BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan

Sagala dalam Hendra (2000:3) Pendidikan sebagai aktivitas berarti upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup dan keterampilan hidup baik yang bersifat manual individual dan sosial. Pendidikan didefinisikan sebagai penghubung dua sisi, disatu sisi individu yang sedang tumbuh berkembang dan disisi lain nilai sosial, intelektual dan moral yang menjadi tanggung jawab pendidik untuk mendorong individu tersebut. Pendidikan bukanlah persoalan teknik pengelolaan informasi, bahkan bukan penerapan teori belajar dikelas atau menggunakan hasil ujian prestasi yang berpusat pada mata pelajaran.

Sedarmayanti dalam Wiwik (2009:33) mengatakan bahwa Pendidikan mempunyai kualitas tinggi apabila hasil dari pendidikan itu mempunyai nilai manfaat bagi masyarakat. Pendidikan adalah pencapaian prestasi belajar murid yang meliputi pengetahuan, keterampilan, tingkah laku dan sikap yang diukur dengan test, hasil ujian dan sejenisnya. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 ayat 5 Tentang Pendidikan Nasional, mengatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk menciptakan suatu keadaan atau situasi tertentu yang dikehendaki oleh masyarakat lingkungan.

Pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi (Widyastuti 2012).

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang perlu dilakukan secara terus menerus. Pendidikan dalam suatu lembaga adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh lembaga yang bersangkutan. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dan meningkatkan kualitas, kemampuan, serta profesionalisme individu. Melalui pendidikan, seseorang

dipersiapkan untuk memiliki bekal siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi di kemudian hari. Hal tersebut akan nampak pada hasil yang dicapai, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat.

Andrew F. 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 konseptual dan teoritis untuk tujuan- tujuan umum.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun nonformal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran tentang pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan dalam Wiwik (2015:21).

2.1.1.2 Tujuan Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku. Pendidikan merupakan sebuah deskriptif dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Lahirnya tujuan pendidikan disebabkan karena perlunya suatu kurikulum yang efektif dan efisien. Maksud penetapan tujuan pendidikan bagi karyawan terlebih dahulu agar memudahkan dan mengarahkan kemampuan sumber daya manusia atau sasaran kerja.

Setiap individu memiliki tujuan, minat dan kebutuhan yang berbeda- beda. Perbedaan ini tidak semua orang berkeinginan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan begitu, seorang karyawan yang ingin mengembangkan kemampuan

dirinya dapat lebih efektif mengelola tugas dan pekerjaannya dan telah memungkinkan untuk memilih jalur dan jenjang pendidikan mana yang telah tersedia karena kesempatan itu tetap ada, baik didalam maupun diluar negeri.

2.1.1.3 Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan adalah pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan ke- khususan tujuannya. Menurut UU No. 2 Tahun 1989 tentang pendidikan disebutkan bahwa jenis pendidikan yang termasuk jalur pendidikan adalah pendidikan sekolah yang terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik dan pendidikan professional (Hadari Nawawi 2000:24).

1. Pendidikan Umum

Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Bentuknya seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

2. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Bentuk pendidikannya adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Jenis ini termasuk dalam pendidikan formal.

3. Pendidikan Akademik

Pendidikan akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan

pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

4. Pendidikan Profesi

Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki suatu profesi atau menjadi seorang profesional.

2.1.1.4 Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tingkat dalam pendidikan. UU No. 2 Tahun 1996 (dalam Hadari Nawawi 2000:24) dijelaskan bahwa jenjang pendidikan yang termasuk dalam jalur sekolah antara lain pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan disamping itu pula dapat diselenggarakan pendidikan pra sekolah.

Pendidikan pra sekolah biasanya mendidik anak di usia 4- 6 tahun untuk memberikan pengetahuan atau pelajaran sesuai dengan usia mereka. Jenis pendidikannya adalah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

2.1.1.5 Jalur Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan sistem nasional bab VI tentang jalur, jenjang dan jenis pendidikan bagian ke satu umum pasal 13 yaitu jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal dan nonformal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Masalah pendidikan merupakan tujuan dan perhatian dari setiap orang sosial maupun lembaga pendidik. Oleh karena itu, salah satu usaha yang kongkrit dan terarah serta terpadu yang dilaksanakan serta konsisten dan berkesinambungan

untuk mendorong peningkatan kerja adalah pendidikan.

2.1.1.6 Alat Pendidikan

Yang dimaksud dengan alat pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan dalam pendidikan tertentu. Pada dasarnya yang dinamakan alat ini luas sekali artinya, karena itu perlu pembatasan dalam beberapa persoalan saja. Dalam konteks perspektif yang lebih dinamis, alat tersebut disamping sebagai perlengkapan, juga merupakan pembantu dalam mempermudah terlaksananya tujuan pendidikan. Alat-alat itu sendiri terdiri dari :

1. Hukuman dan ganjaran
2. Perintah dan larangan
3. Celaan dan pujian
4. Kebiasaan
5. Keadaan gedung
6. Keadaan perlengkapan
7. Fasilitas-fasilitas lainnya

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang timbul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih mudah dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi

dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman kerja. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing.

Manullang (1984:15) Pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Adapun menurut Ranupandojo (1984:71), Pengalaman kerja adalah ukuran atau lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000:86). Pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Artinya, cepat atau lambatnya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Melalui pengalaman kerja, seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya.

Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1984) dinyatakan bahwa pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Siagian dalam Eben Tua (2013:6) mengatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing- masing pekerjaan atau jabatan. Kreitnet dan Kinicki dalam Wiwik (2015:32), menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.2.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Bergerak mantap dan lancar

   Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap tanpa disertai keraguan dalam dirinya.

2. Gerakannya berirama

   Tercipta dari kebiasaan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lebih cepat

menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.

3. Selalu siap dalam segala hal

   Dapat menduga akan terjadinya suatu kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya.

4. Bekerja dengan tenang

   Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar (Asri, 1986:131).

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dirumuskan beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Beberapa faktor lain juga mempengaruhi dalam kondisi tertentu, tetapi tidak menyatakan faktor yang tidak dicari dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Latar belakang pribadi, pencakup pendidikan, kursus, latihan dan bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan- kemampuan analitis dan manipulatif,untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek- aspek teknik pekerjaan (Handoko, 2009:241).

2.1.2.5 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001:430) yaitu:

1. Lama waktu/ Masa kerja:

   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki:

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur dan kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan:

   Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Secara bahasa, produktivitas berasal dari bahasa inggris (*Productivity),* yang terdiri dari dua kata yaitu *product* dan *activity.* Jika diartikan maka

produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang lebih tinggi atau lebih banyak.

Sudarmayanti (2009:57) mengemukakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Searah dengan pandangan L. Greenberg yang dikutip oleh Sinungan, (2009:12) mengatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno,2011:99). Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber- sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) (Alqi dalam Wiwik 2015: 4).

Produktivitas merupakan hubungan antar hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan tenaga atau *output*: *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk nilai (Sinungan, 2008:8). Produktivitas merupakan nisbah/ rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) dan

mewujudkan hasil (*input*). (Nasution,2007:203). Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan yang lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama.

Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya yang dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya (Wibowo,2011: 109- 110). Kingner dan Nalbaldian dalam (Gomes, 2003:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Produktivitas (*productivity*) adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengihtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya, (Griffin, 2004:2013). Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Swastha, 2005:281).

2.1.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disebuah tingkat ekonomi. Pada level negara maupun perusahaan, pengukuran produktivitas merupakan bagian yang penting dan senantiasa mendapatkan perhatian. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai

sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Rumus produktivitas secara sistematis dapat ditulis sebagai berikut (Isyandi,2004:163):

$$Produktivitas = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

$$Produktivitas\ Tenaga\ Kerja = \frac{\text{Produksi dalam unit}}{\text{Jumlah Pegawai}}$$

Isyandi, (2004:163) Sampai saat ini telah digunakan beberapa metode pengukuran produktivitas yang masing-masing metode pengukuran yang dikembangkan adalah:

1. Berdasarkan Besaran Fisik (Volume Fisik)

Pada metode ini *input* dan *output* dinyatakan dalam volume fisiknya. Ukuran volume fisik tersebut adalah:

a. Untuk *output*: Total jumlah produksi yang dihasilkan dalam periode tertentu.
b. Untuk *input*: Tenga kerja dan total jam kerja yang diperlukan tenaga kerja untuk menghasilkan produk tersebut.

2. Berdasarkan Nilai Uang

Pada metode *output* maupun *input* dinyatakan dengan nilai uang.

1. Untuk *output*: dinyatakan dalam bentuk nilai penjualan.
2. Untuk *input*: dinyatakan dalam bentuk jumlah tenaga kerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keperilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor- faktor peningkatan yang sesuai dengan situasi tertentu.

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2011), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar- benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan 15 mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari- hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

Tiffin dan Cormick (dalam Edy, 2011)**,** mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
b. Faktor yang ada diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produkivitas kerja.

2.1.3.4 Cara- cara Meningkatkan Produktivitas Kerja

Nasution (2007:209) Paling sedikit terdapat 5 cara meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan program reduksi biaya, reduksi biaya berarti dalam menghasilkan *output* dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan

input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan, peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan *output* dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya *output* meningkat lebih banyak, sedangkan *input* meningkat lebih sedikit.
3. Bekerja lebih tangkas, akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi, produksi meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi perunit *output* yang rendah.
4. Mengurangi aktifitas, melalui pengurangan sedikit *output* dan mengurangi banyak *input* yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.
5. Bekerja efektif, peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah cara meningkatkan *output*, tetapi akan mengurangi pengunaan *input*.

Didalam membicarakan faktor- faktor produktivitas, perusahaan akan tergantung sekali pada karyawan. Apakah karyawan itu memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin atau mempunyai dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik (*internal motivation)* seperti yang diharapkan oleh perusahaan atau malah sebaliknya. Akan tetapi perusahaan juga dapat berusaha secara eksternal untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan baik, yaitu dengan memperhatikan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan tersebut.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh dalam produktivitas kerja. (Sutrisno, 2011:99- 104).

2.1.3.5 Unsur Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2008) unsur produktivitas adalah :

1. Mesin dengan peralatannya
2. Tenaga kerja
3. Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi
4. Uang sebagai modal kerja

2.1.3.6 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Hendry Simamora (2004:612) faktor- faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator- indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja adalah berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah berupa hasil pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu adalah bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditetapkan.

2.1.3.7 Manfaat Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong

kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara– negara yang sedang berkembang. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar diantaranya adalah:

1. Meningkatkan produktivitas nasional. Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standar hidup yang lebih baik. Standar hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil– hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan terutama pada sektor– sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.
2. Meningkatkan produktivitas regional. Di tingkat regional, masing- masing propinsi/ kota/ kabupaten saling berlomba untuk berkreatifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.
3. Meningkatkan produktivitas sektoral. Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah untuk mengetahui sektor mana

yang merupakan prioritas utama perlu dikembangkan serta yang perlu dikembangkan serta subsektor saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut.

4. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
5. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.
6. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.
7. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan dari hasil- hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti- peneliti terdahulu. Penelitian tersebut memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di kota Makassar Oleh : Wiwik Astuti Buranda (2015)	Terdapat pengaruh yang positif antara pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktifitas tenaga kerja.	Penulis menggunakan variabel X yang sama yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.	Variabel X penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel langsung sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel saja.
2	Analisis tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali Oleh : Hesti Wulansih (2014)	Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas.	Penulis menggunakan variabel X yang sama yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.	Hanya saja dalam penelitian terlebih dahulu mengatakan bahwa variabel X tingkat pendidikan tidak berpengaruh.
3	Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (studi di industri kecil tempe di kota semarang). Oleh : Adya Dwi Mahendra (2014)	Upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan. Sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Salah satu variabel X sama sama menggunakan pengalaman kerja daan tingkat pendidikan dan Y nya pun menggunakan variabel produktivitas kerja.	Variabel X penelitian terdahulu menggunakan 5 variabel langsung sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel saja.
4	Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock kota Tegal Oleh : Nur Herawati (2013)	Upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Salah satu variabel X sama sama menggunakan pengalaman kerja daan tingkat pendidikan dan Y nya pun menggunakan variabel produktivitas kerja.	Variabel X penelitian terdahulu menggunakan 5 variabel langsung sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel saja.

5	Faktor– Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate (Kabupaten Simalungun) Oleh : Hermanto, Mozart, Dkk	Pendidikan, umur, insentif berpengaruh positif, pengalaman kerja tidak berpengaruh, secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap pengalaman kerja.	Penulis menggunakan variabel X yang sama yaitu tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja.	Variabel X penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel X langsung sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel saja.
6	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian weaving 2 PT.Kusumahadi Santosa Karanganyar Oleh : Kartika Maya Puspitasari (2013)	Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Terdapat Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan	
7	Pengaruh Variabel Pendidikan, upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (PT Gandum Malang) Oleh : Eben Tua Pandapotan (2013)	Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara bersamasama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Penulis menggunakan variabel X yang sama yaitu tingkat Pendidikan	Variabel X penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel X langsung sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel saja.
8	Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (PT INKA) Oleh : Andika Dwi Putra Pamungkas (2017)	Pendidikan karyawan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penulis menggunakan variabel X yang sama yaitu tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja.	
9	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada kantor Balai Penelitian dan Pengembangan Teknologi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Surakarta Oleh : Wahyu Indndriani (2017)	Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.	Penulis menggunakan variabel X yang sama yaitu tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja.	
10	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur Oleh : Ketut Edy Wirawan (2016)	Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Penulis menggunakan variabel X yang sama yaitu tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja.	

2.2 Kerangka pemikiran

Perusahaan adalah suatu lembaga yang terorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa yang melayani permintaan konsumen akan kebutuhannya. Perusahaan juga tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang produktif sehingga mendorong perusahaan menjadi lebih baik.

Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil jika mampu meningkatkan produktifitas karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Produktivitas kerja karyawan

merupakan salah satu faktor yang penting pada suatu perusahaan. usaha yang ditempuh oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terlebih dahulu harus memperhatikan faktor pendidikan dan pengalaman kerja.

Pendidikan juga akan mengacu pada kemampuaan umum. Pendidikan bukan hanya bisa dirasakan manfaatnya oleh karyawan itu sendiri akan tetapi juga sebuah keuntungan bagi pihak perusahaan. Melalui pendidikan karyawan juga akan memperoleh keterampilan maka dengan mudah karyawan dapat bekerja dengan menerapkan kemampuaan yang dimiliki dalam bekerja.

Perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi apabila tenaga kerja tersebut memiliki pengalaman yang lebih banyak. Tenaga kerja yang telah berpengalaman akan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, pihak perusahaan mestinya memfokuskan pada usaha pengembangan kemampuan tenaga kerjanya untuk memperoleh produktivitas kerja yang baik

Seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan berulang - ulang dalam kurun waktu cukup lama akan membuat dirinya lebih mengenal dan lebih terampil di dalam pekerjaannya.

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60), mengatakan bahwa :

“Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Todaro dalam Wiwik, (2012:3) Bahwa pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan serta meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi.

Manullang (1984:15) Pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno,2011:99). Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber- sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) (Alqi dalam Wiwik 2015: 4).

2.2.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Susilowati (2008) bahwa pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Secara parsial, pendidikan mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

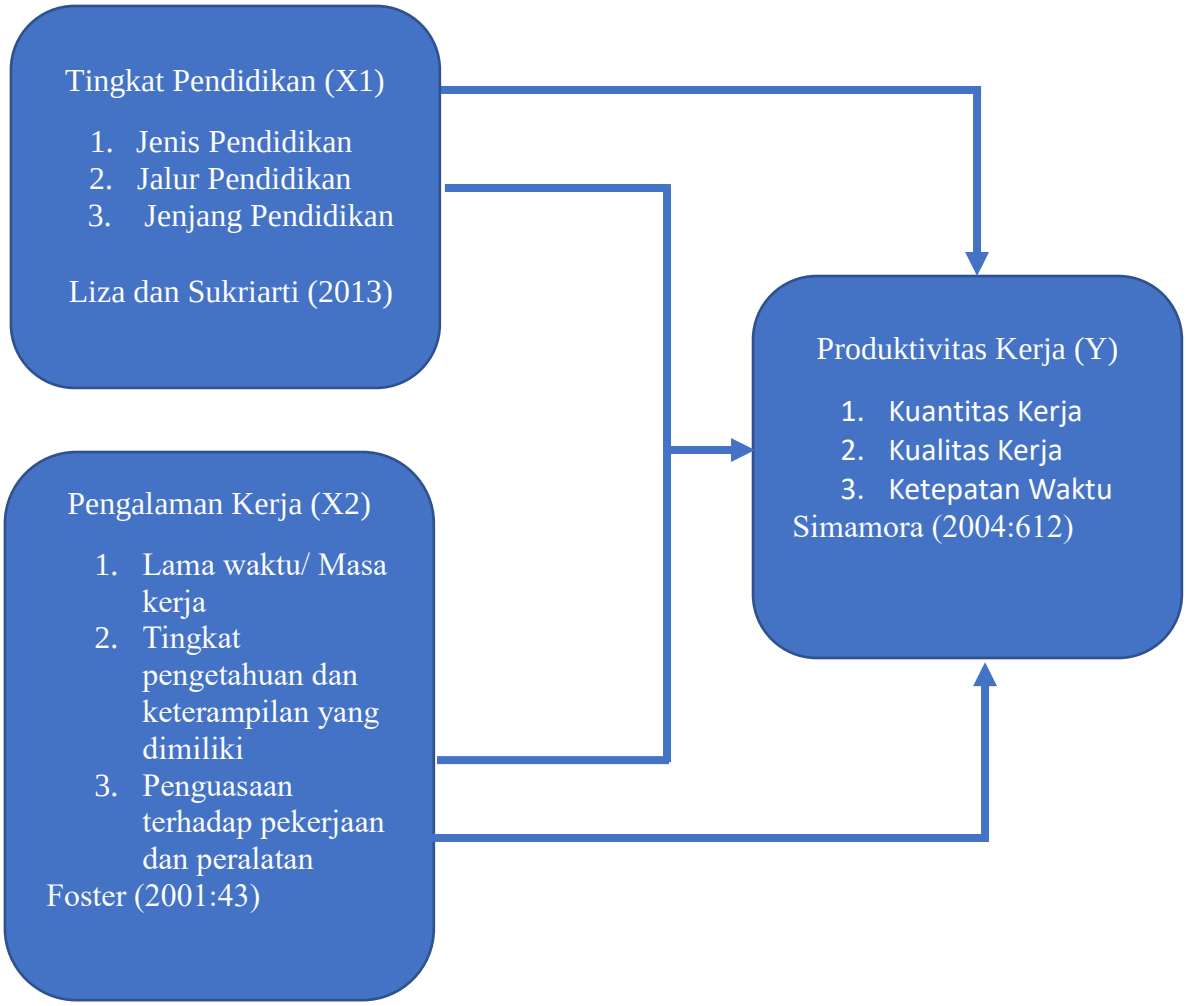
industri kecil konveksi. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan produktivitas mengindikasikan bahwasannya produktivitas dipengaruhi oleh pendidikan.

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nano (2005) yang mengatakan bahwa kenaikan produktivitas oleh pengalaman kerja. Adapun penelitian yang dikemukakan oleh Septiyan Dwi Nugroho (2012) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hanna Rianita Putri (2016) mengemukakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan, pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja dengan masa kerja yang lama dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2012:159). Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Uraian hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H3: Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.