakukan penghematan).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno dalam bukunya manajemen Sumber Daya Manusia, dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal

ini memberi daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator produktivitas karyawan, sebagaimana nampak dalam tabel 2.8 berikut :

Tabel 2.8
Indikator produktivitas karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator produktivitas karyawan
1.	2001	Sedarmayanti	Tindakan konstruktif, Percaya pada diri sendiri, Bertanggung Jawab, Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, Mempunyai pandangan ke depan, Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif), Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.
2.	2003	Hamid	Tujuan dari pengukuran kemujarahan, Tujuan dari pengukuran efektifitas, Tujuan dari pengukuran efisiensi.
3.	2004	Simamora	Kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu
4.	2014	Edi Sutrisno	Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi.
Indikator produktivitas karyawan			
Kemampuan, Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi			

Sumber : Edi Sutrisno (2014) dan Hasil peneliti

Berdasarkan 4 pendapat ahli mengenai teknologi informasi pada tabel 2.8 maka, indikator yang digunakan penulis dalam penelitian ini merujuk kepada salah

satu indikator dari Edi Sutrisno (2014) yang mengungkapkan bahwa indikator dalam perhitungan upah yaitu upah berdasarkan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu indikator dari Lukman yang dikutip oleh Edi Sutrisno (2014) terdapat kesesuaian dengan fenomena yang terjadi di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis memulai penelitian, penulis membaca dan mempelajari beberapa penelitian terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.9
Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul penelitian, Metode, Sampel	Variabel dan Indikator	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan penelitian jurnal dengan penulis
Miriam N. Mutuku1 & Dr. Wycliffe Misuko Nyaribo (2015)	Pengaruh Teknologi Informasi pada Produktivitas Karyawan di Bank Terpilih di Kenya Metode: Desain penelitian deskriptif Sampel: 540 karyawan di tiga	<ul style="list-style-type: none"> • Teknologi informasi • Produktivitas 	Teknologi Informasi memiliki a berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pegawai bank.	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variabel yang sama yaitu teknologi informasi dan produktivitas Perbedaan :

	bank terpilih di Nairobi Kenya			Penulis jurnal tidak membahas tentang variabel upah dan pendidikan
Yohana Adisti Krisna Dwi Putri dan Sri Kusreni (2016)	<p>Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat Pendidikan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia</p> <p>Metode : kuantitatif dengan metode data panel (pooled data), yaitu gabungan data time series dan cross section.</p> <p>Metode : kuantitatif dengan metode data panel (pooled data)</p> <p>Sampel : industri pembuat sepatu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pendidikan • Upah • Produktivitas 	tingkat kesehatan, tingkat pendidikan, dan upah minimum adalah secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 3 variabel yang sama yaitu tingkat Pendidikan, Upah variabel dan Produktivitas</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang variabel teknologi informasi</p>
Luh Sri Kumbadewi (2016)	<p>Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan</p> <p>Metode : desain penelitian kausal.</p> <p>Sampel : 35 orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Teknologi • Produktivitas 	Ada Pengaruh Secara Simultan Dan Parsial Variabel Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas.	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 3 variabel yang sama yaitu Variabel Upah, teknologi dan Produktivitas</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang</p>

				variabel tingkat pendidikan
Putu Dika Arimbawa dan A.A Bagus Putu Widanta (2017)	<p>Pengaruh Luas Lahan, Teknologi Dan Pelatihan Terhadap Pendapatan Petani Padi Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Mengwi</p> <p>Metode : kuantitatif yang berbentuk asosiatif</p> <p>Sampel : 99 Orang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teknologi • Produktivitas 	Luas Lahan, Teknologi, Dan Pelatihan Memiliki Pengaruh Positif Dan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Produktivitas	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variabel yang sama yaitu Variabel teknologi dan Produktivitas</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang variabel Tingkat Pendidikan dan Upah</p>
Nashahta Ardhiaty Nurfiat dan surya Dewi Rustariyuni (2018)	<p>Pengaruh Upah Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel Di Kota Denpasar</p> <p>Metode : observasi, kuesioner dan wawancara secara mendalam</p> <p>Sampel : 141 pengusaha industri mebel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Upah, • Teknologi • Produktivitas 	Upah Dan Teknologi Berpengaruh Postif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas	<p>Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 3 variabel yang sama yaitu variabel upah, teknologi dan Produktivitas</p> <p>Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang variabel Tingkat Pendidikan</p>
Ika Fitriani, Amin Pujiati, dan Wijang	Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pendidikan • Produktivitas 	Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti

Sakitri (2019)	Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Metode : Anget Sampel : 77 Karyawan		Lingkungan Kerja Fisik, Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja	sama-sama menggunakan 2 variabel yang sama yaitu variabel tingkat pendidikan dan Produktivitas Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang variabel teknologi dan Upah
Sanchriani Marce Luan, Wilfridus Taus, dan Marthen Patiung (2019)	Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa Di Desa Angkaes Kecamatan Weliman Kabupaten Malaka Metode : kuantitatif dengan Metode angket (kuesioner dan dokumen) Sampel : 60 PNS	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan • Produktivitas 	Tingkat Pendidikan Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variabel yang sama yaitu variabel tingkat pendidikan dan Produktivitas Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang variabel teknologi dan Upah
I Made Yudi Antara Waisnawa Putra dan Gede Wardana (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Teknologi Terhadap Produktivitas karyawanpengrajin Ukiran Kayu Metode : kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan • Teknologi • Produktivitas 	hwa secara simultan pengalaman kerja, tingkat pendidikan teknologi berpengaruh signifikan	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 3 variabel yang sama yaitu variabel tingkat

	yang berbentuk asosiatif Sampel : 30 orang		terhadap produktivitas pengrajin.	pendidikan, teknologi dan Produktivitas Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang variabel upah
Royda Dan Agung Anggoro Seto (2019)	Pengaruh Upah Terhadap Produktifitas Dan Inflasi Pada Sektor Industri Manufaktur Di Kota Palembang Metode : kuantitatif Asosiatif Sampel : 99 Orang	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Produktivitas 	Upah Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Sektor	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti sama-sama menggunakan 2 variabel yang sama yaitu variabel upah dan Produktivitas Perbedaan : Penulis jurnal tidak membahas tentang Pendidikan Dan Teknologi

Sumber : Data diolah 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada sektor industri merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada sektor industri tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya. Pada saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain kualitas sumber daya

manusia yang harus diperhatikan, perlu diperhatikan pula faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini produktivitas dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, diantaranya adalah faktor upah, tingkat pendidikan dan teknologi informasi.

Variabel upah, upah dalam penelitian ini adalah rata-rata upah yang diberikan pengusaha pada setiap pekerja baik upah pokok maupun upah lainnya pada PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung. Indikatornya adalah memadai/memenuhi syarat (Adequate),keadilan/ kewajaran (Equitable), Seimbang (Balance pay), biaya yang efektif (Cost effective), terjamin (Secure), perangsang kerja (Incentive providing), kepantasan/ dapat diterima (Acceptable). Pemberian upah yang benar, sesuai perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan dengan para tenaga kerja, akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Variabel tingkat pendidikan, dengan indikator jenjang pendidikan yaitu pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja (SD, SMP, SMA, Perguruan tinggi) dan kesesuaian jurusan yaitu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh setiap pekerja. tingkat pendidikan digunakan sebagai pedoman pengukuran tentang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap tenaga kerja yang bekerja pada PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka tingkat produktivitas yang dihasilkan akan tinggi pula.

Variabel teknologi informasi, dengan indikator kemanfaatan dan efektivitas. Indikator kemanfaatan meliputi menjadikan pekerjaan lebih mudah (makes job

easier), Bermanfaat (usefull), Menambah produktifitas (increas productivity) dan indikator efektivitas meliputi mempertinggi efektifitas (enchance effectiveness) dan mengembangkan kinerja pekerjaan (improve the job performance)

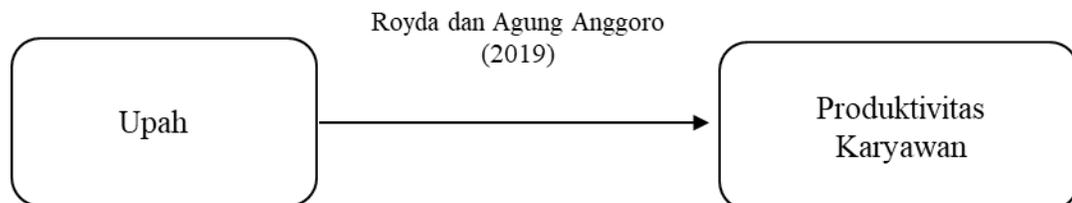
2.2.1 Keterkaitan antar Variabel

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabelindependen (Upah, Tingkat pendidikan dan Teknologi terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan pada PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung).

2.2.1.1 Pengaruh antara upah dan produktivitas karyawan

Keterkaitan antara upah dengan produktivitas karyawan diperkuat oleh hasil temuan Royda dan Agung Anggoro (2019) yang dalam jurnalnya menyatakan bahwa upah yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih maksimal sehingga secara teori akan meningkatkan produktifitas pekerja yang secara langsung akan meningkatkan produktivitas sektoral secara keseluruhan.

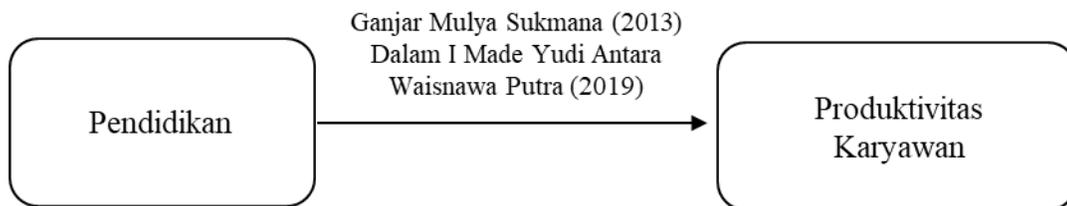
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari upah terhadap produktivitas karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Pengaruh upah dan produktivitas karyawan

2.2.1.2 Pengaruh antara pendidikan dengan produktivitas karyawan

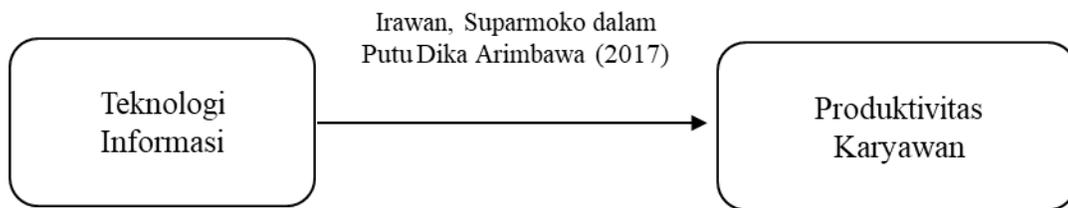
Keterkaitan antara pendidikan dengan produktivitas karyawan diperkuat oleh hasil temuan Ganjar Mulya Sukmana (2013) Dalam I Made Yudi Antara Waisnawa Putra (2019) penelitiannya menyebutkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.



Gambar 2.2
Pengaruh pendidikan dengan produktivitas karyawan

2.2.1.3 Pengaruh antara teknologi dengan produktivitas karyawan

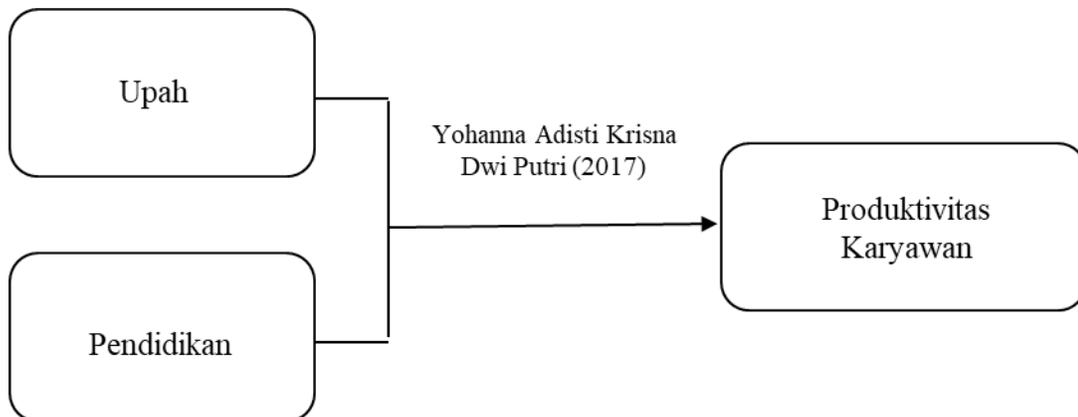
Keterkaitan antara pendidikan dengan produktivitas karyawan diperkuat oleh hasil temuan Irawan, Suparmoko dalam Putu Dika Arimbawa (2017) dimana teknologi merupakan perubahan fungsi produksi yang ada dalam teknis produksi. Selain itu Teknologi adalah faktor pendorong dari fungsi produksi, karena semakin modern teknologi yang di gunakan maka hasil yang di capai akan semakin banyak dengan waktu yang efektif dan efisien.



Gambar 2.3
Pengaruh teknologi dengan produktivitas tenaga kerja

2.2.1.4 Pengaruh antara upah dan pendidikan dengan produktivitas

Keterkaitan antara upah dan pendidikan dengan produktivitas karyawan diperkuat oleh hasil temuan Yohanna Adisti Krisna Dwi Putri (2017) Variabel tingkat kesehatan, tingkat pendidikan serta upah secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di 33 provinsi di Indonesia.



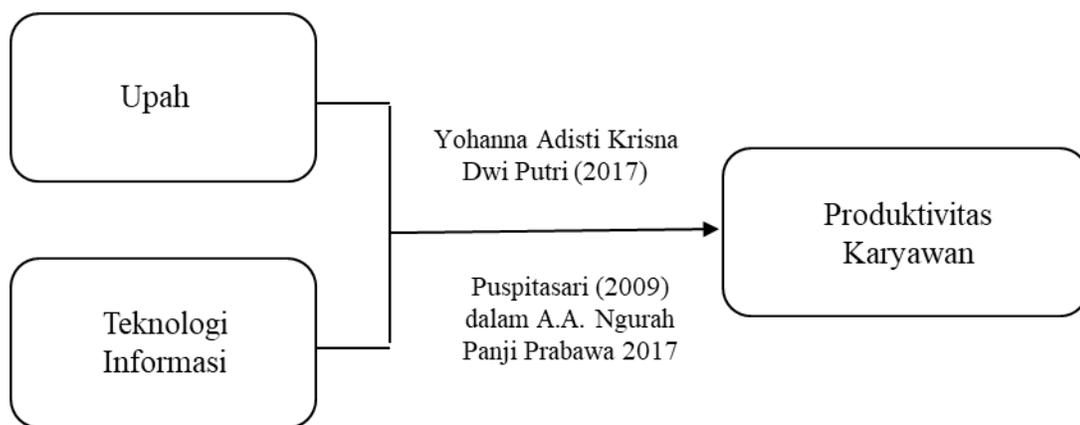
Gambar 2.4
Pengaruh upah dan pendidikan dengan produktivitas

2.2.1.5 Pengaruh antara upah dan teknologi dengan produktivitas

Keterkaitan antara upah dan pendidikan dengan produktivitas karyawan diperkuat oleh hasil temuan Puspitasari (2009) dalam A.A. Ngurah Panji Prabawa 2017 semakin tinggi tingkat modal kerja suatu perusahaan, maka tingkat penggunaan

faktor produksi pun akan semakin banyak misalnya penggunaan mesin, tenaga kerja dan input atau bahan baku.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Parameswara (2011) dengan judul “Pengaruh Tingkat Upah, Kualitas SDM, dan Teknologi Terhadap Produktivitas karyawan Pada Industri Kecil Yang Kreatif Berbasis Kearifan Lokal di Kota Denpasar”. Hasil analisis secara keseluruhan disimpulkan bahwa tingkat upah, kualitas SDM, dan teknologi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap produktivitas karyawan pada industri kecil kreatif yang berbasis kearifan lokal di Kota Denpasar.

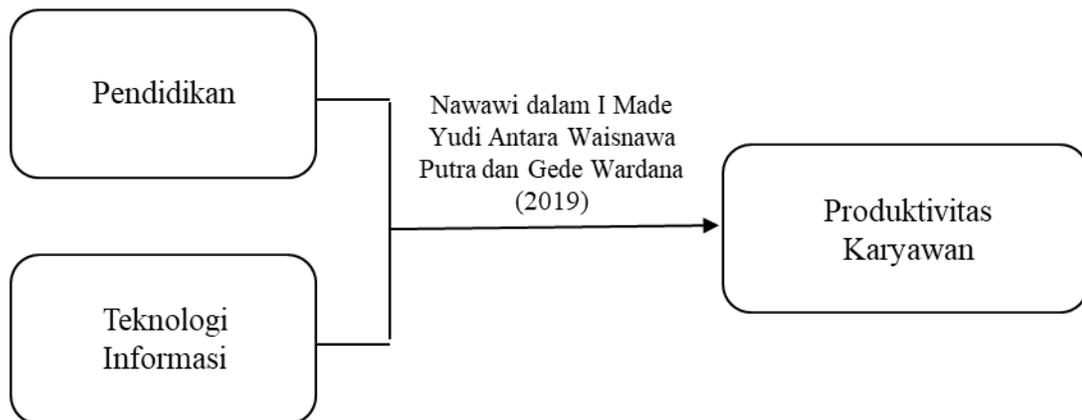


Gambar 2.5
Pengaruh upah dan teknologi dengan produktivitas

2.2.1.6 Pengaruh teknologi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas

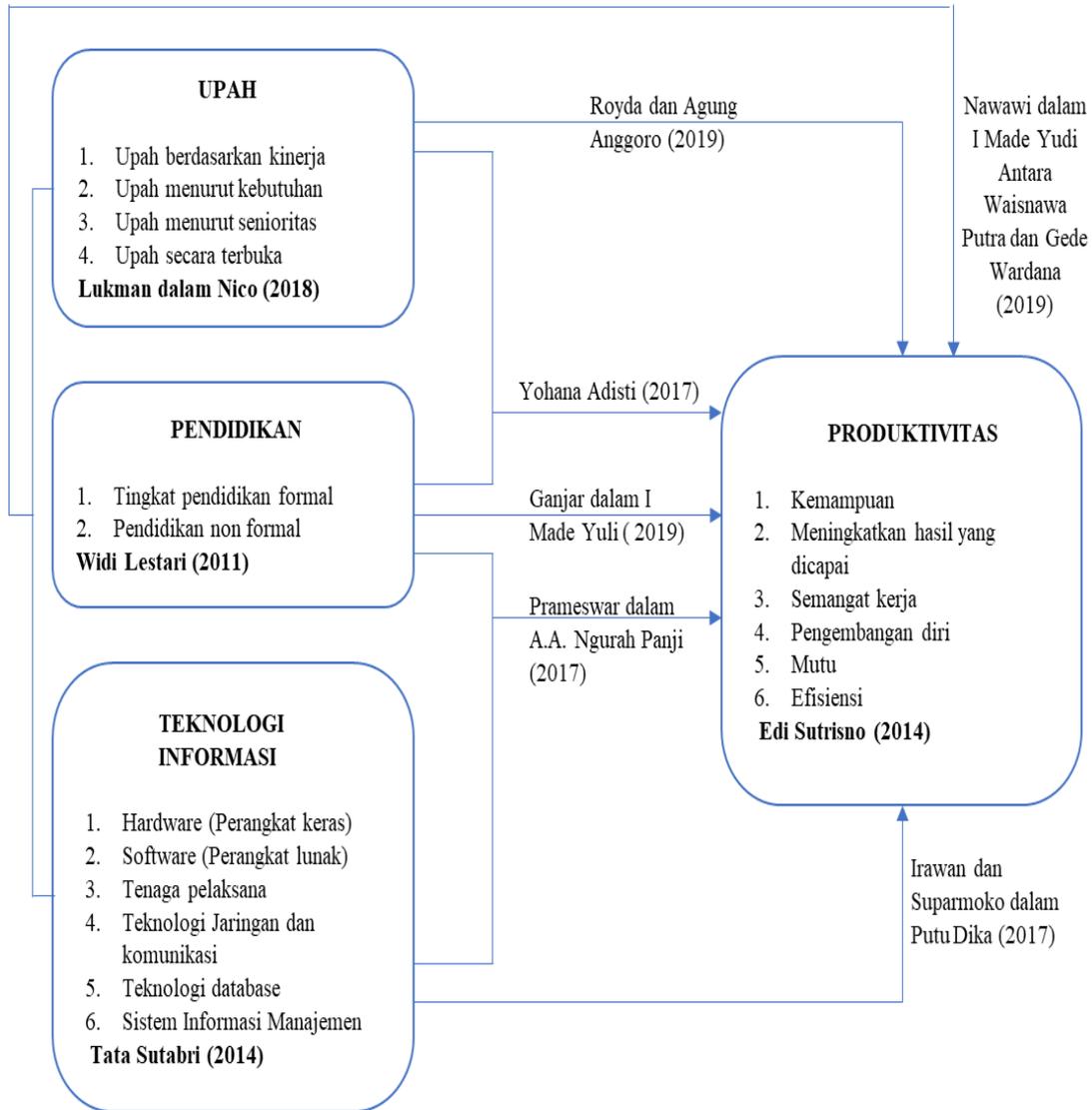
Keterkaitan antara upah dan pendidikan dengan produktivitas karyawan diperkuat oleh hasil temuan Nawawi (2007) dalam I Made Yudi Antara Waisnawa Putra dan Gede Wardana (2019) Variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan

teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin ukiran kayu di Kecamatan Abang Menurut faktor lain yang dapat mempercepat produktivitas adalah penggunaan teknologi. Suatu teknologi dapat memberi keuntungan dari segi ekonomi, sosial dan budaya serta tidak bertentangan dengan norma-norma yang ada, maka teknologi tersebut dapat diterima oleh masyarakat dengan baik. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, teknologi memiliki peranan yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja tersebut. Selain teknologi, tingkat pendidikan juga sangat mempengaruhi suatu produktivitas dari tenaga kerja.



Gambar 2.6
Pengaruh teknologi dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas

2.2.1.7 Paradigma Penelitian



Gambar 2.7
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Maka dikatakan bahwa hipotesis sifatnya sementara karena jawaban masih didasarkan pada teori (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang bisa disimpulkan dalam paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak diuji dalam hipotesis tetapi hanya diuraikan berdasarkan variabel, sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai ke lima dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh upah secara parsial terhadap produktivitas di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung Bandung.

H2 : Terdapat pengaruh pendidikan secara parsial terhadap produktivitas di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung

H3 : Terdapat pengaruh teknologi informasi secara parsial terhadap produktivitas di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung.

H4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara upah, tingkat pendidikan dan teknologi informasi terhadap produktivitas di PT Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung.