

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Produksi dan produktivitas sangat berbeda dalam pengertiannya. Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan biasanya ditunjukkan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan). Menurut Hasibuan (2016), bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Busro, 2018).

Kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau rasio output terhadap input tenaga kerja yang dibayar disebut produktivitas tenaga kerja (BPS, 2017). Sebagai kesimpulan, berikut adalah perhitungan produktivitas menurut BPS:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi (Output)}}{\text{Satuan Waktu Kerja (Input)}} \dots\dots\dots (1)$$

Dalam teori jangka pendek, teori produktivitas menunjukkan jumlah output yang dihasilkan ketika jumlah tenaga kerja meningkat dengan asumsi modal konstan (Tarmizi, 2013). Ketika produksi mencapai titik maksimum dan tambahan produksi, atau marjinal produk, sudah mencapai titik nol, tidak dapat lagi diberlakukan tenaga kerja tambahan. Untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan, peningkatan produktivitas dan efisiensi adalah sumber pertumbuhan utama. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga sangat penting untuk menjaga

peningkatan produktivitas yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Peningkatan kualitas kedua sumber daya akan mempercepat pertumbuhan output jika jumlah modal dan tenaga kerja sama.

Produktivitas biasanya didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara keluaran, atau output, dan masukan, atau input, dalam waktu tertentu. Output dapat dianggap lebih tinggi jika (J.Ravianto, 1985:19):

1. Jika Input (I) turun, Output (O) tetap, produksi (P) meningkat.
2. Jika Input (I) turun, Output (O) naik.
3. Jika Input (I) tetap, Output (O) naik.
4. Jika Input (I) naik, Output (O) naik tetapi jumlah kenaikan output lebih besar daripada kenaikan input.
5. Jika Input (I) turun, Output (O) turun tetapi jumlah penurunan input lebih kecil daripada output

Konsep ini dapat digunakan untuk menghitung produktivitas di semua bidang usaha. Memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya adalah dua cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas (Putti, 1989:345).

Jika seseorang dapat menghasilkan jumlah output yang lebih besar secara bersamaan, orang tersebut dianggap produktif. Dalam hal penggunaan sumber daya, produktivitas juga menunjukkan kesuksesan atau kegagalan. Produksi tenaga kerja adalah kemampuan mereka untuk menghasilkan produk yang memenuhi standar dalam waktu yang lebih singkat daripada tenaga kerja lainnya (Sinungan, 2014 dalam Rahmadi et al., 2019).

2.1.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang berpendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berikut kutipan dari para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Mankiew (2013), berikut adalah komponen yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja:

1. Modal fisik, yaitu kelengkapan peralatan dan struktur yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa atau sebagai pendukung kegiatan produksi.
2. Modal manusia, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
3. Sumber daya alam, yaitu masukan alam untuk kegiatan produksi, seperti tanah, hutan, sungai, dan sebagainya.
4. Ilmu pengetahuan dan Teknologi, yaitu pemahaman pekerja akan dalam melakukan pekerjaan

Menurut Anoraga dalam Fadhli & Khusnia (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

a) Knowledge

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses Pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam memecahkan suatu masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, maka seorang

pekerja diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang lebih produktif atau pekerjaan yang lebih baik

b) Skills

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu atau bidang yang ditekuni yang bersifat menghasilkan karya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan pelatihan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara produktif.

c) Attitude

Attitude adalah suatu kebiasaan yang didapatkan seseorang dari kecil. Jika kebiasaan seseorang memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan orang lain maka seseorang akan menguntungkan dalam bekerja. Artinya apabila kebiasaan yang dimiliki pekerja selalu baik, maka akan baik pula dalam melakukan pekerjaannya seperti, disiplin, tepat waktu, dan bertanggung jawab.

d) Abilities

Abilities atau kemampuan yang terbentuk dari seseorang dengan mengikuti pelatihan atau kompetensi. Pengetahuan atau keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan seseorang. Dengan demikian apabila seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka akan baik pula dalam melakukan pekerjaan diharapkan ability yang tinggi juga.

e) Behaviors

Behavior atau perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dalam diri seseorang. Dengan kondisi pekerja tersebut maka produktivitas

dapat dipastikan akan terwujud.

2.1.1.2. Sumber – Sumber Produktivitas

Menurut Ambar Teguh dan Rosidah (2003), berikut adalah sumber produktivitas tenaga kerja:

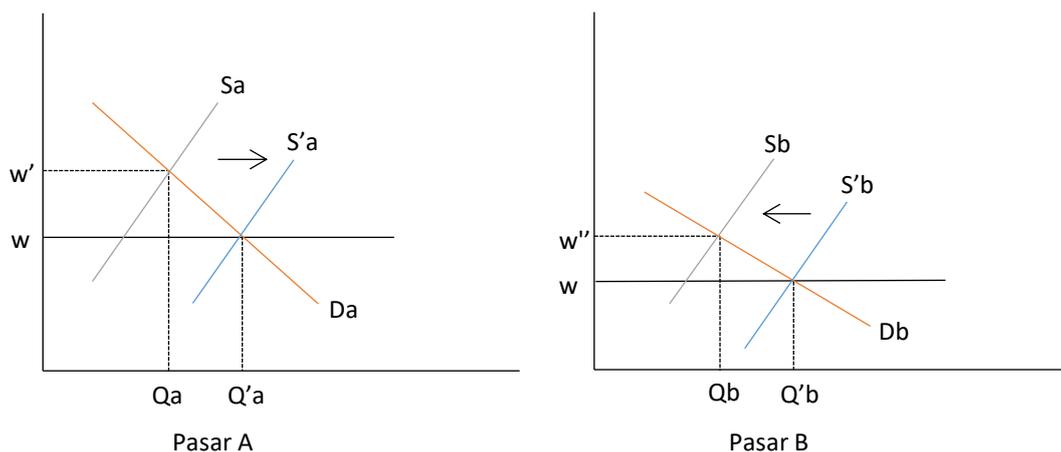
1. Penggunaan pikiran, metode kerja sederhana dianggap memiliki produktivitas tinggi.
2. Penggunaan tenaga jasmani dianggap sebagai peningkatan produktivitas ketika melakukan tugas dengan menggunakan minimal tenaga jasmani atau rohani untuk menghasilkan jumlah dan kualitas tertinggi.
3. Penggunaan tenaga jasmani dianggap sebagai peningkatan produktivitas ketika melakukan tugas dengan menggunakan sedikit tenaga jasmani atau rohani untuk menghasilkan jumlah dan kualitas tertinggi.
4. Penggunaan ruangan, sejumlah pekerja yang bekerja sama dalam tugas yang sama akan lebih produktif jika mereka ditempatkan di lokasi yang dekat satu sama lain untuk menghemat ruang mondar-mandir.
5. Penggunaan material atau bahan, suatu pekerjaan dikatakan produktif jika bahan atau material dan peralatannya tidak terbuang terlalu banyak dan tidak terlalu mahal.

2.1.2. Teori Upah

Upah adalah hak pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan hukum (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78, 2015). Menurut Soemarso (2009) menyatakan bahwa upah adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan berat yang lebih banyak bergantung

pada kekuatan fisik dan biasanya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan. Selanjutnya, teori upah dibahas oleh pakar ekonomi Islam Chaudhry (2012), Chaudhry menyatakan bahwa dalam arti luas, upah berarti pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa mereka. Dalam arti sempit, upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya sebagai imbalan atas jasa mereka. Chaudhry menganggap semua kompensasi karyawan sama, tidak membedakan antara upah dan gaji atau istilah kompensasi lainnya.

Menurut Tarmizi (2013) menemukan bahwa karena perbedaan modal manusia individu dan jenis pekerjaan yang berbeda, upah yang harus diberikan kepada pekerja tidak sama dan berbeda-beda dalam jumlah yang harus diberikan. Ada disparitas upah karena perbedaan modal manusia dapat ditentukan oleh jenis pekerjaan tertentu, dan pekerja dengan pendidikan tinggi harus menerima upah yang berbeda sebagai kompensasi.



Gambar 2. 1 Kurva Kesamaan Upah di Pasar Persaingan Sempurna

Sumber: Tarmizi, 2013

Sumber: Tarmizi, 2013

Pada Gambar 2.1, menunjukkan bahwa pasar A memiliki penawaran dan permintaan tenaga kerja S_a dan D_a , sedangkan pasar B memiliki S_b dan D_b , dan upah di pasar B adalah w , masing-masing. Dengan asumsi bahwa tingkat upah sama dengan VMPL (*value marginal product of labor*), MPL lebih rendah di pasar B daripada di pasar A, pekerja akan meninggalkan pasar B dan pindah ke pasar A, yang mengakibatkan penurunan penawaran tenaga kerja di pasar B dan peningkatan penawaran tenaga kerja di pasar A.

Gambar 2.1 mengasumsikan bahwa pekerja yang memiliki pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan pekerjaan yang sama, sehingga tidak ada hambatan bagi pekerja untuk berpindah dari daerah dengan upah yang lebih rendah ke daerah dengan upah yang lebih tinggi, dan bahwa individu yang mencari pekerjaan dapat dengan mudah mencari pekerjaan di daerah lain. Dengan keputusan ini, upah akan tetap sama di kedua wilayah.

Mankiew (2013) memberikan penjelasan tentang teori upah, yang juga dikenal sebagai teori upah efisiensi. Dalam teori ini, empat faktor yang bertanggung jawab atas kekakuan upah disebutkan sebagai berikut:

1. Pekerja lebih produktif dengan upah yang tinggi.
2. Upah yang tinggi memutarakan tenaga kerja, yang berarti orang tetap bekerja di tempat mereka saat ini tanpa memikirkan untuk pindah.
3. Upah yang dibayarkan kepada karyawan mempengaruhi kualitas karyawan; karyawan yang menerima upah yang tinggi akan lebih mampu.
4. Upah yang tinggi mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras, karena pekerja dengan upah yang tinggi akan lebih rajin untuk menghasilkan lebih banyak produk.

2.1.2.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Mohammad Agus (1993) menyatakan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi penentuan tingkat upah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Pekerjaan yang memiliki banyak penawaran tetapi tidak membutuhkan keterampilan tinggi cenderung menerima upah yang tinggi. Sebaliknya, pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi cenderung menerima upah yang rendah.

2. Kemampuan perusahaan untuk membayar

Bagi perusahaan, gaji merupakan bagian dari biaya produksi; oleh karena itu, kenaikan biaya produksi akan mengakibatkan kerugian, yang berarti perusahaan tidak akan dapat memenuhi kebutuhan fasilitasnya.

3. Produktivitas kerja karyawan

Karyawan akan menerima upah yang lebih tinggi jika mereka mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi sebagai hasil dari kinerja mereka.

4. Organisasi karyawan

Posisi tawar pekerja meningkat karena lebih banyak organisasi serikat pekerja di antara karyawan.

5. Kebutuhan hidup

Biaya hidup pasti akan lebih tinggi di kota-kota besar, dan ini merupakan "batas penerimaan upah" bagi karyawan.

2.1.3. Alokasi Jam Kerja

Teori utilitas mengarah pada teori alokasi waktu, yang berpendapat bahwa pelanggan dapat memaksimalkan kepuasan mereka saat menggunakan barang dan jasa. Konsumsi dan menikmati waktu luang (*leisure*), menurut Becher (1964), dapat memengaruhi

keputusan seseorang untuk bekerja. Jika mereka memilih untuk bekerja, mereka akan menerima upah dan menerima pendapatan yang dapat mereka gunakan untuk membeli barang konsumsi yang akan membuat mereka lebih bahagia dan memenuhi kebutuhan mereka (Malik, 2016). Jam kerja adalah jumlah barang yang dapat Anda beli dengan uang yang anda peroleh dari bekerja. Besar upah dan penghasilan dari bekerja mempengaruhi keputusan untuk menambah atau mengurangi waktu luang. Jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja akan meningkat seiring dengan kenaikan gaji pada tingkat tertentu. Setelah mencapai tingkat tertentu, kenaikan gaji justru mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja.

Menurut Tarmizi (2013), jika upah meningkat, karyawan pada awalnya akan menambah jumlah jam kerja mereka. Namun, karyawan akan melakukan hal sebaliknya, menurunkan jumlah jam kerja mereka dan menambah rehat sebagai gantinya, ketika upah terus meningkat. Sebaliknya, jam kerja meningkat dan permintaan waktu luang menurun karena penurunan pendapatan. Hubungan antara upah dan waktu luang menunjukkan bahwa, dengan asumsi pendapatan konstan, nilai per unit waktu, atau efek pendapatan, lebih tinggi upah di pasar tenaga kerja. Efek pendapatan mengacu pada kecenderungan seseorang untuk menghabiskan lebih banyak uang dan menikmati waktu luang mereka. Sebaliknya, penurunan upah, dengan asumsi pendapatan konstan, mendorong orang untuk mengganti waktu kerja dengan waktu luang untuk menjadi lebih puas. Ini dikenal sebagai efek substitusi, yang menunjukkan kecenderungan seseorang untuk mengganti waktu kerja dengan waktu luang untuk menjadi lebih puas. Dengan kata lain, penurunan upah, dengan asumsi pendapatan konstan, mendorong orang untuk mengganti waktu kerja dengan waktu luang untuk menjadi lebih puas.

2.1.4. Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja 15 - 64 tahun yang mampu memproduksi barang dan jasa (BPS, 2015). Karena penduduk usia kerja tampaknya mampu menghasilkan barang dan jasa, tenaga kerja juga disebut sebagai penduduk usia kerja (Maryam, 2021). Beberapa ide digunakan untuk memahami ketenagakerjaan (Purba, 2021):

- 1) *Manpower concept* atau konsep tenaga kerja, semua orang berusia 15 tahun ke atas yang dianggap mampu bekerja secara produktif termasuk dalam angkatan kerja.
- 2) *Labor force concept* atau konsep angkatan kerja, menggambarkan kelompok usia kerja, yaitu orang-orang berusia 15 tahun ke atas yang masih bersekolah, melakukan pekerjaan rumah tangga, dan melakukan kegiatan non-pribadi lainnya. Sebaliknya, orang-orang usia kerja yang tidak memiliki pekerjaan atau sedang tidak bekerja, dan tidak sedang mencari pekerjaan disebut sebagai bukan angkatan kerja.
- 3) Konsep *gainful worker*, konsep yang menunjukkan kegiatan ekonomi, terlepas dari apakah seseorang bekerja atau apa yang biasa mereka lakukan, seperti apakah mereka masih bekerja atau sedang mencari kerja.
- 4) Konsep pemanfaatan tenaga kerja, juga dikenal sebagai pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, mengklasifikasikan tenaga kerja menjadi kelompok-kelompok; (a) tidak digunakan sepenuhnya atau *full utilized*, (b) tidak digunakan sepenuhnya, jumlah jam kerja yang sedikit, upah atau gaji yang rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya atau *under utilized* dan (c) tanpa pekerjaan yang terbuka atau *open unemployment*.

Menurut Badan Pusat Statistik, tenaga kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Tenaga kerja penuh, juga disebut sebagai tenaga kerja penuh, adalah mereka yang bekerja lebih dari 35 jam per minggu dan melakukan pekerjaan tertentu sesuai dengan pekerjaan mereka.
2. Tenaga kerja yang memiliki kurang dari 35 jam kerja seminggu disebut sebagai tidak penuh atau setengah pengangguran.
3. Tenaga kerja yang hanya bekerja satu jam per minggu disebut sebagai pekerja sementara atau belum bekerja.

Elfindri (2010) mengatakan bahwa karyawan dapat dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan kualitasnya:

1. Tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dalam bidang tertentu yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal disebut sebagai tenaga kerja terdidik.
2. Tenaga kerja terlatih adalah mereka yang memiliki kemampuan dan pengalaman dalam bidang tertentu dan telah menerima pelatihan dan pengalaman yang diperlukan untuk menguasai posisi tersebut.
3. Pekerja yang tidak berpendidikan hanya mengandalkan kekuatan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka.

2.2. Penelitian Terdahulu

Rahmadi et al (2018) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel upah, umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja usaha kopi bubuk di Kabupaten Ogan Ilir, dan jumlah tanggungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja usaha kopi bubuk di Kabupaten Ogan Ilir. Sejalan dengan penelitian Ukkas (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel

tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di Kota Palopo.

Hasil penelitian Octoryan dan Pudjihardjo (2018) menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di UD. Tiban Jaya Rotan Malang dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh upah, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Selain itu, penelitian Sipriani et al. (2017) menemukan bahwa upah, umur, jumlah tanggungan, dan masa kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

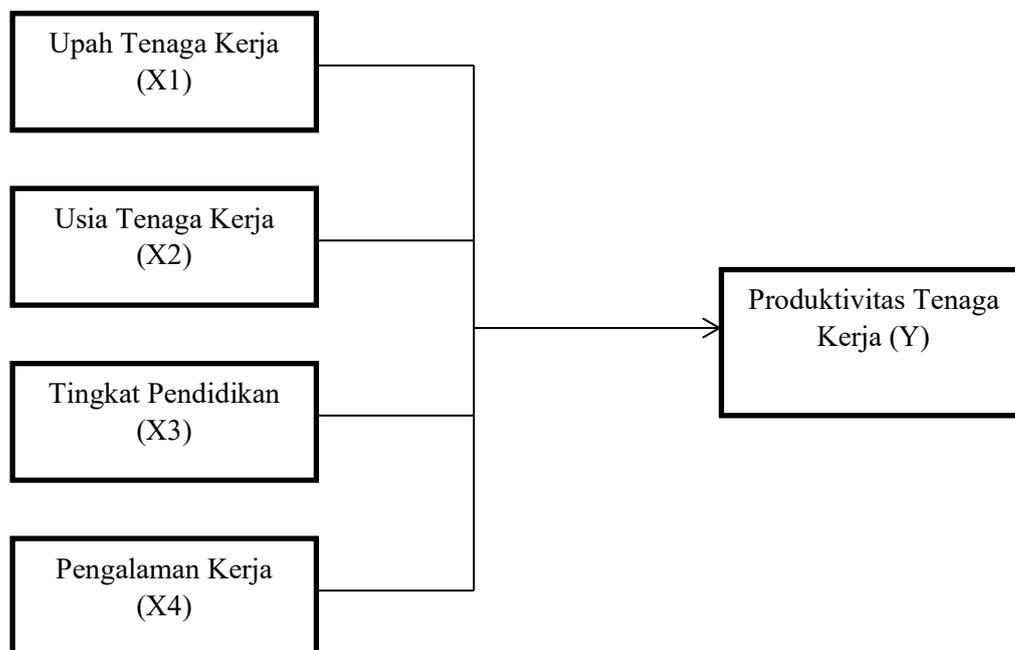
Qu dan Cai (2015) menyelidiki pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja di china. Dapat diperoleh bahwa tingkat pendidikan pekerja terhadap produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif dan pendidikan terakhir SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan SMA (Sekolah Menengah Atas) lebih rendah dibanding pekerja yang memiliki kualifikasi di Perguruan Tinggi atau Universitas. Penelitian yang juga dilakukan Oktavia et al (2018) yang menyatakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan nilai tukar petani berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sektor pertanian di Sumatera.

Istri et al (2017) menemukan bahwa tingkat upah, modal dan bahan baku berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri perak. Penelitian ini didukung oleh penelitian Putra dan Zulgani (2022) menyatakan bahwa variabel modal, produksi, luas lahan dan jumlah tanggungan yaitu dengan hasil yang didapat bahwa secara parsial variabel luas lahan dan produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produksi kopi di Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Disyah (2018) hasil penelitiannya menemukan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan dan jenis kelamin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian Pande (2021) menyatakan bahwa variabel pendidikan, curahan jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja kelompok wanita tani di Kabupaten Klungkung sedangkan umur dan jumlah tanggungan berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja kelompok wanita tani di Kabupaten Klungkung.

Hasil penelitian Sudybyo (2018) menunjukkan bahwa elemen pendidikan dan pelatihan berdampak positif dan signifikan pada produktivitas tenaga kerja karyawan bagian kasir di toserba Jogjakarta di Kabupaten Majalengka.

2.3. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan kerangka penelitian yang telah diusulkan, mengacu pada konsep-konsep, dan berdasarkan penelitian empiris yang telah dilakukan sebelumnya:

1. Diperkirakan bahwa upah tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri rotan di Kota Palembang secara parsial dan simultan.
2. Diperkirakan bahwa usia tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri rotan di Kota Palembang secara parsial & simultan.
3. Diperkirakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri rotan di Kota Palembang secara parsial & simultan.
4. Diperkirakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri rotan di Kota Palembang secara parsial & simultan.

2.5. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.5.1. Hubungan Upah Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Besar atau kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan berdampak pada seberapa produktif mereka bekerja. Produksi karyawan diharapkan meningkat ketika karyawan merasa cukup dengan upah yang mereka terima (Saputra, 2021). Upah yang cukup dalam kasus ini dapat didefinisikan sebagai upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yang berarti bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka.

2.5.2. Hubungan Usia Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan fisik dan non-fisik sangat dipengaruhi oleh usia tenaga kerja. Menurut Yaqin (2013), tenaga kerja yang berumur muda memiliki

kekuatan fisik yang kuat, sementara tenaga kerja yang berumur tua memiliki kekuatan fisik yang kurang. Produksi dapat meningkat sebesar 1,166 kali jika usia seseorang meningkat dari 15 hingga 64 tahun. Variabel umur dapat menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih besar untuk bekerja, tingkat prestasi kerja, dan kemampuan bekerja dapat meningkat bersama dengan meningkatnya usia dan kemudian menurun bersama dengan menurunnya usia dengan kondisi fisik yang lemah (Aprilyanti, 2017).

2.5.3. Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin produktif mereka. Orang dengan pendidikan formal atau informal yang lebih tinggi biasanya memiliki wawasan yang lebih luas. Seorang karyawan yang sadar akan pentingnya produktivitas akan lebih produktif (Herawati, 2013). Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih besar tentang cara meningkatkan kinerja mereka.

2.5.4. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Salah satu elemen paling penting dalam bisnis adalah pengalaman kerja, yang memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, pengalaman kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan, karena jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik, prestasi mereka secara otomatis akan meningkat (Octoryan et al., 2018).