



Terbit *online* pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

**Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**

ISSN (Print) 2086-5031 | ISSN (Online) 2615-3300 | DOI 10.31317



## **ANALISIS PENGARUH TENAGA KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKSI TAHU DI KOTA SOLOK**

**Dr.Wahyu Indah Mursalini, SE.MM**

### INFORMASI ARTIKEL

*Sejarah Artikel:*

Diterima Redaksi: Agustus 2019

Revisi Akhir: September 2019

Diterbitkan *Online*: Desember 2019

### KATA KUNCI

*Production, labor, working hours, management*

### KORESPONDENSI

Telepon: +6285263520239

E-mail: [wahyuindah771@gmail.com](mailto:wahyuindah771@gmail.com)

### ABSTRACT

*Production is an activity to produce output with various combinations of inputs and the best technology available. Production results will be useful if the product is of use value. The usefulness of an item will increase if it provides new benefits or more than the original form. The purpose of this study was to determine whether labor and working hours affect the production of tofu in the city of Solok, both partially and simultaneously. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of research and tests that have been carried out, the labor and working hours have a significant effect on tofu production in the City of Solok both partially and simultaneously with a significant value of small  $\alpha$  of 0.05. So it can be concluded that labor plays an important role in various types and types and levels of production activities. The work hours needed by the labor force in completing their work will affect the amount of production. Production will increase if the number of workers and available working hours is in accordance with the capacity of the product produced.*

### I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Dalam krisis ekonomi yang terjadi di negara kita sejak beberapa waktu yang lalu, dimana banyak usaha berskala besar yang mengalami stagnansi bahkan berhenti aktifitasnya, sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis

tersebut. Mengingat pengalaman yang telah dihadapi oleh Indonesia selama krisis, kiranya tidak berlebihan apabila pengembangan sektor swasta difokuskan pada UMKM, terlebih lagi unit usaha ini seringkali terabaikan hanya karena hasil produksinya dalam skala kecil dan belum mampu bersaing dengan unit usaha lainnya. UMKM juga memiliki beberapa keunggulan diantaranya mampu meningkatkan perekonomian rakyat sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, menciptakan lapangan kerja dan mampu menyerap tenaga kerja.

Faktor tenaga kerja memegang peranan penting dalam berbagai macam dan jenis serta tingkatan kegiatan produksi. Dalam kegiatan produksi tidak lepas dari tenaga kerja karena yang sangat dominan untuk melancarkan kegiatan produksi hingga memperoleh hasil produksi dari suatu kegiatan produksi adalah tenaga kerja. Dengan tenaga kerja kegiatan produksi itu akan cepat terselesaikan dengan baik. Apabila tenaga kerja itu dididik dengan baik hingga menjadi tenaga kerja yang professional yaitu tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan kemampuan sehingga mampu bekerja lebih produktif pasti hasil produksi yang diperoleh akan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu faktor Jam kerja tenaga kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang dalam satu jam. Waktu yang diperlukan oleh satu orang atau sebuah mesin untuk menjalankan satu operasi atau untuk mencapai hasil tertentu. Tenaga kerja pun harus selalu ditingkatkan kemampuan atau ketrampilannya baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

Kota Solok merupakan salah satu kota di Sumatera Barat yang memiliki berbagai jenis industri salah satunya industri pengolahan tahu. Tahu merupakan salah satu makanan yang banyak digemari oleh masyarakat. Tahu tidak terbatas pada rasanya yang enak, tetapi juga dari harganya yang relatif murah, dan kandungan proteinnya tinggi yang mutunya setara dengan mutu protein hewani. Berdasarkan observasi ada enam industri tahu yang terdaftar di kantor Koperindag di Kota Solok. Dengan hadirnya beberapa kompetitor yang bergerak di bidang yang sama membuat setiap perusahaan harus lebih bisa meningkatkan kinerjanya untuk bersaing. Namun berdasarkan observasi di lapangan ditemukan masalah di Industri tahu di Kota Solok seperti kurang disiplinnya karyawan, menurunnya kinerja karyawan akibat lingkungan yang tidak kondusif, jumlah pekerjaan yang diberikan industri kadang tidak sesuai dengan batasan waktu yang harus diberikan perusahaan dalam menyelesaikannya, serta kebiasaan karyawan yang mengobrol disaat jam kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja terhadap jumlah produksi tahu di Kota Solok
- b. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap jumlah produksi tahu di Kota Solok
- c. Untuk mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja dan jam kerja terhadap jumlah produksi tahu di Kota Solok.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Produksi

Produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. Kegunaan suatu barang akan bertambah bila memberikan manfaat baru atau lebih dari bentuk semula. Lebih spesifik lagi produksi adalah kegiatan perusahaan dengan mengkombinasikan berbagai input untuk menghasilkan output dengan biaya yang minimum [1].

Produksi merupakan konsep arus (*flow concept*), yang dimaksud dengan konsep arus adalah produksi merupakan kegiatan yang diukur sebagai tingkatan-tingkatan output per unit periode atau waktu. Sedangkan outputnya sendiri selaludiasumsikan konstan kualitasnya. Pemakaian sumber daya dalam suatu proses produksi juga diukur sebagai arus [2].

Teori produksi yang sederhana menggambarkan tentang hubungan di antara tingkat produksi suatu barang dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan berbagai tingkat produksi barang tersebut. Dalam analisis tersebut dimisalkan bahwa faktor-faktor produksi lainnya adalah tetap jumlahnya, yaitu modal dan tanah jumlahnya dianggap tidak mengalami perubahan. Juga teknologi dianggap tidak mengalami perubahan. Satu-satunya faktor produksi yang dapat diubah jumlahnya adalah tenaga kerja [3].

Tenaga kerja mendapat gaji dan upah, tanah memperoleh sewa, modal memperoleh bunga dan keahlian keusahawanan memperoleh keuntungan. Pendapatan yang diperoleh masing-masing jenis faktor produksi tersebut tergantung kepada harga dan jumlah masing-masing faktor produksi yang digunakan [4]. Jumlah pendapatan yang diperoleh berbagai faktor produksi yang digunakan untuk

menghasilkan sesuatu barang adalah sama dengan harga dari barang tersebut.

Input merupakan sumber daya yang dimanfaatkan dan biasa disebut sebagai faktor produksi [5]. Faktor produksi dibagi menjadi tiga unsur, yaitu tanah, modal serta tenaga kerja [6]. Hubungan antara input dan output ini dapat diformulasikan secara matematis oleh sebuah fungsi produksi. Fungsi produksi memiliki pengertian hubungan mekanis yang menghubungkan faktor input dan output. Fungsi produksi menggambarkan suatu hukum yang dikenal dengan istilah hukum proporsi, yaitu transformasi faktor input menjadi produk pada periode tertentu. Fungsi produksi merepresentasikan teknologi perusahaan dalam suatu industri [7].

Fungsi produksi dapat juga digambarkan dalam bentuk kurva dua dimensi. Bentuk kurva fungsi produksi memiliki karakteristik yang dapat dikenal. Hal ini dipengaruhi oleh sifat dari tambahan output yang dihasilkan sebagai akibat dari tambahan input, atau lebih dikenal sebagai produk marjinal. Hukum kenaikan hasil yang semakin berkurang (*Law of Diminishing Return*) menyebabkan bentuk kurva produksi yang memiliki tiga perubahan produk marjinal [8].

### **Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam perusahaan, sebagai pelaku proses produksi sampai dihasilkan barang maupun jasa. Tenaga kerja merupakan orang-orang yang telah dapat memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang perburuan di negara yang bersangkutan [9]. Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur pada batas usia kerja, dimana batas usia kerja setiap Negara berbeda-beda. Di Indonesiasesuai dengan kemampuan masing-masing tenaga kerja dengan tetap memperhatikan standart gaji minimal yang harus diberikan kepada tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah suatu alat kekuatan fisik dan otak manusia yang tidak dapat dipisahkan dari manusia dan ditujukan pada usaha produksi [10]. Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang mengelola sumber daya alam. Tenaga kerja dapat dikelompokan berdasarkan sifat dan kemampuan atau kualitasnya, yaitu:

1. Berdasarkan sifatnya, Tenaga kerja terbagi menjadi dua:
  - a. Tenaga kerja jasmani, Seluruh kegiatan atau aktivitas pekerjaan yang dilakukan lebih banyak menggunakan kekuatan fisik seperti: kuli bangunan, tukang kuli cangkul sawah, tukang becak, buruh pengangkut barang dan lain sebagainya.
  - b. Tenaga kerja rohani dimana kegiatan yang dilakukan lebih banyak menggunakan otak atau pikiran seperti: direktur, guru, penulis, pengacara dan lainnya.
2. Berdasarkan kualitas atau kemampuannya, tenaga kerja terbagi menjadi tiga, yaitu:
  - a. Tenaga kerja terdidik, dimana tenaga kerjanya membutuhkan pendidikan yang sesuai seperti profesi dokter, guru, bidan dan lainnya.
  - b. Tenaga kerja Terampil dimana tenaga kerja yang dibutuhkan mengharuskan pengalaman, skill, dan biasanya mengikuti kursus sebelumnya seperti contoh: penjahit, tukang rias, tukang las dan lain sebagainya.
  - c. Tenaga kerja Tidak terdidik dan tidak terampil yang biasa disebut tenaga kerja kasar dimana tidak membutuhkan keterampilan atau pendidikan khusus seperti contoh tukang penjual Koran.

### **Jam Kerja**

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari [11]. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut,

maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atasupah lembur.

Pasal 85 ayat 1, UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pekerja /buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja /buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja /buruh dengan pengusaha.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan diatur dengan Keputusan Menteri.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi [12].

Ketentuan kerja lembur (Pasal 6 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004):

1. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis dibuat dalam bentuk daftar pekerja / buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja / buruh yang bersangkutan dan pengusaha.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban (Pasal 7 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004):

1. Membayar upah kerja lembur.
2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila

kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Dengan demikian, waktu yang tersedia akan terdiri dari waktu kerja (jumlah barang) dan waktu luang. Jumlah waktu kerja dalam sehari adalah 16 jam dikurangi dengan waktu luang. Keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu tingkat upah, pendapatan tidak didapat dari aktivitas bekerja dan faktor lainnya seperti selera atau karakteristik [13].

Kerja dengan system shift ternyata memberikan dampak terhadap karyawan yang dapat mempengaruhi Kualitas Hidup, Kinerja dan Kelelahan [14].

### III. METODE PENELITIAN

#### Data

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Industri Tahu se-Kota Solok (populasi). Dan yang menjadi objek penelitian yaitu Karyawan UMKM Industri Tahu se-Kota Solo. Jenis data terdiri dari dua macam yaitu: data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder.

Sampel adalah karyawan yang bekerja di Pabrik Tahu Kota Solok secara berturut-turut dari bulan Juni sampai November 2018.

#### Teknik Pengumpulan Data dan Analisis

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas [15]. Metode pengumpulan data tersebut adalah: wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* computer program SPSS [16]. Uji yang dilakukan adalah: uji asumsi klasik dan uji hipotesa (uji t dan f).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi, digunakan untuk menunjukkan seberapa besar presentase variasi dalam variable diperlukan yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variable *independen*. Nilai R terletak antara nilai 0 dan 1. Jika  $R^2$  semakin mendekati satu, maka

semakin besar variasi dalam variable *independen*. Dari table dibawah ini diketahui R Square sebesar 0,716 atau sebesar 71,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variable jumlah tenagakerja dan jam kerja adalah 71,6% dan 28,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini diantaranya etoskerja, kualitas sumberdaya manusia, jumlah modal dan variable lainnya.

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.695	39.109

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja (X2), Tenga kerja (X1)

Sumber: Output SPSS versi 19

## 2. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t table dan nilai signifikansi. Jika nilai signifikan si variable independent kecil dari 0,05 maka variable berpengaruh signifikan terhadap variable dependent.

Tabel 2. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	201.789	62.546		3.226	.003
	Tenga kerja (X1)	.892	.230	.554	3.877	.001
	Jam Kerja (X2)	.473	.187	.361	2.531	.018

a. Dependent Variable: Produksi (Y)

Sumber: Output SPSS versi 19

Berdasarkan tabel diatas maka variabel tenaga kerja dengan nilai signifikan 0,001 kecil dari 0,05 dan jam kerja dengan nilai signifikan 0,018 kecil dari 0,05 maka kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produksi tahu.

## 3. Uji f (uji silmultan)

Uji f (uji simultan) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai dari  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  dan nilai signifikansi variable,

jika nilai signifikansi kecil dari 0,05 maka variable dinyatakan berpengaruh signifikan dan sebaliknya.

Tabel 3. Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103919.297	2	51959.648	33.972	.000 <sup>a</sup>
Residual	41295.903	27	1529.478		
Total	145215.200	29			

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja (X2), Tenga kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produksi (Y)

Sumber: Output SPSS versi 19

Berdasarkan table diatas ini, maka variable tenaga kerja dan jam kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produksi karena nilai signifikansinya kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

## Pembahasan

Jumlah tenaga kerja dan jam kerja merupakan variabel penentu dalam meningkatkan jumlah produksi tahu di Kota Solok. Hal ini dibuktikan bahwa berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

### 1. Jumlah Tenaga Kerja dan Produksi

Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam memproduksi tahu maka hasil produksi akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya apabila jumlah tenaga kerja rendah maka produksi tahu di Kota Solok akan rendah.

### 2. Jam Kerja dan Produksi

Peningkatan permintaan pelanggan secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi jam kerja pabrik, apabila produksi meningkat maka jam kerja akan bertambah.

### 3. Tenaga Kerja dan Jam Kerja terhadap Produksi

Kontribusi variable jumlah tenaga kerja dan jam kerja adalah 71,6% dan 28,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini diantaranya etos kerja, kualitas sumberdaya manusia, jumlah modal dan variable lainnya. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa jumlah tenagakerja dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah produksi tahu se Kota Solok.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja yang

digunakan untuk meningkatkan hasil produksi sangat menentukan jumlah produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Jika jumlah tenaga kerja meningkat sesuai dengan kapasitas produksi maka hasil produksi akan meningkat dan sebaliknya jika jumlah tenaga kerja menurun dan tidak sesuai dengan kapasitas produksi maka hasil produksi akan menurun.

Jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk menghasilkan produk maka jumlah produksi akan meningkat dan sebaliknya jika waktu yang digunakan sedikit maka jumlah produksi juga sedikit (rendah).

Dengan demikian jumlah tenaga kerja dan jam kerja merupakan faktor penentu dalam meningkatkan jumlah produksi tahu di Kota Solok. Turun naiknya jumlah tenaga kerja dan jam kerja akan mempengaruhi jumlah produksi tahu. Oleh karena itu manajer perusahaan harus mampu meningkatkan kapasitas produksi guna meningkatkan penjualan dan akhirnya meningkatkan keuntungan.

#### **Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pabrik tahu di Kota Solok terutama masalah tenaga kerja dan jam kerja. Untuk meningkatkan kapasitas produksi, tenaga kerja harus bekerja lebih efektif sehingga mampu meningkatkan jumlah produksi. Bagi peneliti berikutnya diharapkan untuk mengkaji variabel lain yang belum diteliti seperti: jumlah modal kerja dan skill tenaga kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

[1]. Suronyah, I. A. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Produksi Industri Kecil Tenin Ikat di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. 2016

[2]. Handoko, Hani. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : *BPFE*. 2010

[3]. Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. 2009

[4]. Azeem, Syed Mohammad. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, Scientific Research,

Vol 1. pp 295 – 299. 2010

[5]. Djastuti, Indi. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah”. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1, Hlm. 1 – 19. 2011

[6]. Furnham, Adrian., Eracleous, Andreas., Premuzic, Tomas Chamorro. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 24, Iss 8. pp 765 – 779. 2009

[7]. Handaru, Agung Wahyu, Shalahudin Abdillah dan Agung AWS Waspodo. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pt “X” Jakarta”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 2. Hal 238-256. 2013

[8]. Fitriana, R. Transmigrasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan. *Jurnal Manajemen*, 46–49. 2016

[9]. Ningsih, N. S . Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal konomi dan Ilmu sosial*. 2012

[10]. Paulus Kindangan, J. T. Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 85–101. 2015

[11]. Setiawan, D. P. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah. 2016

[12]. Takyuddin, M. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Percetakan Foto Copy di Kota Kendari. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(April), 80–89. 2016

[13]. Willian, hanes, joosten, andy prima. Pengembangan Sistem Informasi Produksi pada Nikko Bakery. *Jurnal Informatika*, 16(2), 165–174. 2015

[14]. Winarsih, baedhowi, B. Pengaruh Tenaga Kerja, Teknologi, dan Modal Dalam Meningkatkan Produksi di Industri Pengolahan Garam Kabupaten Pati.

- Jurnal Pendidikan Ekonomi, 88–98. 2012
- [15]. Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta. 2009
- [16]. Sugiyono, P. D. Metode Penelitian Manajemen, 148–149. 2016

