

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkebunan di negara kita sangat berperan penting baik dibidang ekonomi maupun sosial karena dapat menghasilkan devisa yang cukup besar. Pembangunan ekonomi jangka panjang tidak selalu harus diarahkan pada sektor industri, tetapi dapat diarahkan pada sektor lain, seperti sektor pertanian dan sektor jasa meliputi perdagangan, transportasi, komunikasi, perbankan dan lain-lain. Pembangunan jangka panjang secara terpadu akan mengembangkan sumberdaya yang dapat diperbaharui melalui sektor pertanian, sektor agroindustri, sektor perdagangan, dan sektor jasa pendukung dalam kerangka modal pembangunan Indonesia yang seluas-luasnya (Ditjenbun, 2018).

Karet merupakan salah satu komoditas penting dalam perdagangan. Salah satunya sebagai bahan untuk industri sintetis, kayu pohon karet untuk usaha industri mebel dan mampu menciptakan terjadinya kerja sama internasional antara negara investor. Hasil perkebunan karet juga sebagai komoditi ekspor. Meningkatnya permintaan bahan baku karet akan menjadi peluang untuk mengeksport ke negara lain (Purnomowati, H.D dkk, 2019).

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Dua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Antara kedua sumber daya tersebut sumber daya manusialah yang paling penting. Terlihat dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Negara yang potensial miskin sumber daya

alamnya, tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan seperti contohnya negara Jepang, Korea, China bahkan Singapura. Negara-negara potensial kaya akan sumber daya alam, tetapi kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara tersebut (Notoatmodjo, 2019).

Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan penduduk yang terjadi di Indonesia, telah banyak mengalami kemajuan diberbagai bidang khususnya dalam bidang dunia usaha.hal ini menimbulkan dampak bahwa semakin banyak dibutuhkannya pekerja. Namun pada kenyataannya, dengan bertambahnya jumlah belum tentu menjamin bahwa perusahaan tersebut mampu menyerap tenaga kerja yang handal. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang sangat cepat dan tidak seimbang dan meningkatnya angka pertumbuhan kerja, sedangkan angka kesempatan kerja tidak mengalami peningkatan bahkan ada kecenderungan menurun pada setiap tahunnya. Didalam suatu perusahaan baik berskala besar maupun berskala kecil membutuhkan yang namanya tenaga kerja. Tenaga kerja ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik ataupun berjalan sebagaimana mestinya.

Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Menurut Kusriyanto (2019) pendapatan dapat meningkatkan produktivitas seseorang karena pendapatan tujuan akhir dari setiap pekerja.Oleh karena itu

diantara produksi dan pendapatan di pasar terdapat hubungan linear yang dipengaruhi oleh pengalaman, usian produktivitas serat jumlah tanggungan. Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai suatu tingkat hasil kerja tertentu. Tingkat hasil kerja tinggi, maka produktivitas tenaga kerja juga tinggi, dimana produktivitas itu sangat ditentukan oleh aspek-aspek sosial ekonomi antara lain : pengalaman kerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, pendapatan, pola konsumsi dan motivasi kerja. Manusia dalam kehidupan ekonominya, selalu berusaha untuk memenuhi biaya hidup atau kebutuhannya. Hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi, yang akhirnya akan mempengaruhi secara langsung pola konsumsi. Produktivitas akan berpengaruh kepada pola pendistribusian pendapatan terutama pada pola konsumsi, dimana pola konsumsi akan menunjukkan bagaimana membelanjakan atau mengalokasikan pendapatan untuk kelangsungan hidup antara lain pangan, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan. (Kusriyanto, 2018).

PT. Socfin Indonesia (Socfindo) merupakan salah satu perusahaan agribisnis yang mengelola perkebunan karet dan kelapa sawit yang mempunyai reputasi nasional hingga internasional. PT. Socfindo adalah *joint venture* Pemerintah Indonesia dengan Plantation North-Sumatera SA sejak tahun 1968 yang merupakan kepanjangan dari Société Financière des Caoutchoucs Medan SA, sebuah perusahaan asal Belgia yang didirikan di Medan pada tahun 1930. PT. Socfindo secara total mempunyai 17 perkebunan yang tersebar di Aceh dan Sumatera.

Perkebunan Tanah Besih yang berlokasi di Serdang Bedagai Sumatera Utara menjadikan karet sebagai komoditas utama. Devi, C. (2018), mengatakan dari sisi peran dan kontribusi karet, karet sebagai salah satu komoditas sub industri utama dalam pembangunan ekonomi Indonesia memiliki prospek yang cukup baik. Indonesia menduduki peringkat kedua produsen karet terbesar di dunia selama 2002-2007, dengan produksi 2,75 juta ton dan luas wilayah terbesar 3,41 juta hektar. Menurut Anwar (2019) dalam Devi, C. (2018), dari sisi permintaan, produk ini memiliki potensi pangsa pasar yang sangat besar. Hasil penelitian IRSG (International Rubber Research Group) menunjukkan konsumsi karet alam dan karet sintetis dunia pada tahun 2005 adalah 8,7 juta ton. Pada tahun 2035, permintaan diperkirakan mencapai 15 juta ton, dan pertumbuhan karet Indonesia diperkirakan 3% per tahun. Pada tahun 2035, produksi karet akan mencapai 5,1 juta ton, rekor yang dapat dicapai dengan merevitalisasi dan membuka areal perkebunan karet baru yang luas. Perkebunan Tanah Besih dipimpin oleh satu manajer yang bertanggung jawab dan membawahi 226 karyawan serta staf lainnya. Perkebunan Tanah Besih memiliki satu pabrik pengelola karet yang dipimpin oleh satu kepala tekniker pabrik serta satu staff pabrik dan kebun seluas 1200 ha yang dipimpin oleh satu asisten divisi dan dua mandor utama. Pada tahun 2016 Perkebunan Tanah Besih menghasilkan produksi total 2.368.183 Kg, dengan rata rata 2.109 Kg/Ha pertahun. Di tahun 2017 menghasilkan 2.304.187 Kg, dengan rata rata 2.052 Kg/Ha pertahun. Di tahun 2016 dan 2017 Kebun Tanah Besih berhasil mencapai target.

Dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi yaitu meningkatnya produktivitas, karyawan bukan hanya sebagai objek tetapi juga sebagai subjek

(pelaku). Karyawan/Pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap yang bekerja menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai peraturan atau perjanjian. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan (Sumarsono 2010 dalam Ardiansyah, 2020). Berdasarkan teori produktivitas, dikemukakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pendapatan, motivasi kerja, umur, lingkungan kerja, pelatihan kerja, manajemen kerja dan sarana dan prasarana yang tersedia (Simanjuntak 1985 dalam Ompusunggu, 2019). Sesuai dengan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan penyadap karet dengan judul PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dalam produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di PT. Socfin Indonesia Perkebunan Tanah Besih.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh melalui kegiatan penelitian ini diberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti,  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian UISU.
2. Bagi perusahaan,  
Sebagai bahan masukan untuk perkebunan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan penyadap karet.
3. Bagi pemerintah,  
Sebagai acuan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan penyadapan karet.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Sosial**

Kata sosial berasal dari bahasa latin yaitu 'socius' yang berarti segala sesuatu yang lahir, tumbuh, dan berkembang dalam kehidupan bersama (Salim, 2018). menekankan pengertian sosial pada strukturnya, yaitu suatu tatanan dari hubungan-hubungan sosial dalam masyarakat yang menempatkan pihak-pihak tertentu (individu, keluarga, kelompok, kelas) didalam posisi-posisi sosial tertentu berdasarkan suatu sistem nilai dan norma yang berlaku pada suatu masyarakat pada waktu tertentu.

Winandi (Ibrahim, 2019) mendefenisikan struktur sosial sebagai seperangkat unsur yang mempunyai ciri tertentu dan seperangkat hubungan diantara unsur-unsur tertentu. Dapat disimpulkan bahwa sosial adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat yang lahir, tumbuh, dan berkembang dalam kehidupan bersama.

Secara khusus kata sosial maksudnya adalah hal-hal mengenai berbagai kejadian dalam masyarakat yaitu persekutuan manusia. Selanjutnya dengan pengertian itu untuk dapat berusaha mendatangkan perbaikan dalam kehidupan bersama (Shadily, 2018).

Dengan kata lain menurut Hassan Shadily, sosiologi adalah ilmu masyarakat atau ilmu kemasyarakatan yang mempelajari manusia sebagai anggota golongan atau masyarakatnya (tidak sebagai individu yang terlepas dari golongan

atau masyarakatnya), dengan ikatan-ikatan adat, kebiasaan, kepercayaan, atau agamanya, tingkah laku serta keseniannya meliputi segala segi kehidupannya.

Pembentukan struktur sosial, dan terjadinya proses sosial dan kemudian adanya perubahan-perubahan sosial tidak lepas dari adanya aktivitas interaksi sosial yang menjadi salah satu ruang lingkup sosiologi. Interaksi sosial merupakan suatu hubungan dimana terjadi proses saling pengaruh mempengaruhi antara para individu, antara individu dengan kelompok, maupun antara kelompok (Soekanto, 2018).

Sosiologi komunikasi merupakan kekhususan sosiologi dalam mempelajari interaksi sosial yaitu suatu hubungan atau komunikasi yang menimbulkan proses saling pengaruh- memengaruhi antara para individu, individu dengan kelompok maupun antar kelompok. Menurut Soekanto, Sosiologi komunikasi juga ada kaitannya dengan *public speaking*, yaitu bagaimana seseorang berbicara kepada publik.

### **2.1.2. Karet**

Tanaman karet (*Hevea Brasiliensis*) merupakan tanaman perkebunan yang bernilai ekonomis tinggi. Tanaman tahunan ini dapat disadap getah karetnya pertama kali pada umur tahun ke-5. Dari getah tanaman karet (*lateks*) tersebut bisa diolah menjadi lembaran karet (*sheet*), bongkahan (kotak), atau karet remah (*crumb rubber*) yang merupakan bahan baku industri karet. Kayu tanaman karet, bila kebun karetnya hendak diremajakan, juga dapat digunakan untuk bahan bangunan, misalnya untuk membuat rumah, *furniture* dan lain-lain (Purwanta dkk., 2018).



Tanaman karet dikenal dengan beberapa sebutan, seperti *lastik bara* (Arab), *caucho* (Spanyol), *caoutchouc de para* (Prancis) atau kausuu (Kamboja). Secara ilmiah, bahasa latin untuk tanaman ini adalah *Havea brasiliensis Muell.Arg.* Di Indonesia dikenal beberapa nama untuk menyebut tanaman karet seperti pohon rambong, pohon hevea, pohon getah atau pohon para (Siregar dan Suhendry, 2019).

### **2.1.3. Pengertian Produktivitas**

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Rismayadi, 2019).

### **2.1.4. Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikut sertakan

pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total (Sinungan, 2018).

Produktivitas merupakan hasil yang dicapai per tenaga kerja atau unit faktor produksi dalam jangka waktu tertentu. Pada umumnya, tingkat produktivitas dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, alat produksi dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara nilai output dengan jumlah tenaga kerja. Pengukuran produktivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja yang merupakan perbandingan antara output atau hasil produksi industri dengan jumlah tenaga kerja tersebut ( Elisabeth, 2020 ).

Pada hakikatnya antara perusahaan dengan tenaga kerja merupakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan satu sama lain. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja guna membantu kelancaran produksinya, sedangkan tenaga kerja membutuhkan perusahaan guna memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan adanya hal inilah istilah yang dapat menjadikan perusahaan dan tenaga kerja sama-sama mengerti akan keberadaan masing-masing pihak, tenaga kerja akan merasa memiliki tanggung jawab dan rasa terima kasih dengan perusahaan karena dengan adanya perusahaan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi, begitu juga dengan perusahaan yang selalu berusaha untuk mempertahankan rasa hormat kepada tenaga kerja.

## **2.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

### **2.1.5.1. Umur**

Menurut Simanjuntak (2018) peningkatan tingkat partisipasi kerja dipengaruhi oleh faktor usia ini pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu :

1. Semakin tinggi tingkat umur, semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah. Dengan kata lain proporsi penduduk yang dalam kelompok umur muda lebih besar dari pada proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur dewasa. Dengan demikian, pada kelompok umur dewasa lebih besar dari pada kelompok umur yang lebih muda.
2. Semakin tua seseorang, tanggung jawabnya terhadap keluarga menjadi semakin besar. Banyak penduduk dalam usia muda terutama yang belum menikah menjadi tanggungan orang tuanya, walaupun bukan sedang bersekolah. Sebaliknya orang yang lebih dewasa, terutama yang sudah menikah, pada dasarnya harus bekerja keras untuk menghidupi keluarganya. Karyawan penyadap karet yang berusia lanjut tidak mempunyai kekuatan tenaga dalam mengusahakan usahatannya sehingga hanya mampu mengusahakan dalam skala kecil. Usia tenaga kerja yang produktif berumur 16-64 tahun, sedangkan pada usia 65 keatas sudah dikatakan usia lanjut (Zira'ah, 2018).

### **2.1.5.2. Tingkat Pendidikan**

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (2018) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap

persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang. Menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soemanto dan Soetopo (2018) menyebutkan bahwa pendidikan adalah daya upaya yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual) dan tumbuhnya untuk menjamin anak didik selaras dengan dunianya.

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

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

#### 1. Pendidikan Dasar.

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

#### 2. Pendidikan Menengah.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan

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

### 3. Pendidikan Tinggi.

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

#### **2.1.5.3. Jumlah Tanggungan Keluarga**

Status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan

dalam penempatan karyawan. Jumlah tanggungan keluarga akan berhubungan dengan total pengeluaran keluarga. Melihat besarnya keperluan hidup pekerja, maka pekerja berusaha untuk meningkatkan produktifitas agar hasil yang diperoleh dapat meningkat sehingga akan terpenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Wirosuhardjo (2018), bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap pendapatan karena semakin banyaknya jumlah tanggungan keluarga atau jumlah anggota keluarga yang ikut makan maka secara tidak langsung akan memaksa tenaga kerja tersebut untuk meningkatkan produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak maka jumlah penghasilan yang dibutuhkan juga akan semakin besar, sehingga produktivitas juga harus ditingkatkan untuk memperoleh pendapatan yang cukup.

#### **2.1.5.4 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

Syukur (2019) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

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

2. Pelaksanaan tugas, melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.
3. Media informasi, pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penataran, melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.
5. Pergaulan, melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.
6. Pengamatan, selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya. Pengalaman akan menentukan tingkah laku atau keterampilannya oleh sebab itu pengalaman seseorang di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu akan dapat menyebabkan makin terampilnya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan satu persatuan waktu tertentu.

#### **2.1.5.5. Premi**

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat

menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi adalah menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen perusahaan. Berfikir bahwa tenaga kerja adalah merupakan bagian dari asset perusahaan. Perhatian bisa di wujudkan dalam bentuk pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik. Dorongan dan contoh dari supervisor atau manager dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk memotivasi bawahan agar selalu optimis dalam pekerjaannya. Memang tidak mudah mempertahankan agar motivasi dan semangat kerja, dibutuhkan pendekatan *meeting* evaluasi kerja untuk mengetahui hambatan dan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari yang mengakibatkan tidak tercapai target yang telah ditetapkan ( Sugiatno, 2018 ).

Premi juga imbalan yang diperoleh pekerja apa bila telah melampaui batas, Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif juga bisa berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seorang karyawan.

#### 1. Insentif Material

yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan meliputi:



- a. Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala,sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.
- b. Kompensasi, yang ditangguhkan (*Deffered compensation*). Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

## 2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:

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

## 3. Sosial Insentif

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

## 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Subjek, Sampel, Lokasi	Variabel	Teknik Analisis data	Kesimpulan
1	Darupadi Tawang Pambajeng Tahun : 2004	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kelayakan Kompensasi Terhadap Produktivits Kerja Karyawan	Subjek dan sampel: Kepala bagian personalia dan 30 karyawan bagian produksi barangjadi Lokasi: Perusahaan Dian Handicraft, Sentolo Kulon Progo.	Variabel bebas: Kedisiplinan kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan kelayakan kompensasi (X3). Variabel terikat: Produktivitas kerja karyawan (Y).	1.Korelasi product moment 2. Teknik korelasi ganda	Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas ( $r_{xy} = 0,581$ dan $t_{hitung} = 5,711 > t_{tabel} = 1,701$ ) Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas ( $r_{xy} = 0,7454$ dan $t_{hitung} = 8,982 > t_{tabel} = 1,701$ ) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kelayakan kompensasi terhadap produktivitas ( $r_{xy} = 0,761$ dan $t_{hitung} = 3,949 > t_{tabel} = 1,701$ ) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja,

						pengalaman kerja, dan kelayakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan ( $R^2_{y1,2,3} = 0,954$ , dan $F_{hitung} = 87,57$ , $F_{tabel} = 2,98$ )
2	Yanita Taruli Tahun : 2004	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	1. Subjek dan sampel: Kepala bagian personalia dan 30 karyawan bagian produksi barangjadi 2. Lokasi: Di CV Surya Karya Mandiri Yogyakarta	1. Variabel bebas: Motivasi (X1), masa kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3), lingkungan kerja (X4). 2. Variabel terikat: produktivitas kerja karyawan (Y).	Korelasi product moment	1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja ( $r_{xy} = 0,487$ dan $t_{hitung} = 3,378 > t_{tabel} = 1,697$ ) 2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap produktivitas kerja ( $r_{xy} = 0,685$ dan $t_{hitung} = 4,4814 > t_{tabel} =$

						<p>1,687)</p> <p>3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas (<math>r_{xy} = 0,553</math> dan <math>t_{hitung} = 4,2152 &gt; t_{tabel} = 1,697</math>)</p> <p>4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas (<math>r_{xy} = 0,510</math> dan <math>t_{hitung} 3,1374 &gt; t_{tabel} = 1,697</math>)</p> <p>5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi, masa kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (<math>R = 0,879</math> dan <math>F_{hitung} = 21,297 &gt; F_{tabel} = 2,53</math>)</p>
--	--	--	--	--	--	---

3	Untari Tahun : 2003	Analisis Hubungan Upah dan Gaji dengan Produktivitas Karyawan	1. Subjek: Perawat tidak tetap dan perawat tetap pada rumah sakit Panti Ratih yang berjumlah 100 orang. 2. Objek: Upah, Gaji, dan Produktivitas 3. Lokasi: Rumah sakit Panti Rapih, Jalan Ci Di Tiro No 30 Yogyakarta	1. Variabel bebas: Upah dan gaji 2. Variabel terikat: Produktivitas kerja karyawan.	Korelasi product moment	1. Ada hubungan positif yang signifikan upah dengan produktivitas kerja karyawan ( $r = 0,52$ dan $t_{hitung} = 2,588 > t_{tabel} = 1,734$ ) 2. Ada hubungan positif yang signifikan gaji dengan produktivitas kerja karyawan ( $r = 0,51$ dan $t_{hitung} = 5,221 > t_{tabel} = 1,658$ )
4	Suwarni Tahun : 2005	Pengaruh Pengalaman kerja dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas kerja karyawan	1. Subjek: karyawan bagian produksi barang jadi sebanyak 100 responden 2. Lokasi: pada perusahaan Tunggak Semi Bamboo Handycraft, Moyudan, Sleman, Yogyakarta	1. Variabel bebas: Pengalaman kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2). 2. Variabel terikat: Produktivitas kerja karyawan (Y).	1. Korelasi product moment 2. Regresi berganda	1. Ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ( $r_{hitung} = 0,353 > r_{tabel} = 0,135$ ) 2. Ada pengaruh positif kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja ( $r_{hitung}$

						<p>=  <math>0.362 &gt; r_{\text{tabel}} = 0.135</math>)</p> <p>3. Ada pengaruh positif pengalaman kerjadan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja (<math>R = 0.501</math> dan (<math>F_{\text{hitung}} = 16.241 &gt; F_{\text{tabel}} = 3.090</math>))</p>
5	Yanita Taruli Tahun : 2004	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	1. Subjek dan sampel: Kepala bagian personalia dan 30 karyawan bagian produksi barang jadi 2. Lokasi: Di CV Surya Karya Mandiri Yogyakarta	1. Variabel bebas: Motivasi (X1), masa kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3), lingkungan kerja (X4). 2. Variabel terikat: produktivitas kerja karyawan (Y).	Korelasi product moment	1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja ( $r_{xy} = 0,487$ dan $t_{\text{hitung}} = 3,378 > t_{\text{tabel}} = 1,697$ ) 2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap produktivitas kerja ( $r_{xy} = 0,685$ dan $t_{\text{hitung}} =$

						<p>4,4814 &gt; t tabel = 1,687)</p> <p>3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas (rxy = 0,553 dan thitung = 4,2152 &gt; ttabel = 1,697)</p> <p>4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas (rxy = 0,510 dan thitung 3,1374 &gt; ttabel = 1,697)</p> <p>5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi, masa kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (R= 0,879 dan Fhitung = 21,297 &gt; Ftabel = 2,53)</p>
--	--	--	--	--	--	--

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Umur adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang. Hal ini sangat memungkinkan harus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Tingkat usia berpengaruh terhadap kemampuan fisik karyawan.(Wirosuhardjo, 2018).Tenaga kerja yang berusia lanjut berbeda dari faktor produksi yang lain, Karena kekhususan dan kemampuan fisik serta mental mereka.

Pengalaman akan menentukan tingkah laku atau keterampilanya oleh sebab itu pengalaman seseorang di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu akan dapat menyebabkan makin terampilnya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

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

Jumlah tanggungan keluarga mempunyai hubungan yang erat dengan capaian produksi, sistem pengupahan berfungsi sebagai alat perangsang untuk meningkatkan prestasi kerja, disamping itu dengan semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan. Maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi



oleh beberapa faktor yaitu umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan pengalaman kerja. Berikut adalah Skema Kerangka Pemikiran:



Keterangan:  $\longrightarrow$  : Memiliki  
 $\text{---}$  : Berpengaruh

**Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran**

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas, karyawan penyadap karet