

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan I Ketut Suardikha Natha dan Kadek Wahyu Wardhana (2014) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pendapatan Pengrajin Industri Batu Bata Di Desa Tulikup Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar”. Metode penelitian yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitiannya di Desa Tulikup Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar. Banyak sampel yang diambil di dalam penelitian ini adalah 73 unit usaha, dengan metode *simple random sampling* dan Teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di Desa Tulikup Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar menunjukkan bahwa jam kerja, produktivitas dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan pekerja Industri batu bata. Variasi pengaruh jam kerja, produktivitas dan Pengalaman Kerja terhadap pendapatan pekerja batu bata di Desa Tulikup Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar ditunjukkan nilai R Square = 0,773 yang berarti 77,3 % sedangkan sisanya 22,7 % jenis model variabel lain yang mempengaruhi dan tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Ayu Nyoman Paramita dan I Gede Sujana Budhiasa (2014) dengan judul “Pengaruh Akumulasi Modal, Pendidikan, Kreativitas dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan” Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini

menunjukkan bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel akumulasi modal, kreativitas tenaga kerja dan lokasi usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Selanjutnya variabel Kreativitas Tenaga kerja dan lokasi usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel akumulasi modal. Dan untuk variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif terhadap pendapatan dan akumulasi modal.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya
dengan Penelitian Sekarang

No	Nama	Judul	Penelitian Terdahulu	Peneliti Sekarang	Perbedaan
1	I Ketut Suardikha Natha, Kadek Wahyu Wardhana (2014)	Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pendapatan Pengrajin Industri Batu Bata Di Desa Tulikup Kecamatan Gianyar Kabupaten Gianyar	X1 : Jam Kerja X2 : Produktivitas X3 : Pengalaman kerja	X1 : Modal Kerja X2 : Produktivitas X3 : Pengalaman Kerja X4 : Kreativitas	X1 : Modal Kerja X4 : Kreativitas
2.	Ayu Nyoman Paramita, I Gede Sujana Budhiana (2014)	Pengaruh Akumulasi Modal, Pendidikan, Kreativitas dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang Perempuan	X1 : Modal X2 : Kreativitas X3 : Lokasi Usaha	X1 : Modal Kerja X2 : Produktivitas X3 : Pengalaman Kerja X4 : Kreativitas	X2 : Produktivitas X3 : Pengalaman Kerja

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Usaha Kecil dan Menengah

2.2.1.1. Pengertian Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Usaha kecil dan Menengah disingkat UKM adalah sebuah istilah yang mengacu ke jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp

200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan usaha yang berdiri sendiri. Menurut Keputusan Presiden RI No 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah : “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat.” (Pujiyanti, 2015;67)

Suharjono (2007;53) Menyatakan dalam konsep pengembangan usaha di Indonesia, jenis usaha dikelompokkan menjadi usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar. Definisi dari masing-masing kelompok usaha tersebut yang dibakukan, barulah definisi untuk usaha kecil. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 dan Surat Edaran Bank Indonesia No. 3/9/Bkr tahun 2001, yang dimaksud dengan Usaha Kecil adalah kegiatan usaha yang mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Kegiatan usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
2. Memiliki hasil penjualan bersih tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,-
3. Milik warga Negara Indonesia.
4. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau usaha besar.
5. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang berbadan hukum termasuk koperasi.

Berdasarkan pasal 1 ayat 1 dan 2 UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha

Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

Sedangkan definisi usaha menengah menurut Presiden Nomor 10 tahun 1999 adalah kegiatan ekonomi rakyat yang memiliki kekayaan bersih, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, lebih besar dari Rp 200 juta sampai dengan paling banyak Rp 10 milyar. Definisi ini masih mejadi perdebatan diantara para pelaku ekonomi, khususnya bank-bank, karena bank dalam memberikan kredit sangat bergantung pada besarnya omset penjualan setahun bukan pada besarnya aset. (Suhardjono, 2007;33)

Pujiyanti (2015;70), Ada 3 jenis usaha yang bisa dilakukan oleh UKM untuk menghasilkan laba yaitu :

1. Usaha Manufaktur, ialah usaha yang mengubah input dasar menjadi produk yang bisa dijual kepada konsumen. Contoh dari usaha manufaktur adalah konveksi yang menghasilkan pakaian jadi atau pengrajin bambu yang menghasilkan mebel, hiasan rumah, souvenir dan sebagainya.
2. Usaha Dagang, ialah usaha yang menjual produk kepada konsumen. Contoh dari usaha dagang adalah pusat jajanan tradisional yang menjual segala

macam jajanan tradisional atau toko kelontong yang menjual semua kebutuhan sehari-hari.

3. Usaha Jasa, merupakan usaha yang menghasilkan jasa, bukan menghasilkan produk atau barang untuk konsumen. Sebagai contoh ialah jasa pengiriman barang atau warung internet (warnet) yang menyediakan alat dan layanan kepada konsumen agar mereka bisa *browsing*, *searching*, *blogging* atau lainnya.

2.2.1.2. Peran Usaha Kecil dan Menengah

Usaha Kecil menengah atau yang sering disingkat UKM ialah salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan negara Indonesia. UKM ini sangat memiliki peranan penting dalam lajunya perekonomian masyarakat. UKM ini juga sangat membantu negara atau pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan lewat UKM juga banyak tercipta unit-unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan rumah tangga. Selain dari itu UKM juga memiliki fleksibilitas yang tinggi jika dibandingkan dengan usaha yang berkapasitas lebih besar. UKM ini perlu perhatian yang khusus dan di dukung oleh informasi yang akurat, agar terjadi *link* bisnis yang terarah antara pelaku usaha kecil dan menengah dengan elemen daya saing usaha, yaitu jaringan pasar. (Pujiyanti, 2015;67)

Suhardjono (2007;36) menyatakan, sejak tahun 1983, pemerintah secara konsisten telah melakukan berbagai upaya deregulasi sebagai upaya penyesuaian struktural dan resktrukturisasi perekonomian. Kendati demikian, banyak yang

mensinyalir deregulasi di bidang perdagangan dan investasi tidak memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan kecil dan menengah; bahkan justru perusahaan besar dan konglomerat yang mendapat keuntungan. Studi empiris membuktikan bahwa penambahan nilai tambah ternyata tidak dinikmati oleh perusahaan skala kecil, sedang, dan besar, namun justru perusahaan skala konglomerat, dengan tenaga kerja lebih dari 1000 orang, yang menikmati kenaikan nilai tambah secara absolut maupun per rata-rata perusahaan. Dalam konstelasi inilah, perhatian untuk menumbuhkembangkan industri kecil dan rumah tangga (IKRT) setidaknya dilandasi oleh tiga alasan:

1. IKRT menyerap banyak tenaga kerja. Kecenderungan menyerap banyak tenaga kerja umumnya membuat banyak IKRT juga intensif dalam menggunakan sumber daya alam lokal. Apalagi karena lokasinya banyak di pedesaan, pertumbuhan IKRT akan menimbulkan dampak positif terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja, pengurangan jumlah kemiskinan, pemerataan dalam distribusi pendapatan dan pembangunan ekonomi di pedesaan.
2. IKRT memegang peranan penting dalam ekspor non migas, yang pada tahun 1990 mencapai US\$ 1.031 juta atau menempati rangking kedua setelah ekspor dari kelompok aneka industri.
3. Adanya urgensi untuk struktur ekonomi yang berbentuk piramida pada Pembangunan Jangka Panjang tahap 1 (PJPT 1) menjadi semacam “gunungan” pada PJPT II. Usaha skala besar, dengan ciri : beroperasi dalam struktur pasar quasi-monopoli oligopolistik, hambatan masuk tinggi (adanya

bea masuk, non tarif, modal dan lain-lain), menikmati margin keuntungan yang tinggi, dan akumulasi modal cepat. Sedangkan usaha skala kecil dan menengah yang beroperasi dalam iklim yang sangat kompetitif, hambatan masuk rendah, margin keuntungan rendah dan tingkat *drop-out* tinggi.

2.2.1.3. Tantangan dan Masalah Dihadapi UKM

Suhardjono (2007;39) menyatakan bahwa secara lebih spesifik, masalah dasar yang dihadapi pengusaha kecil adalah :

1. Kelemahan dalam memperoleh peluang pasar dan memperbesar pangsa pasar.
2. Kelemahan dalam struktur permodalan.
3. kelemahan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia.
4. Keterbarasan jaringan usaha kerjasama antar pengusaha kecil (sistem informasi pemasaran).
5. Iklim usaha yang kurang kondusif.
6. Pembinaan yang telah dilakukan masih kurang terpadu dan kurangnya kepercayaan serta kepedulian masyarakat terhadap usaha kecil.

Secara garis besar, tantangan yang dihadapi pengusaha kecil dapat dibagi dalam dua kategori: Pertama, bagi Pengusaha Kecil (PK) dengan omset kurang dari Rp 50 juta per bulan atau lebih dikenal dengan usaha mikro, umumnya tantangan yang dihadapi adalah bagaimana menjaga kelangsungan hidup usahanya. Bagi mereka, umumnya asal dapat berjualan dengan “aman” sudah cukup. Mereka umumnya tidak membutuhkan modal yang besar untuk ekspansi produksi: biasanya modal yang diperlukan sekedar membantu kelancaran *cash*

flow saja.

Kedua, bagi PK dengan omset penjualan antara Rp 50 juta hingga Rp 1 milyar per bulan, tantangan yang dihadapi jauh lebih kompleks. Umumnya mereka mulai memikirkan untuk melakukan ekspansi usaha lebih jauh. Berdasarkan pengamatan Pusat Konsultasi Pengusaha Kecil UGM, urutan prioritas permasalahan yang dihadapi oleh PK jenis ini adalah :

1. Masalah belum dipunyainya sistem administrasi keuangan dan manajemen yang baik karena belum dipisahkannya kepemilikan dan pengelolaan perusahaan;
2. Masalah bagaimana menyusun proposal dan membuat studi kelayakan untuk memperoleh pinjaman dari bank maupun modal ventura karena kebanyakan PK mengeluh berbelitnya prosedur mendapatkan kredit, angunan tidak memenuhi syarat, dan tingkat bunga dinilai terlalu tinggi;
3. Masalah menyusun perencanaan bisnis kerana persaingan dalam merebut pasar semakin ketat;
4. Masalah akses terhadap teknologi terutama bila pasar dikuasai oleh perusahaan/grup bisnis tertentu dan selera konsumen cepat berubah;
5. Masalah memperoleh bahan baku terutama karena adanya persaingan yang ketat dalam mendapatkan bahan baku, bahan baku berkualitas rendah, dan tingginya harga bahan baku;
6. Masalah perbaikan kualitas barang dan efisiensi terutama bagi yang sudah menggarap pasar ekspor karena selera konsumen berubah cepat, pasar dikuasai perusahaan tertentu, dan banyak barang pengganti;

7. Masalah tenaga kerja karena sulit mendapatkan tenaga kerja yang terampil.

2.2.2. Modal

2.2.2.1. Pengertian Modal

Menurut Sawir (2009;23) modal kerja adalah keseluruhan aktiva lancar yang dimiliki oleh perusahaan atau dapat pula dimaksudkan dana yang harus tersedia untuk membiayai operasi perusahaan. Karena modal sangat menunjang sekali dalam kelancaran kegiatan perusahaan, sebagai contoh bagian produksi membutuhkan bahan baku, maka mereka harus membeli dulu bahan tersebut atau bagian pemasaran akan melakukan kegiatan promosi guna mengenalkan barang atau jasa yang mereka tawarkan pada konsumen atau bagian personalia membutuhkan pegawai baru, untuk itu dilakukan kegiatan perekrutan karyawan baru.

Sedangkan Riyanto (2008;13) mengemukakan modal adalah barang konkrit yang ada dalam rumah tangga perusahaan yang terdapat di neraca debet maupun daya beli atau nilai tukar yang terdapat disela kredit. Menurut Sutrisno (2009;5) menyatakan bahwa modal kerja adalah dana yang diperlukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan sehari hari, seperti pembelian bahan baku, pembayaran upah buruh, membayar hutang dan pembayaran lainnya.

2.2.2.2. Faktor-Faktor Modal

Menurut Munawir (2014;117) Modal kerja memang sangat penting bagi perusahaan, oleh karena itu dalam menentukan besarnya modal kerja yang di butuhkan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Sifat atau tipe perusahaan. Modal kerja suatu perusahaan dagang relatif lebih rendah bila di bandingkan dengan kebutuhan modal kerja perusahaan industri, karena tidak memerlukan investasi yang besar dalam kas, piutang maupun persediaan. Kebutuhan uang tunai pada perusahaan dagang untuk membelanjai operasi dapat dipenuhi dari penghasilan atau penerimaan saat itu juga.
2. Waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi atau memperoleh barang yang akan dijual serta harga per satuan barang tersebut. Kebutuhan modal kerja suatu perusahaan berhubungan langsung dengan waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh barang yang akan dijual maupun bahan baku yang akan diproduksi sampai barang itu dijual. Semakin panjang waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi atau memperoleh barang tersebut semakin besar pula modal kerja yang dibutuhkan. Disamping itu pula harga pokok per satuan barang itu juga mempengaruhi besar kecilnya modal kerja yang dibutuhkan, Semakin besar harga pokok per satuan barang yang akan dijual semakin besar pula kebutuhan modal kerja.
3. Syarat Pembelian Bahan Baku. Syarat pembelian bahan baku yang akan digunakan untuk memproduksi barang atau barang dagangan sangat mempengaruhi jumlah modal kerja yang dibutuhkan untuk perusahaan yang

bersangkutan. Jika syarat yang diterima pada waktu pembelian menguntungkan, makin sedikit dana yang diinvestasikan dalam persediaan bahan baku atau barang dagangan. Sebaliknya bila pembayaran atas bahan atau barang yang akan dibeli tersebut harus dilakukan dalam jangka waktu pendek maka uang kas diperlukan untuk membiayai semakin besar pula.

4. Syarat Penjualan. Semakin lunak kredit yang diberikan oleh perusahaan kepada para pembeli akan mengakibatkan semakin besarnya jumlah modal kerja yang harus diinvestasikan dalam sektor piutang. Untuk memperendah jumlah modal kerja yang harus diinvestasikan dalam sektor piutang dan untuk memperkecil resiko adanya piutang yang akan tertagih sebaiknya perusahaan memberikan potongan tunai kepada para pembeli, karena dengan demikian pembeli akan tertarik untuk segera membayar utangnya dalam periode diskonto tersebut.
5. Tingkat Perputaran Persediaan (*inventory turnover*). Menunjukkan berapa kali persediaan tersebut diganti. Semakin tinggi tingkat perputaran persediaan maka jumlah modal kerja yang di investasikan dalam persediaan semakin rendah. Untuk dapat mencari tingkat perputaran persediaan yang tinggi maka harus diadakan perencanaan dan pengendalian persediaan secara teratur dan efisien. Semakin cepat atau semakin tinggi tingkat perputaran persediaan akan memperkecil resiko terhadap kerugian yang disebabkan penurunan mutu atau karena perubahan selera konsumen, disamping menghemat ongkos menyimpan dan pemeliharaan terhadap persediaan barang tersebut.

2.2.2.3. Indikator Modal

Dalam penelitian ini peneliti mengukur modal kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini (Munawir, 2014;118):

1. Kemampuan dalam mendapatkan modal untuk usaha
2. Modal usaha sudah sesuai dengan kebutuhan
3. Peningkatan modal kerja setiap tahunnya

2.2.3. Produktivitas

2.2.3.1. Pengertian Produktivitas

Semakin produktif suatu organisasi, semakin baik keuntungan kompetitifnya karena biaya untuk memproduksi suatu unit *output* menjadi lebih rendah. Produktivitas yang lebih baik bukan selalu berarti lebih banyak yang dihasilkan; bisa saja lebih sedikit orang (atau lebih sedikit uang dan waktu) yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama. Cara yang berguna untuk mengukur produktivitas tenaga kerja adalah total biaya sumber daya per unit *output*. Pada pemikiran yang paling mendasar, produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara *input* dan *output*. Perbandingan ini mengukur nilai tambah oleh suatu organisasi atau dalam ekonomi. (Mathis dan Jackson, 2009;82)

Produktivitas pada tingkat organisasi akhirnya mempengaruhi keuntungan dan daya saing untuk suatu organisasi profit dan total biaya untuk organisasi non profit. Keputusan yang dibuat tentang nilai dari suatu organisasi sering kali

didasarkan pada produktivitas yang mampu dihasilkan perusahaan tersebut. Mungkin saja tidak ada sumber daya dalam organisasi yang digunakan untuk produktivitas yang sedemikian eratya dicermati sebagai sumber daya manusia. Banyak dari aktivitas tersebut yang yang menjalankan sistem sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktivitas individu dan organisasi. Pembayaran, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, rancangan pekerjaan, dan kompensitas adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas. (Mathis dan Jackson, 2009;82-83)

2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut sedarmayanti (2011;72) yang dirangkum peneliti, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:
 - a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
 - b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung

terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Perkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk

melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson (2009;83) Produktivitas individu tergantung pada tiga faktor: Kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada prang tersebut. Hubungan antara faktor-faktor ini, secara luas diakui dalam literatur manajemen, adalah kinerja (P) adalah hasil dari *ability*/kemampuan (A) dikalikan dengan *effort*/usaha (E) dikalikan dengan *support*/dukungan (S) ($P = A \times E \times S$). Kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada. Perekrutan dan seleksi berhubungan secara langsung dengan faktor pertama, kemampuan alami, yang melibatkan pemilihan orang dengan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Faktor

kedua, usaha yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh banyak masalah Sumber Daya Manusia, seperti motivasi, intensif, dan eancangan pekerjaan. Faktor ketiga, yaitu dukungan organisasi, termasuk pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Aktivitas sumber daya manusiaa disini melibatkan pelatihan dan pengembangan dan penilaian kinerja.

Beberapa pemikiran untuk langkah peningkatan produktivitas :

1. Sumber luar/*outsourc*e. Mengadakan kontrak dengan pihak lain untuk melakukan aktivitas yang sebelumnya dikerjakan oleh para tenaga kerja dari organisasi tersebut. Sebagai contoh jika UPS dapat megirimkan produknya dengan biaya yang lebih rendah daripada perusahaan pabrikan secara internal, maka perusahaan tersebut dapat meng-*outsourc*e pengiriman ke UPS.
2. Membuat para tenaga kerja lebih efisien dengan peralatan model. Suatu studi tentang produktivitas pada empat negara mendapatkan bahwa semakin sedikit pengeluaran dari tiap negara untuk peralatan bagi tiap tenaga kerja, semakin sedikit *output* per tenaga kerja.
3. Penggantian tenaga kerja dengan peralatan. Beberapa pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan baik oleh manusia. Pekerjaan itu mungkin tidak membutuhkan pemikiran, sulit secara fisik dan lain-lain. Sebagai contoh, sebuah parit atau selokan biasanya lebih baik digali oleh manusia yang menjalankan *blackhoe* daripada manusia yang menggunkan pacul.

4. Menolong tenaga kerja bekerja lebih baik. Menggantikan metode dan peraturan lama yang sudah tertinggal zaman, atau mencari yang lebih baik untuk melatih orang untuk bekerja lebih efisien.
5. Merancang kembali pekerjaan. Beberapa pekerjaan dapat dirancang ulang untuk membuatnya lebih cepat, lebih mudah, dan mungkin lebih memberi kebaikan bagi tenaga kerja. erubahan-perubahan yang demikian pada umumnya meningkatkan produktivitas. (Mathis dan Jackson, 2009;84)

2.2.3.3. Indikator Produktivitas

Menurut Ariyanto (2008) indikator produktivitas kerja terdiri dari:

1. Bangga terhadap pekerjaan yang dibebankan
2. Menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan
3. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil
4. Mutu dari hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan
5. Selalu meningkatkan kualitas kerja
6. Tidak mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab.
7. Tidak jenuh terhadap pekerjaan yang di tangani.
8. Berusaha memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
9. Jumlah hasil pekerjaan memenuhi target yang ditetapkan

2.2.4. Pengalaman Kerja

2.2.4.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Noe, dkk, (2010;545) Sebagian besar pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja (*job experiences*) hubungan, masalah, tuntutan, tugas, atau ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Asumsi utama dari menggunakan pengalaman pekerjaan untuk pengembangan karyawan adalah pengembangan paling mungkin terjadi ketika ada ketidakcocokan antara keterampilan karyawan dengan pengalaman di masa lalu serta keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan. Agar dapat berhasil pada pekerjaannya, para karyawan harus merentangkan keterampilannya, yaitu dipaksa belajar keterampilan baru, menerapkan keterampilannya dan pengetahuan dengan cara baru, serta pengalaman baru yang utama. Penugasan pekerjaan yang baru membantu mengambil keuntungan dari berbagai keterampilan, pengalaman, dan hubungan karyawan yang ada, sambil membantunya pengembangan yang baru.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Noe, dkk (2010;546) Sebagian besar dari hal-hal yang kita ketahui tentang pengembangan melalui pengalaman kreja berasal dari serangkaian kajian yang dilakukan oleh *Center for Creative Leadership*. Para eksekutif diminta mengidentifikasi berbagai peristiwa karier utama sehingga membuat perbedaan pada gaya-gaya manajerial dan pelajaran-pelajaran yang mereka pelajari dari

pengalaman. Peristiwa-peristiwa utama termasuk yang melibatkan hubungan antar pribadi (bergaul dengan para penyela), dan jenis peralihan khusus yang dibutuhkan (situasi-situasi dimana eksekutif tidak perlu memiliki latar belakang). Berbagai tuntutan pekerjaan dan hal-hal yang dapat dipelajari para karyawan diperlihatkan pada tabel 2.2

Tabel 2.2
Berbagai Tuntutan Pekerjaan dan Hal-hal yang Dapat Dipelajari Para Karyawan

Membuat Kemajuan	Berbagai tanggung jawab yang tidak biasa: manajer harus menangani berbagai tanggung jawab yang baru, sangat berbeda atau lebih luas dari sebelumnya. Membuktikan diri sendiri: manajer menambahkan tekanan untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa ia menangani pekerjaan.
Menciptakan perubahan	Mengembangkan arah baru: manajer bertanggung jawab memulai sesuatu yang baru pada organisasi, membuat berbagai perubahan strategis pada bisnis, melakukan perombakan atau menanggapi berbagai perubahan yang cepat pada lingkungan bisnis. Berbagai masalah yang diwariskan: manajer harus memperbaiki masalah-masalah yang dibuat oleh mantan karyawan atau mengambil alih masalah para karyawan. Berbagai keputusan pengurangan: berbagai keputusan tentang menutup organisasi-organisasi atau pengurangan karyawan yang harus dilakukan. Berbagai masalah dengan para karyawan: para karyawan kurang memiliki pengalaman yang memadai, tidak mampu, atau menentang.
Memiliki tanggung jawab yang tinggi	Patokan yang tinggi: tenggat waktu yang jelas, tekanan dari para manajer senior, jarak pandang yang tinggi, dan tanggung jawab untuk keputusan-keputusan utama yang membuat keberhasilan atau kegagalan pekerjaan tampak jelas. Mengelola keragaman bisnis: jangkauan pekerjaan yang besar dengan tanggung jawab untuk berbagai fungsi, kelompok, produk, pelanggan atau pasar. Beban pekerjaan yang berat: ukuran pekerjaan yang semata-mata membutuhkan investasi besar dalam waktu dan energi. Menangani tekanan eksternal: faktor-faktor eksternal yang memengaruhi bisnis (misalnya: negosiasi dengan serikat karyawan atau lembaga pemerintah, bekerja pada budaya asing, mengatasi masalah-masalah masyarakat yang serius)

	yang harus ditangani.
Terlibat pada hubungan non-wewenang	Memengaruhi tanpa wewenang: menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan memengaruhi rekan kerja, tingkat manajemen yang lebih tinggi, pihak eksternal, atau orang penting lainnya selama manajer tidak memiliki wewenang langsung.
Menghadapi kendala	Kondisi-kondisi bisnis yang merugikan: unit usaha atau lini produk yang menghadapi berbagai masalah keuangan atau kondisi ekonomi yang sulit. Kurangnya dukungan manajemen puncak: manajemen senior enggan memberikan arahan dukungan, atau sumber daya bagi pekerjaan saat ini atau proyek-proyek baru. Kurangnya dukungan pribadi: manajer dikecualikan dari jaringan-jaringan utama serta mendapat sedikit dukungan dan dorongan dari orang lain. Atasan yang sulit: pendapat manajer atau gaya manajemen yang berbeda-beda dari atasan, atau atasan yang memiliki kelemahan-kelemahan besar.

Sumber : Noe, dkk (2010;546)

2.2.4.2. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial, beberapa faktor tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan. (Handoko, 2012;241)

2.2.4.3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Noe, dkk (2010;548) Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Memiliki Pengalaman kerja yang membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja
2. Memiliki pengalaman kerja yang dibutuhkan dalam bekerja
3. Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
4. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
5. Menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang benar

2.2.5. Kreativitas

2.2.5.1. Pengertian Kreativitas

Menurut Campbell (2012;11) Kreativitas adalah kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya, baru, inovatif, belum ada sebelumnya, segar, menarik, aneh, mengejutkan dan berguna. Terdapat hubungan yang sangat positif dan signifikan terhadap pendapatan dengan kreativitas, dimana jika seseorang tenaga kerja memiliki kreativitas maka usaha dari pedagang tersebut akan semakin maju. (Anggiat pada Paramita dan Budhiasa, 2014)

Orang yang kreatif selalu ingin mencoba gagasan-gagasan baru dan asli untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang kreatif selalu bekerja dengan sistematis dengan mengemukakan data dan informasi yang relevan. Orang yang kreatif biasa berpikir dengan otak kanan, yaitu mencari *alternative* pemecahan masalah dan mencari jawaban pertanyaan “*why and what if?*” dan “*what and how?*”. (Abdullah, 2014;88)

Orang yang kreatif itu selalu ingin mencari tahu apa makna dari fenomena yang tampak di depan matanya. Dari situ ia terus mengembangkan nalarnya sampai ia dapat mengungkap esensi sesungguhnya dari fenomena itu. Abdullah (2014;89)

2.2.5.2. Faktor-Faktor Kreativitas

Menurut Toto Tasmara pada Abdullah (2014;89) Faktor-faktor orang yang kreatif itu terbentuk melalui proses (tahapan) berikut:

- a. Keterbukaan. Ia menerima banyak informasi, mau mendengar, mampu mengendalikan pembicaraannya untuk lebih banyak menerima masukan dari orang lain (*good listener*).
- b. Pengendapan. Ia memiliki kekayaan batin yang lebih (banyak) sebagai akibat dari keterbukaannya terhadap pendapatan, saran dan pertimbangan dari orang lain.
- c. Reproduksi. Ia senang mencoba dan mengeluarkannya kembali hasil pengalamannya dalam bentuk kreativitas.
- d. Evaluasi. Ia selalu melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaannya, ia tidak mudah puas dan selalu ingin menyempurnakan.

- e. Pengembangan diri. Ia terus mengembangkan diri dan menjadi orang di atas rata-rata, memiliki sesuatu yang baru, dan menghasilkan karya yang orisinal.

2.2.5.3. Indikator Kreativitas

Indikator kreativitas belajar menurut Suratmi dan Epi (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tertarik dengan pengalaman baru
2. Tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah
3. Memiliki gagasan dan ide yang berasal dari pemikiran sendiri
4. Mempunyai rasa ingin tahu yang besar
5. Fleksibel dalam berpikir dan merespon
6. Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan

2.2.6. Pendapatan

2.2.6.1. Pengertian Pendapatan

Dalam mengukur kondisi ekonomi seseorang atau rumah tangga, salah satu konsep pokok yang paling sering digunakan yaitu melalui tingkat pendapatan. Pendapatan menunjukkan seluruh uang atau hasil material lainnya yang dicapai dari penggunaan kekayaan atau jasa yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi (Winardi dalam Firdausa, 2012;88). Dengan kata lain pendapatan dapat juga diuraikan sebagai keseluruhan penerimaan yang diterima pekerja, buruh atau rumah tangga, baik

berupa fisik maupun non fisik selama ia melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan instansi atau pendapatan selama ia bekerja atau berusaha. Setiap orang yang bekerja akan berusaha untuk memperoleh pendapatan dengan jumlah yang maksimum agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

Maksud utama para pekerja yang bersedia melakukan berbagai pekerjaan adalah untuk mendapatkan pendapatan yang cukup baginya, sehingga kebutuhan hidupnya ataupun rumah tangganya akan tercapai. Penduduk perkotaan umumnya dan golongan keluarga berpenghasilan rendah khususnya mempunyai berbagai sumber pendapatan. Pendapatan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendapatan uang yang diterima dan diberikan kepada subjek ekonomi berdasarkan prestasi-prestasi yang diserahkan, yaitu berupa pendapatan dari pekerjaan, pendapatan dari profesi yang diterima sendiri, usaha perseorangan dan pendapatan dari kekayaan, serta dari sektor subsisten, yaitu untuk bertahan hidup secara wajar dan didapatkannya suatu jaminan kebuthan primer. Pendapatan subsisten adalah pendapatan yang diterima dari usaha-usaha tambahan yang tidak dipasarkan untuk memenuhi keperluan hidupnya sekeluarga (Mubyarto dalam Firdausa, 2012;39). Pendapatan masyarakat dapat berasal dari bermacam-macam sumbernya, yaitu: ada yang disektor formal (gaji atau upah yang diterima secara bertahap), sektor informal (sebagai penghasilan tambahan dagang, tukang, buruh, dan lain-lain) dan di sektor subsisten (hasil usaha sendiri berupa tanaman, ternak, dan pemberian orang lain).

Pendapatan merupakan uang yang diterima oleh seseorang atau perusahaan dalam bentuk gaji (*salaries*), upah (*wages*), sewa (*rent*), bunga (*interest*), laba

(profit), dan sebagainya, bersama-sama dengan tunjangan pengangguran, uang pensiun, dan lain sebagainya. Dalam analisis mikroekonomi, istilah pendapatan khususnya dipakai berkenaan dengan aliran penghasilan dalam suatu periode waktu yang berasal dari penyediaan faktor-faktor produksi (sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal) masing-masing dalam bentuk sewa, upah dan bunga, maupun laba, secara berurutan (Ardiansyah, 2010;68).

Menurut Ardiansyah (2010;69) Pendapatan dibagi menjadi dua, yaitu pendapatan kotor dan pendapatan bersih. Pendapatan kotor adalah hasil penjualan barang dagangan atau jumlah omset penjualan. Pendapatan bersih adalah penerimaan hasil penjualan dikurangi pembelian bahan, biaya transportasi, retribusi, dan biaya makan atau pendapatan total dimana total dari penerimaan (*revenue*) dikurangi total biaya (*cost*). Besarnya pendapatan kotor ini akan berpengaruh langsung dengan pendapatan bersih per hari.

Didalam penelitian ini Pendapatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendapatan bersih atau profit. Dalam ilmu ekonomi untuk meningkatkan profit dari suatu aktivitas ekonomi dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Pendekatan memaksimalkan keuntungan atau *profit maximazation*. Yaitu suatu usaha yang dilakukan untuk memaksimalkan profit berkonsentrasi kepada penjualan yang lebih banyak untuk meningkatkan penjualan. Untuk meningkatkan penjualan. Untuk meningkatkan volume penjualan dapat dilakukan dengan cara *marketing mix*, yaitu kombinasi dari empat variable atau kegiatan yang merupakan inti dari sistem pemasaran pengusaha yaitu produk, struktur harga, kegiatan promosi dan sistem distribusi (Kadariah,

2014;83).

2. Pendekatan meminimumkan biaya atau *cost minimazation*. Yaitu usaha kegiatan pelaku ekonomi yang mengkonsentrasikan kepada alokasi biaya yang telah dilakukan dapat diminimalkan. Upaya-upaya peminimuman biaya ini yang akan menciptakan alokasi biaya yang akan lebih efisien atau lebih kecil dibandingkan dengan alokasi biaya yang sebelumnya. Dengan demikian biaya alokasi turun dan mempunyai pengaruh terhadap profit atau laba, misalnya jumlah alokasi biaya pada suatu bidang kerja tertentu yang selama ini dikerjakan oleh banyak orang dapat dikerjakan oleh lebih sedikit orang. Ini berarti ada penggunaan biaya untuk gaji atau upah karyawan. Dengan demikian total biaya berkurang dengan turunya total biaya ini, profit secara otomatis meningkat. Kenaikan ini dapat diilustrasikan sebagai berikut (Kadariah, 2014;217)

$$\pi = \text{TR} - \text{TC}$$

Keterangan:

π = Profit

TR = Total Revenue ($\text{TR} = P \times C$)

TC = Total Cost ($\text{TC} = \text{FC} + \text{VC}$)

2.3. Hubungan Modal, Produktivitas, Pengalaman Kerja, Kreativitas Terhadap Pendapatan

2.3.1. Hubungan Modal Terhadap Pendapatan

Para pengrajin songkok di Kecamatan Gresik mengalami kesulitan dalam mendapatkan bahan bludru sebagai bahan baku pembuatan songkok, hal ini

dikarenakan *supplier* membuat sistem bayar di muka untuk setiap pembelian bahan baku. Sehingga para pengrajin yang tidak memiliki modal cukup tidak bisa produksi songkok lebih banyak dan mendapatkan pendapatan yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Armin (2014;22) yang menyatakan modal memiliki hubungan yang positif dengan pendapatan dimana, jika modal di tambah untuk usaha maka pendapatan yang di dapat kan semakin meningkat.

2.3.2. Hubungan Produktivitas Terhadap Pendapatan

Pada jurnal Dwi Tanto, dkk (2012) Produktivitas merupakan sebuah pendekatan dalam menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi dan aplikasi cara penggunaan yang produktif dalam menggunakan sumber-sumber secara efisien. Menurut Anggiat pada Paramita dan Budhiasa (2014) produktivitas berpengaruh secara langsung terhadap pendapatan, yang pada akhirnya menjadikan industri kecil semakin baik sebagai sebuah penggerak pembangunan ekonomi.

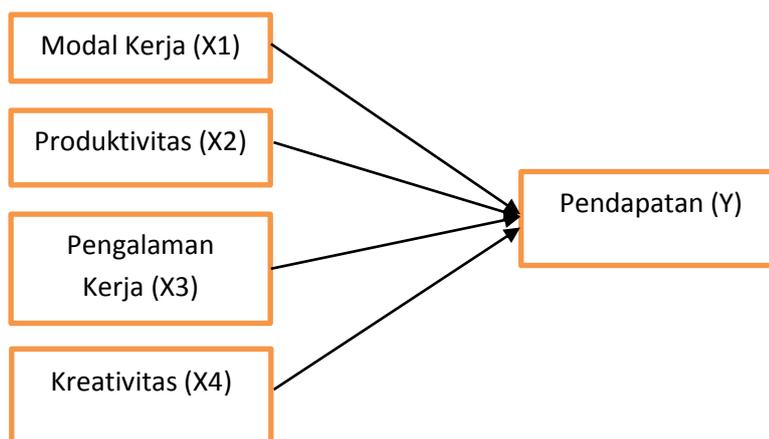
2.3.3. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap pendapatan adalah pengalaman kerja. Menurut Pasaribu (2007;633), Robbins mengemukakan, bahwa terdapat suatu hubungan yang positif antara masa kerja dan produktivitas pendapatan pada pekerjaan. Menurut Pak Ahmad Irwan dan Pak Erik selaku pengusaha songkok di Kecamatan Gresik, kebanyakan pendiri UMKM songkok di Gresik dulunya merupakan karyawan pabrik songkok besar, yang akhirnya memutuskan untuk membuka usahanya sendiri.

2.3.4. Hubungan Kreativitas Terhadap Pendapatan

Pengrajin UMKM songkok yang ada di kec. Gresik memiliki berbagai jenis motif songkok yang berbeda-beda antara satu UMKM dengan UMKM lain. Mulai dari songkok khusus anak-anak dengan berbagai gambar kartun, sampai songkok bermotif grup sepak bola. Hal ini memperlihatkan bahwa perlunya Kreativitas dalam mengembangkan usaha UMKM Songkok. Hal ini juga di perkuat dengan pendapat Anggiat pada Paramita dan Budhiasa (2014) Terdapat hubungan yang sangat positif dan signifikan terhadap pendapatan dengan kreativitas, dimana jika seseorang tenaga kerja memiliki kreativitas maka usaha dari pedagang tersebut akan semakin maju.

2.4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1.

Kerangka Berfikir

2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada diarahkan untuk merujuk pada dugaan sementara, yaitu:

1. Diduga Modal Kerja berpengaruh terhadap pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah Songkok di Kabupaten Gresik.
2. Diduga Produktivitas berpengaruh terhadap pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah Songkok di Kabupaten Gresik.
3. Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah Songkok di Kabupaten Gresik.
4. Diduga Kreativitas berpengaruh terhadap pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah Songkok di Kabupaten Gresik.