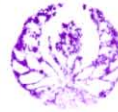


**PENGARUH UPAH BORONGAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA PERUSAHAAN GENTENG UD ACC
DI KALIBAGOR - SITUBONDO**

SKRIPSI



Mark UPI Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Ekstensi
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Oleh :

INDAH LILYANA
NIM. 20-2371

Pembimbing I : No. Insk.

Drs. H. HARTONO DJULIANTO
NIP. 130 610 497

Pembimbing II :

Drs. RUDY EKO PRAMONO, M.Si
NIP. 131 782 664

Hadish

~~Pembimbing~~

Tgl. 06 MAR 2003

Klass

658.2

CP

0.1

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Th. 2002

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga (Ekstensi) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 30 Oktober 2002
Pukul : 15.30-17.30 WIB
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua

Drs. Sutrisno, M.Si

Sekretaris

Drs. H. Hartono Djulianto

Anggota Penguji

1. Drs. Sutrisno, M.Si
2. Drs. H. Hartono Djulianto
3. Drs. Rahmat Murjana S, MM
4. Drs. Suhartono, MP

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

DEKAN



Drs. H. Moch Toerki

NIP. 130 524 832

Motto:

“Upah merupakan satu-satunya *motivator paling penting* yang digunakan dalam masyarakat kita yang terorganisasi”

(Dessler)

Kupersembahkan karya tulis ini kepada:

Ayahanda “**Ahmad Sucipto**” dan Ibunda “**Sulihatin**” yang sangat kusayangi dan kucintai yang memberikan do’a dan restunya serta kasih dan bimbingannya dalam setiap langkahku.

Adik-adikku yang kusayang “**Ayu Hilda Amalia**” dan “**Mitha Kurnianingtyas**” atas kasih sayang dan perhatiannya selama ini, kuharap aku dapat melakukan yang terbaik untuk kalian.

Almamater yang Kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin.

Segala puji syukur hanya dipanjatkan kepada Allah SWT, pemilik kebenaran yang Haq, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Merupakan kebahagiaan tersendiri bagi penulis yang telah sekian lama menimba ilmu melalui keterlibatan diri dalam proses pencarian intelektual dengan segala dinamikanya, berhasil menulis skripsi dengan judul, **“PENGARUH UPAH BORONGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PERUSAHAAN GENTENG UD ACC DI KALIBAGOR-SITUBONDO”**. Penulisan skripsi ini tidak semata-mata syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Ekstensi Administrasi Niaga. Penulisan skripsi ini merupakan tanggungjawab moral, intelektual setiap insan yang terlibat dengan dinamika ilmu pengetahuan. Memang tidak mudah untuk mengemban tanggungjawab ini. Oleh karena itu hanya dengan karunia rahmat dan ridho dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang dengan segala ketulusannya mendo'akanku dan memberi motivasi untuk keberhasilanku.
2. Drs. H. Moch Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Drs. Rahmat Murjana S. MM, selaku Ketua Program Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga.
4. Drs. H. Hartono Djulianto, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran dan perhatiannya untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam melakukan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.

5. Drs. Rudy Eko Pramono M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membantu dan memberikan bimbingan ataupun masukan bagi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Drs. Mud'har Syarifudin M.Si, selaku Dosen Wali yang turut memberikan andil kepada penulis dalam menyelesaikan program Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Semua Dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
8. Serta semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga Karya Ilmiah Tertulis ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi penulis khususnya dan bagi kita semua pada umumnya.

Jember, 23 September 2002

Penulis.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| MOTTO | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan | 5 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian | 5 |
| 1.4 Konsepsi Dasar | 6 |
| 1.4.1 Pengertian Upah Borongan | 6 |
| a. Penggolongan Upah Borongan | 8 |
| b. Tujuan dan Fungsi Upah Borongan | 9 |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah Borongan | 10 |
| 1.4.2 Pengertian Produktivitas | 10 |
| 1.4.3 Pengertian Tenaga Kerja Langsung | 14 |
| 1.4.4 Pengaruh Upah Borongan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung | 16 |
| 1.5 Hipotesis | 17 |
| 1.6 Model Analisa | 18 |
| 1.7 Operasionalisasi Variabel | 19 |

| | | |
|-------|---|----|
| 1.7.1 | Variabel X (Upah Borongan)..... | 19 |
| 1.7.2 | Variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja Langsung)..... | 20 |
| 1.8 | Metode Penelitian..... | 22 |
| 1.8.1 | Tahap Persiapan..... | 22 |
| 1.8.2 | Tahap Pengumpulan Data..... | 23 |
| 1.8.3 | Tahap Analisis Data..... | 24 |
| 1.8.4 | Tahap Pengambilan Kesimpulan..... | 27 |
| II | GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 28 |
| 2.1 | Sejarah Singkat Perusahaan..... | 28 |
| 2.2 | Lokasi Perusahaan..... | 29 |
| 2.3 | Struktur Perusahaan..... | 30 |
| 2.4 | Ketenagakerjaan dan Sistem Penggajian..... | 32 |
| 2.4.1 | Penggolongan Tenaga Kerja..... | 32 |
| 2.4.2 | Hari Kerja dan Jam Kerja..... | 33 |
| 2.5 | Produksi..... | 34 |
| 2.5.1 | Sarana Produksi yang Diperlukan..... | 34 |
| 2.5.2 | Jenis Genteng dan Bahan yang Digunakan..... | 34 |
| 2.5.3 | Proses Produksi..... | 35 |
| 2.6 | Aspek Pemasaran..... | 37 |
| 2.6.1 | Saluran Distribusi..... | 38 |
| 2.6.2 | Daerah Pemasaran..... | 39 |
| 2.6.3 | Sistem dan Hasil Penjualan..... | 39 |
| III | PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA..... | 40 |
| 3.1 | Deskripsi Umum Responden..... | 40 |
| 3.1.1 | Umur Responden..... | 40 |
| 3.1.2 | Tingkat Pendidikan Responden..... | 41 |
| 3.1.3 | Lama Masa Kerja dalam Perusahaan..... | 42 |
| 3.2 | Analisis Frekuensi..... | 42 |
| 3.2.1 | Analisis Regresi..... | 50 |
| 3.3 | Pembahasan..... | 52 |

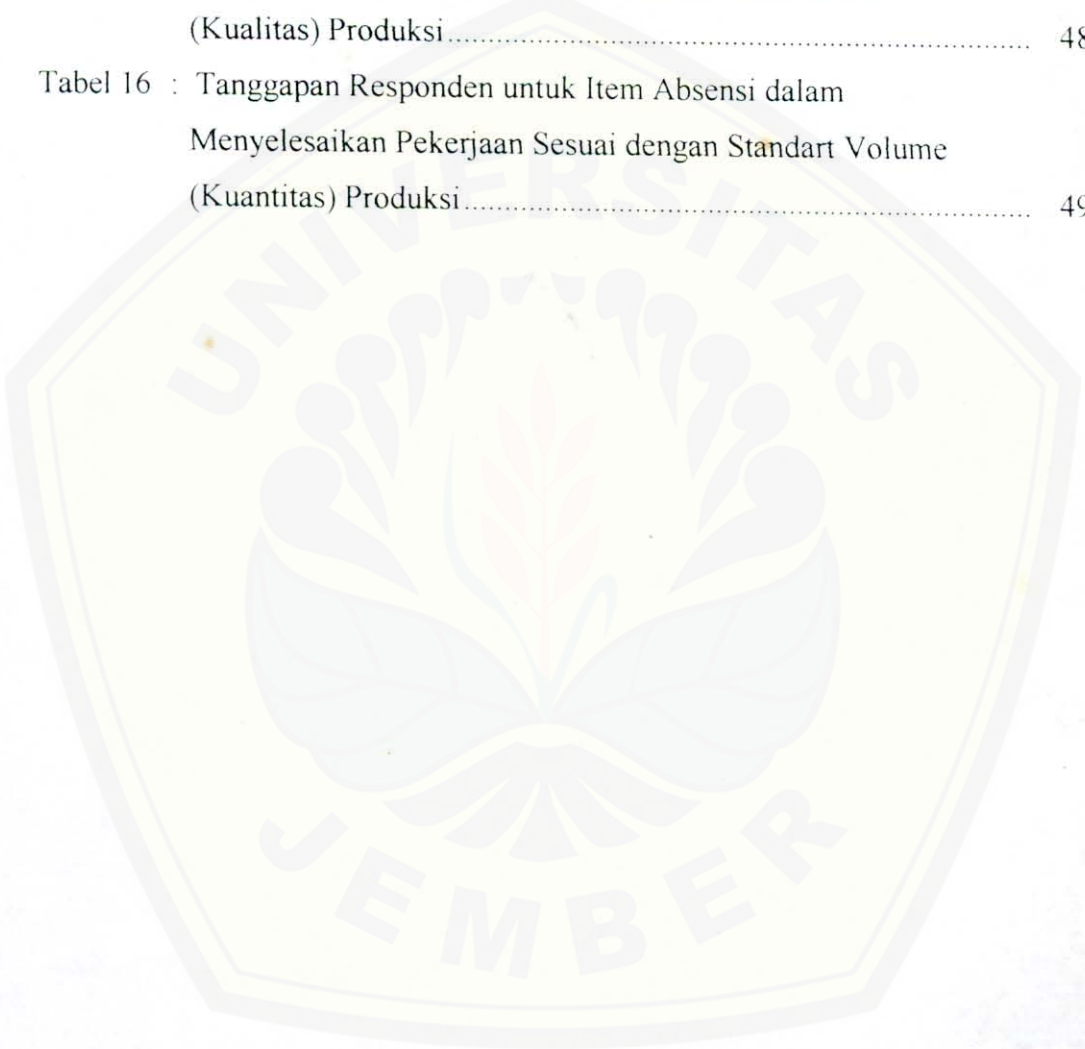
| | |
|-------------------------------|----|
| IV KESIMPULAN DAN SARAN | 54 |
| 4.1 Kesimpulan | 54 |
| 4.2 Saran | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1 : Daftar Sistem Upah Borongan untuk Tenaga Kerja Langsung Selama Tahun 2001 | 3 |
| Tabel 2 : Umur Responden | 40 |
| Tabel 3 : Tingkat Pendidikan Responden | 41 |
| Tabel 4 : Lama Masa Kerja dalam Perusahaan | 42 |
| Tabel 5 : Tanggapan Responden untuk Item Tingkat Kesesuaian atas Upah Borongan yang Diterima | 43 |
| Tabel 6 : Tanggapan Responden untuk Item Tingkat Kesesuaian antara Upah Borongan dengan Keinginan Karyawan | 43 |
| Tabel 7 : Tanggapan Responden untuk Item Tingkat Kelancaran atas Upah Borongan yang Diterima | 44 |
| Tabel 8 : Tanggapan Responden untuk Item Tingkat Upah Borongan yang Diterima dengan Standart Upah Minimum Regional | 44 |
| Tabel 9 : Tanggapan Responden untuk Item Tingkat Pemberian Upah Borongan yang terkait dengan Kebutuhan Ekonomi | 45 |
| Tabel 10 : Tanggapan Responden untuk Item Tingkat Pemberian Upah Borongan Disertai dengan Bonus atau Upah Tambahan | 45 |
| Tabel 11 : Tanggapan Responden untuk Item Keterampilan Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi | 46 |
| Tabel 12 : Tanggapan Responden untuk Item Keterampilan Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi | 47 |
| Tabel 13 : Tanggapan Responden untuk Item Peralatan Produksi Mendukung Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi | 47 |

| | |
|--|----|
| Tabel 14 : Tanggapan Responden untuk Item Peralatan Produksi Mendukung Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi | 48 |
| Tabel 15 : Tanggapan Responden untuk Item Absensi dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi | 48 |
| Tabel 16 : Tanggapan Responden untuk Item Absensi dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi | 49 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1 : Model Analisa..... | 18 |
| Gambar 2 : Daerah Penerimaan Ho | 26 |
| Gambar 3 : Struktur Organisasi pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo..... | 31 |
| Gambar 4 : Skema Proses Produksi pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Sitobondo | 37 |
| Gambar 5 : Saluran Distribusi Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo..... | 38 |
| Gambar 6 : Daerah Penerimaan Ho | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian.

Lampiran 2 Daftar Kuesioner.

Lampiran 3 Skor Responden terhadap Variabel Upah Borongan.

Lampiran 4 Skor Responden terhadap Variabel Produktivitas Tenaga Kerja
Langsung.

Lampiran 5 Analisis Regresi.

Lampiran 6 Tabel Distribusi t.

Lampiran 7 Tabel Distribusi F





I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya selalu berorientasi pada kontinuitas dan perkembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memperhatikan unsur-unsur yang sangat berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan yang didirikan oleh setiap orang/badan usaha dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkannya, tidak bisa lepas kaitannya dengan peranan manusia/sumber daya manusia, dan dapatlah dikatakan bahwa faktor utama penggerak ataupun kelancaran dari suatu proses produksi adalah terletak pada faktor manusia.

Oleh karena itu pemanfaatan sumber daya manusia haruslah mendapatkan perhatian dalam proporsi yang lebih, dalam artian perlakuan terhadap para karyawan/tenaga kerja, harus baik, tertib dan disiplin. Banyak usaha yang dilakukan perusahaan untuk memelihara serta menumbuhkan loyalitas, tanggungjawab dan semangat kerja karyawan, antara lain dengan pemberian berbagai macam bentuk balas jasa yang bersifat ekonomis. Tidak bisa dipungkiri bahwa balas jasa yang bersifat ekonomi adalah merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam menciptakan motivasi seseorang karyawan/tenaga kerja.

Sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawan/tenaga kerja mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan tingkat semangat kerja karyawan/tenaga kerja menjadi semakin baik, dan hal ini akan menguntungkan semua pihak. Sedangkan bagi karyawan sendiri dengan sumbangan kemampuan yang diberikan pada perusahaan ia (karyawan) mengharapkan adanya imbalan peningkatan terhadap kesejahteraannya. Kiranya sangat pantas bila antara perusahaan dengan karyawan perlu adanya kerjasama sehingga akan tercapai tujuan bersama yang diinginkan. Pimpinan perusahaan harus mampu menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dengan salah satu cara yaitu memberikan upah yang layak kepada para karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena bagaimanapun juga hal pertama yang menjadi latar belakang manusia bekerja

adalah balasan yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya yang berupa upah yang diberikan oleh perusahaan.

Sistem upah mempunyai peranan penting dalam usaha mengintegrasikan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Di samping itu sistem upah tersebut hendaknya dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan tanggungjawab kepada pekerjaan dan selalu bersemangat dalam produktifitas yang tinggi.

Perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo dalam rangka mencapai hasil produk sesuai dengan kualitas dan jumlah yang telah ditentukan maka karyawan yang terlibat dalam proses pembuatan genteng dimotivasi untuk senantiasa bekerja lebih giat dan berusaha mengganti karyawan yang kurang produktif. Untuk mengetahui sejauh mana hasil yang mampu dicapai dibandingkan dengan target produk selama 1 (satu) tahun terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1: Perkembangan Hasil Produksi Tahun 2001

| Bulan | G. Prethul | G. Bubung Bulat | G. Bubung Persegi | Total |
|-----------|------------|--------------------|----------------------|-------|
| Januari | 4306 | 5388 | 6790 | 16484 |
| Februari | 5480 | 4265 | 6318 | 16063 |
| Maret | 6869 | 8346 | 7443 | 22658 |
| April | 7310 | 8098 | 8187 | 23595 |
| Mei | 7878 | 7864 | 7324 | 23066 |
| Juni | 7012 | 7675 | 8559 | 23246 |
| Juli | 10533 | 9782 | 10560 | 30875 |
| Agustus | 12499 | 12014 | 11903 | 36416 |
| September | 10020 | 10475 | 10655 | 31150 |
| Oktober | 8525 | 10120 | 8945 | 27590 |
| November | 4520 | 5140 | 7154 | 16814 |
| Desember | 3300 | 3640 | 5350 | 12290 |

Sumber Data: Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

Untuk dapat menjamin kelancaran proses produksi diperlukan perencanaan persediaan bahan baku yang tepat, yang tidak boleh diabaikan begitu saja. Hal ini dimaksudkan supaya volume barang yang harus diproduksi oleh perusahaan sesuai dengan volume atau tingkat penjualan yang telah direncanakan.

Dalam setiap perusahaan, bahan baku adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berproduksi tidaknya perusahaan. Oleh sebab itu persediaan bahan

baku merupakan kebutuhan yang vital dan harus tersedia setiap saat, sehingga kelancaran proses produksi tetap terjaga. Untuk itu sebelum memulai berproduksi, perusahaan akan menyediakan bahan baku yang cukup, agar proses produksi dapat berjalan lancar. Untuk memperoleh bahan baku yang diperlukan, perusahaan harus mengeluarkan biaya yang diperlukan untuk membeli bahan baku tersebut. Berikut ini akan disajikan besarnya biaya tiap bulan yang diperlukan untuk membeli bahan baku selama 1 (satu) tahun.

Tabel 2 : Pengeluaran Biaya untuk Bahan Baku Tahun 2001.

| Bulan | Biaya yang Dikeluarkan untuk Bahan Baku |
|-----------|---|
| Januari | 2.147.500 |
| Februari | 1.706.000 |
| Maret | 2.185.300 |
| April | 2.618.100 |
| Mei | 2.744.000 |
| Juni | 2.323.600 |
| Juli | 2.025.400 |
| Agustus | 2.648.300 |
| September | 3.323.800 |
| Oktober | 2.486.500 |
| November | 2.697.800 |
| Desember | 2.389.700 |

Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

1.2 Perumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam kegiatan usahanya selalu menghadapi suatu masalah yang besar maupun yang kecil, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Masalah merupakan penghambat bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu setiap masalah harus segera diatasi karena bila tidak segera diatasi, maka kemungkinan besar perusahaan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan mencapai tujuan.

Menurut Winarno Surachmad dalam bukunya Dasar-dasar dan Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah (1980:25) mengatakan bahwa:

“Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus segera dapat dirasakan sebagai rintangan yang mesti harus dilalui (dengan jalan mengatasinya) apabila kita ingin berjalan terus”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang terjadi pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo yaitu:”Apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara sistem upah yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo?”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan), tentang pemberian sistem upah terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor – Situbondo.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Hasilnya dapat dipakai sebagai masukan-masukan untuk bahan pertimbangan guna pengambilan keputusan di dalam pemberian sistem upah terhadap tenaga kerja/karyawan oleh perusahaan.

- b. Untuk menambah wawasan pengetahuan bagi pihak lain yang ingin mempelajari tentang sistem upah, khususnya pengaruh sistem upah terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

1.4 Konsep Dasar

Dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi atau diteliti, maka seorang penulis harus dapat menggunakan teori serta konsep-konsep yang mendukung masalah tersebut. Sehingga dengan demikian bahwa konsepsi dasar merupakan gambaran yang bersifat teoritis dari pengertian singkat yang dijadikan sebagai landasan berpikir untuk mencari jalan pemecahannya dari masalah yang dihadapi dengan mengadakan penyelidikan.

Lebih jauh Supranoto (1974:30) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

“Konsepsi dasar merupakan suatu pandangan yang teoritis singkat, yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atas suatu pemecahan masalah atau persoalan yang perlu diselidiki. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan suatu pemikiran kita dengan menggabungkan sejumlah peristiwa”.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa konsepsi dasar akan membantu dalam memahami pokok persoalan yang diteliti. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut ini akan dipaparkan konsepsi dasar dari permasalahan di atas.

1.4.1 Pengertian Sistem Upah

Sebagaimana dijelaskan di atas tenaga kerja mempunyai unsur yang sangat menentukan dalam proses produksi. Karena itu menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan perbaikan dan kesegaran kerja pada tenaga kerjanya atau mengurangi faktor-faktor yang merugikan mereka, seringkali karyawan mengalami tekanan-tekanan fisik dan mental yang mengakibatkan absen kerja dan kecelakaan kerja. Kondisi seperti itu akan mempengaruhi semangat kerja yang justru dapat merugikan pihak perusahaan sendiri.

Sejalan dengan uraian sebelumnya pada prinsipnya motivasi utama pekerja dalam bekerja adalah adanya harapan untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa

yang berupa upah kerja. Maka sudah sepantasnya pihak perusahaan memberikan sistem upah yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan keadaan para karyawannya.

Menurut Internasional Encyclopedia of Sosial Sciences menjelaskan "Sistem" sebagai berikut:

"Sistem adalah konsep yang menjelaskan pertama tentang suatu kompleksitas dari saling ketergantungan antar bagian-bagian, komponen dan proses-proses yang melingkupi aturan-aturan tata hubungan yang dapat dikenali dan kedua, tentang suatu type serupa dari saling ketergantungan antar kompleksitas demikian itu dengan lingkungan sekitarnya". (Rahman, 1987:1).

Pada dasarnya sistem mampu menjelaskan tentang kaedah-kaedah yang beriakui di dalam alam ini. Semua bagian di dalam alam ini saling bergantung satu sama lain. Tidak satupun yang terlepas berdiri sendiri, terisolir, mandiri yang tidak membutuhkan hubungan tertentu satu dengan yang lain.

Upah kerja merupakan manifestasi dari rasa keadilan sosial yang memungkinkan setiap pekerja untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidupnya. Demikian pula bahwa suatu perusahaan merupakan suatu sistem sosial dan mempunyai keanggotaan tertentu harus mampu memformulasikan aturan-aturan untuk mengarahkan kehendak diri. Hal ini semata-mata untuk mendukung efektivitas dan efisiensi. (Freud W. Rigs, 1986:90).

Sehubungan dengan hal tersebut di atas Nitisemito (1996:32) menyatakan bahwa:

"Masalah upah bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang dalam bekerja tetapi penting juga karena upah yang diterima ini besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja".

Dengan terpenuhinya upah kerja yang memadai akan menambah kepuasan karyawan dan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja sehingga meningkatkan dan mempertinggi produktivitas kerja. Upah kerja yang dimaksud di sini adalah upah kerja secara fungsional, yang berarti upah kerja yang diterima pekerja/karyawan merupakan bagian atau sama dengan pendapatan bagi pekerja/karyawan itu sendiri.

Selanjutnya As'ad (1984:89) memberikan batasan bahwa upah kerja adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, yang berwujud uang dan diberikan tiap minggu atau tiap bulan.

Definisi yang lain tentang upah menurut Soepomo (1987:127) adalah pembayaran yang diterima buruh selama mereka melakukan pekerjaannya. Upah yang dimaksud di sini adalah upah riil.

Sedangkan pengertian upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, yang dikutip Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan (1990:74) adalah:

Upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sistem upah menurut Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif (2000:319) ialah:

“Usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya, yang didalamnya termasuk juga perasaan senang, puas dan bergairah dalam bekerja secara fisik, sosial, kesehatan mental, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan dan memperoleh simbol status yang dinilai berharga oleh individu”.

Dari pengertian sistem upah seperti yang tercantum di atas dapat dimaksudkan bahwa upah kerja merupakan imbalan dari pemberi kerja dalam hal ini karyawan itu sendiri, untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah diberikan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan para karyawan dan kelancaran proses produksi perusahaan, dinyatakan dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar perjanjian kerja. Pemberian sistem upah dapat dilakukan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan, dalam hal ini biasa diberikan tiap hari, tiap minggu atau tiap bulan sekali.

a. Penggolongan Sistem Upah

Sistem upah itu dapat digolongkan ke dalam empat golongan (Edilius, 1992:270):

- 1) Sistem upah borongan
 - 2) Sistem upah satuan
 - 3) Sistem upah waktu
 - 4) Sistem upah insentif
- a) Sistem upah borongan dilaksanakan untuk jenis pekerjaan yang beban biayanya relatif sulit ditentukan secara kuantitatif. Perhitungan beban biaya tersebut hanya berdasarkan kepada estimasi (perkiraan) terhadap kondisi pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dengan kata lain disini tidak ada patokan harga yang dapat dipakai sebagai dasar perhitungan beban biaya pekerjaan.
 - b) Sistem upah satuan diadakan untuk jenis pekerjaan yang sebelumnya sudah dapat diperkirakan jumlah beban biaya yang harus dikeluarkan untuk satuan pekerjaan. Oleh karena itu upah akan dibayarkan sebanding dengan jumlah satuan hasil yang mampu diselesaikan oleh pekerja yang bersangkutan. Dalam istilah lain bahwa prestasi kerja, khususnya kapasitas kerja merupakan dasar penentuan upah bagi pekerja tersebut.
 - c) Sistem upah waktu dipakai untuk menetapkan upah yang didasarkan pada jumlah satuan waktu terpakai untuk suatu pekerjaan.
 - d) Sistem upah insentif atau sistem upah premi untuk memperhitungkan tingkat produktivitas pekerja. Untuk pekerja yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka akan memperoleh insentif berupa tambahan upah atau gaji.

Dari penggolongan sistem upah tersebut, yang akan dibahas oleh penulis adalah Sistem upah borongan, karena sistem upah borongan sesuai dengan sistem upah yang dipakai oleh Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo untuk membayar para tenaga kerja langsung, sedangkan untuk tenaga kerja tidak langsung tidak diberlakukan sistem upah borongan.

b. Tujuan dan Fungsi Sistem Upah

Pemberian sistem upah selain sebagai balas jasa dapat pula sebagai alat di dalam

1) Meningkatkan semangat dan merangsang gairah kerja

Menurut Nitisemito (1996), metode untuk meningkatkan semangat dan merangsang gairah kerja karyawan yaitu gaji atau upah yang cukup yang harus diberikan perusahaan kepada para karyawan.

2) Memenuhi kebutuhan karyawan

Menurut Harsono (1989), program upah dimaksudkan untuk memenuhi kebijaksanaan akan kecukupan dan keamanan. Program ini meliputi biaya penyesuaian hidup, upah-upah tahunan yang terjamin disamping gaji untuk pekerja produksi dan tunjangan-tunjangan keluarga.

Beberapa gambaran mengenai arti pentingnya sistem upah dipandang dari obyek yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

a) Bagi Buruh

Sistem upah merupakan penghasilan dan alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta dapat mempengaruhi standart hidupnya sebagai anggota masyarakat.

b) Bagi Perusahaan

Merupakan unsur pokok di dalam menghitung ongkos atau biaya produksi dan sebagai komponen daya harga pokok, sehingga dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

c) Bagi Serikat Pekerja

Sistem upah merupakan faktor penting bagi serikat pekerja sebagai masukan-masukan yang sifatnya internal guna perjuangan selanjutnya untuk kemakmuran para anggotanya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Upah

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990), faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat sistem upah adalah:

1) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan skill yang tinggi maka upah cenderung tinggi. Sedangkan jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran berlebih upah cenderung menurun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi terbentuknya tingkat sistem upah. Adanya serikat buruh berarti posisi karyawan juga kuat sehingga akan meningkatkan tingkat upah.

3) Kemampuan untuk Membayar

Walaupun dari pihak serikat buruh menuntut upah yang tinggi namun bagi perusahaan hal tersebut akan dipertimbangkan melalui realisasi dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya karena sistem upah merupakan salah satu komponen biaya produksi bagi perusahaan.

4) Produktivitas Kerja

Bila produktivitas yang dihasilkan tinggi, maka akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam menetapkan tingkat sistem upah karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar upah yang akan diterimanya.

5) Biaya Hidup

Seperti di kota-kota besar biaya hidup yang tinggi akan berakibat terhadap tingginya tingkat sistem upah.

6) Pemerintah

Pemerintah mempunyai kewenangan untuk dapat menentukan sistem upah minimum dan batasan-batasannya, setelah melalui beberapa pertimbangan dengan melihat kondisi umum para pekerja yang ada di daerah kewenangannya.

1.4.2 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor mendasar yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena tanpa adanya produktivitas yang tinggi maka suatu perusahaan akan dibebani oleh biaya produksi yang tinggi, sedangkan barang yang dihasilkan sedikit. Untuk itu setiap perusahaan menuntut adanya produktivitas yang tinggi, menekan ongkos produksi untuk memaksimalkan keuntungan.

Menurut Giffin yang dikutip oleh Situmorang (1977:181)

Produktivitas berarti efisiensi dengan apa sumber daya produksi seperti tenaga kerja, modal, tanah yang digunakan. Motif untuk memperbesar produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak barang dengan biaya lebih rendah dari persatuan output dengan tetap memperhatikan mutu barang yang dihasilkan.

Berdasarkan pengertian di atas produktivitas adalah efisiensi dalam menggunakan sumber daya produksi untuk menghasilkan lebih banyak barang

(efektivitas) dalam proses produksi dengan tidak mengabaikan mutu barang yang dihasilkan.

Untuk menentukan produktivitas, seseorang harus menjawab hasil yang dicapai dari sumber apa yang digunakan untuk mencapainya.

Dalam produktivitas, ada dua nilai yang merupakan perpaduan antara hasil dengan alat-alat untuk menghasilkannya. Karena itulah produktivitas merupakan perpaduan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berhubungan dengan pelaksanaan, sedangkan efisiensi berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya. Sampai sejauh mana sumber daya dapat dikombinasikan dan dimanfaatkan, ditetapkan dengan membandingkan hasil (out put) dengan target produksi yang telah ditentukan.

Untuk mengukur dan melakukan produktivitas kita terlebih dahulu harus mengetahui indikasi yang menandai menurunnya produktivitas tersebut. (Nitisemito, 1996:161). Indikasi-indikasi tersebut antara lain:

- a. Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over)
- b. Tingkat Absensi
- c. Tingkat Kerusakan

1) Perputaran Tenaga Kerja (Labour Turn Over)

Perputaran tenaga kerja dapat diartikan sebagai aliran pada tenaga kerja yang masuk dan keluar pada suatu perusahaan pada periode tertentu. Oleh karena itu perputaran tenaga kerja merupakan pencerminan dari stabilitas tenaga kerja, kemudian mempengaruhi kelancaran kerja yang pada akhirnya mempengaruhi jumlah produksi yang akan dihasilkan sesuai dengan target produksi.

Pergantian tenaga kerja memerlukan penyesuaian terhadap lingkungan kerja maupun terhadap cara bekerja yang menyebabkan dalam beberapa waktu tenaga kerja yang baru tersebut belum bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan hasil produksi yang ditargetkan pada setiap pekerjaan. Oleh karena itu dengan seringnya pergantian tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas kerja.

Menurut Flippo (1989:65) semakin tinggi tingkat perputaran tenaga kerja, maka akan dapat merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya, seperti:

- a) Biaya pengangkutan, menyangkut waktu dan fasilitas-fasilitas untuk perekrutan, wawancara dan pemeriksaan suatu pergantian kembali
- b) Biaya pelatihan, menyangkut waktu dari penyelia, departemen personalia dan petatar (trainee)
- c) Upah seorang karyawan pemula (learner) melampaui apa yang dihasilkan
- d) Tingkat kecelakaan karyawan baru seringkali lebih tinggi.
- e) Hilangnya produksi selama selang waktu antara pemutusan kerja dengan karyawan lama dan pergantian oleh karyawan baru
- f) Peralatan produksi tidak dimanfaatkan sepenuhnya selama selang waktu pengangkutan dan periode pelatihan
- g) Tingkat pemborosan dan sampah meningkat jika karyawan baru terlibat
- h) Upah lembur mungkin diakibatkan oleh jumlah pemutusan hubungan kerja yang berlebihan yang menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tanggal-tanggal perjanjian penyerahan barang.

2) Tingkat Absensi

Apabila seorang karyawan tidak hadir di tempat kerjanya ia dikatakan absen. Tingkat absensi yang semakin besar, dengan kata lain banyak karyawan yang tidak masuk kerja, akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produksinya. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari untuk bekerja (Ranupandoyo dan Husnan, 1990:34). Tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan, meskipun seandainya karyawan itu tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian itu terjadi karena jadwal terpaksa tertunda, mutu barang cenderung menurun/berkurang, terpaksa melakukan kerja lembur dan jaminan sosial masih juga harus dibayarkan. Karena itu perusahaan akan berusaha untuk menekan tingkat absensi ini, yang pertama-tama perlu dikerjakan adalah mengetahui sebab-sebab absensi. Tiap absensi dikelompokkan sesuai dengan sebab-sebabnya dan diamati polanya. Sebenarnya datang atau tidaknya karyawan dalam bekerja, merupakan salah satu bentuk kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Nitisemito (1996:165) cara untuk meningkatkan kedisiplinan adalah melalui pemberian ancaman (sanksi) dan peningkatan kesejahteraan kepada karyawan. Akan tetapi keduanya harus dilaksanakan secara bersamaan.

3) Tingkat Kerusakan

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya produktivitas kerja adalah bilamana tingkat kerusakan bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang terjadi pada perusahaan juga mengalami peningkatan. Naiknya tingkat kerusakan tersebut menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan, terjadi kecerobohan, kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpanan, kurangnya pengawasan dan sebagainya. Untuk mengukurnya kita harus membuat tingkat kerusakan yang dianggap normal.

Menurut Ranupandoyo (1990:170), cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, antara lain dengan jalan sebagai berikut:

- (1) Pemberian gaji yang cukup
- (2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- (3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- (4) Harga diri perlu diperhatikan
- (5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- (6) Berikan kesempatan pada mereka untuk maju
- (7) Perasaan aman menghadapi masa depan diperhatikan
- (8) Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- (9) Sekali-kali karyawan diajak berunding
- (10) Pemberian insentif yang terarah
- (11) Fasilitas yang menyenangkan

1.4.3 Pengertian Tenaga Kerja Langsung

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menduduki peranan terpenting bagi suatu organisasi bisnis. Tenaga kerjalah yang mengoperasionalkan seluruh kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas perusahaan dengan memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya. Dalam kamus istilah manajemen (1997:150), tenaga kerja diartikan sebagai manusia dengan usaha fisik serta mentalnya berikut keterampilannya yang digerakkan dalam bidang industri, perdagangan, dan bidang yang sejenis.

Dalam aktivitasnya menangani faktor-faktor produksi lainnya, tenaga kerja bertindak sebagai operator faktor-faktor sumber daya lainnya. Memang benar bahwa beberapa pekerjaan lebih baik diberikan kepada robot daripada manusia. Namun tetap tidak bisa dipungkiri bahwa robot hanyalah benda mati, jika tidak dijalankan oleh manusia dengan instruksi atau perintah-perintah tertentu. Mesin-

mesin dan peralatan hanyalah merupakan alat bantu bagi manusia agar pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih mudah, ringan, cepat dan mutu hasil yang lebih baik. Manusia merupakan pelaksana dari segala kegiatan sehingga mutlak diperlukan keberadaannya dalam organisasi perusahaan.

Tenaga kerja yang ada dalam perusahaan dibedakan menjadi dua macam yaitu, tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Disini penulis akan membahas tentang pemberian sistem upah terhadap tenaga kerja langsung saja.

Tenaga kerja langsung dapat didefinisikan sebagai berikut (Adisaputro dan Asri, 1992:257) :

Tenaga kerja langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau barang yang dihasilkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang secara langsung berurusan dengan aktivitas-aktivitas produksi, artinya tenaga kerja langsunglah yang melakukan proses produksi dari bahan baku diolah menjadi barang jadi.

Sifat-sifat khusus tenaga kerja langsung adalah (Adisaputro dan Asri, 1990:259):

1. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja langsung ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
2. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja langsung merupakan biaya variabel.
3. Dikatakan bahwa tenaga kerja jenis ini merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat berhubungan dengan produk akhir.

Biaya tenaga kerja langsung meliputi upah yang dibayarkan pada karyawan yang langsung bekerja dalam produksi langsung, seperti biaya bahan baku, biaya tenaga kerja yang secara langsung dapat dilacak pada produk tertentu, dinamakan biaya langsung.

1.4.4 Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Salah satu tujuan setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan yang paling mendasar adalah mendapat imbalan jasa yang berupa upah kerja dari pihak perusahaan. Sistem upah sebenarnya merupakan pemberian imbalan atas prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerja karyawan seharusnya semakin besar pula sistem upah yang akan diterima. Jika sistem upah yang diterima oleh seorang karyawan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak maka ia dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik karena kebutuhan hidupnya telah terpenuhi. Sebaliknya jika pemberian sistem upah kurang efektif kepada karyawan akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menjadi semakin menurun dan hal ini juga akan mempengaruhi hasil produksi yang semakin menurun. Tidak dapat disangkal bahwa sistem upah yang diberikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produksi perusahaan karena sistem upah yang diberikan dapat meningkatkan produksi semangat kerja para karyawan yang mempunyai hubungan erat dengan produktivitas kerja.

Oleh karena itu hendaknya tiap perusahaan dapat memberikan sistem upah kepada para karyawannya, diharapkan mereka akan mencapai kepuasan, sehingga terjalin kerjasama yang baik ataupun mendorong semangat kerja yang tinggi.

Konsep teori klasik yang dikemukakan oleh Taylor mengatakan:

“Seseorang akan bersedia bekerja dengan baik jika orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan jasa yang ada kaitannya langsung dengan pekerjaan”. (John Suprihanto, 1996:81).

Konsep ini berarti bahwa seseorang akan mempunyai semangat kerja yang tinggi apabila imbalan yang berupa upah kerja segera diberikan. Adanya semangat kerja yang tinggi dari setiap pekerja dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah semangat kerja memang harus selalu didasarkan pada tingkat pemenuhan kebutuhan dan rasa puas pekerjaan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam pemberian sistem upah kerja tentunya harus disesuaikan dengan perkembangan perusahaan, dengan maksud agar setiap pemberian sistem upah kerja tersebut bisa mendatangkan keuntungan secara ekonomi dan dapat dipertanggungjawabkan.

1.5 Hipotesis

Dalam penelitian ilmiah yang melibatkan dua variabel atau lebih maka diperlukan adanya hipotesis. Penelitian ini menggunakan dua variabel oleh sebab itu perlu adanya hipotesis. Tapi kebenaran hipotesis ini masih bersifat sementara dan masih perlu dibuktikan lagi.

Hipotesis menyatakan hubungan apa yang akan dicari atau yang ingin kita pelajari, Singarimbun dan Effendi (1995: 43) mengemukakan pengertian hipotesis sebagai berikut:

“Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak dapat ditinggalkan karena ia merupakan instrumen kerja dan teori. Sebagai hasil deduksi dari teori atau proposisi, hipotesa lebih spesifik sifatnya, sehingga lebih siap diuji secara empiris”.

Variabel-variabel yang ada dalam hipotesis dapat diukur benar atau salahnya berdasarkan data yang telah diperoleh serta arah hubungan antara variabel-variabel harus jelas dalam arti tidak menyimpang dari teori dan konsep yang telah ada.

Merumuskan hipotesis yang terdiri dari dua variabel, menggunakan hipotesis nihil dan hipotesis kerja.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

a. Hipotesis nihil (H_0).

Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara sistem upah yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor – Situbondo.

b. Hipotesis kerja (H_a).

Ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara sistem upah yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor – Situbondo.

Dapat diketahui dari penjelasan di atas apabila hipotesis nihil (H_0) ditolak, maka ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara sistem upah yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor – Situbondo.

Sebaliknya jika hipotesis nihil (H_0) diterima, maka tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara sistem upah yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor – Situbondo.

1.6 Model Analisa

Untuk menentukan model analisa yang digunakan dalam penelitian ini, harus terlebih dahulu diketahui variabel-variabel yang menjadi obyek penelitian. Variabel merupakan penjabaran dari konsep, yang memiliki bermacam-macam nilai. Dalam hal ini nilai yang ditampilkan adalah dalam bentuk kategori.

Berdasarkan judul penelitian ini, maka terdapat dua konsep variabel yaitu sistem upah dan produktivitas tenaga kerja langsung.

Model analisa dalam studi ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.



1.7 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian digunakan teori-teori dan konsep-konsep yang sifatnya masih abstrak. Agar konsep-konsep tersebut dapat dioperasionalkan, maka perlu adanya penjabaran pengertian dan penentuan arah penganalisaan data yang ada.

Adapun definisi operasionalisasi variabel menurut pendapat Koentjoroningrat (1980:35) :

“Operasionalisasi variabel adalah mengubah variabel-variabel yang berupa konstruk-konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta dapat ditentukan kebenarannya oleh peneliti lain”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa operasionalisasi yang diteliti sehingga indikator-indikator dalam variabel dapat menjadi jelas. Adapun variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian itu adalah:

1.7.1 Variabel X (Sistem Upah)

Dalam penelitian ini sistem upah merupakan variabel yang bersifat bebas yang mana variabel ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo.

Berdasarkan penjelasan di atas sebagai alat ukurnya yaitu penulis menggunakan :

Sistem Upah Borongan.

Penulis menggunakan sistem upah borongan sebagai alat ukurnya karena sistem upah borongan merupakan sistem upah yang digunakan oleh Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo. Sistem upah borongan disini maksudnya yaitu pengelola atau pemilik perusahaan memberikan atau memborongkan pekerjaannya kepada tenaga kerja langsung dengan ketentuan yaitu genteng yang dihasilkan sebanyak per1000 genteng, tenaga kerja langsung tersebut mendapatkan sistem upah yang nilainya telah ditentukan oleh pengelola atau pemilik perusahaan. Sistem upah borongan tersebut hanya berlaku bagi tenaga kerja langsung saja sedangkan untuk karyawan lainnya yaitu karyawan

yang menyediakan bahan baku genteng dan tenaga kerja tak langsung tidak diberlakukan sistem upah borongan.

Sehingga sistem upah borongan tersebut dapat diukur dengan :

- a. Tingkat kesesuaian atas sistem upah yang diterima
- b. Tingkat kesesuaian antara sistem upah dengan keinginan karyawan
- c. Tingkat kepuasan atas sistem upah yang diterima
- d. Tingkat kelancaran atas sistem upah yang diterima
- e. Tingkat Pemberian sistem upah yang terkait dengan kebutuhan ekonomi.
- f. Tingkat Pemberian sistem upah yang disertai dengan bonus atau upah tambahan.

1.7.2 Variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja Langsung)

Produktivitas tenaga kerja langsung dalam penelitian ini merupakan variabel yang bersifat terikat, yang mana variabel ini sangat bergantung pada hal-hal yang mendorong produktivitas itu sendiri. Tinggi rendahnya tingkat produktivitas sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang mempengaruhinya diantaranya perputaran tenaga kerja, tingkat absensi yang cenderung tinggi dan tingkat kerusakan.

Produktivitas itu sendiri adalah jumlah unit produk yang mampu dihasilkan oleh tenaga kerja dibandingkan dengan jumlah produk yang ditargetkan untuk setiap tenaga kerja atau kelompok kerja dalam periode waktu tertentu. Untuk itu nilai produktivitas yang dipakai atau diukur adalah dalam bentuk prosentase. Karena hanya satu faktor yang diselidiki maka dapat dikatakan sebagai berikut : perbedaan antara realisasi produksi dengan target produksi di perusahaan genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo dipengaruhi oleh sistem upah borongan. Perbedaan realisasi produksi dengan target produksi yang diakibatkan oleh sistem upah borongan itulah yang akan penulis hitung guna mengetahui sejauh mana tingkat sistem upah borongan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja langsung.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis menggunakan indikator :

- a. Perputaran Tenaga Kerja
- b. Tingkat Absensi
- c. Tingkat Kerusakan

1) Perputaran Tenaga Kerja

Dalam hal ini yang dimaksud perputaran perputaran tenaga kerja adalah pergantian karyawan yang disebabkan oleh ketidaksenangan mereka bekerja sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai.

Pada Perusahaan Genteng UD ACC ini, karyawannya juga mengalami perputaran tenaga kerja, karyawan yang merasa bosan dan jenuh bekerja di Perusahaan Genteng UD ACC mereka akan keluar dan mencari pekerjaan di bidang lainnya, tetapi sebelum mereka keluar, mereka harus terlebih dahulu menyelesaikan semua tanggungannya yaitu mereka harus mengembalikan modal yang dipinjam oleh Perusahaan Genteng UD ACC pada awal mereka bekerja.

Perputaran tenaga kerja dapat diukur dengan item-item :

- a) Pergantian tenaga kerja yang terjadi di perusahaan
- b) Keterampilan yang dimiliki tenaga kerja

2) Tingkat Absensi

Dalam hal ini tingkat absensi disebabkan oleh semangat dan kegairahan kerja menurun yang menyebabkan mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja.

Di Perusahaan Genteng UD ACC juga sering mengalami karyawan yang absen, absennya karyawan itu disebabkan karena mereka diajak oleh orang lain untuk melakukan pekerjaan di bidang lain selain membuat genteng misalnya saja membangun rumah dan sebagainya. Karyawan di Perusahaan Genteng UD ACC ada berbagai macam sifatnya ada karyawan yang rajin, ada yang malas, dan ada yang sedang-sedang (tidak rajin dan tidak malas).

Tingkat absensi ini dapat diukur dengan item-item :

- a) Tingkat kedisiplinan dalam bekerja
- b) Tingkat kualitas yang dihasilkan

3) Tingkat Kerusakan

Dalam hal ini tingkat kerusakan terjadi akibat kecerobohan, kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpanan, kurangnya pengawasan dan sebagainya.

Tingkat kerusakan yang dialami Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo ini membuat perusahaan tidak memperoleh pemasukan yang telah diperkirakan sebelumnya bahkan cenderung mengalami kerugian. Pada Perusahaan Genteng UD ACC tingkat kerusakan sering terjadi pada produk yang dihasilkan yaitu genteng, apabila ada genteng yang rusak total misalnya pecah jadi dua, maka genteng tersebut sudah tidak bisa dipasarkan lagi dan genteng tersebut harus dihancurkan dan dijadikan semen merah dan dijual pada orang yang membutuhkan sebagai bahan untuk membangun rumah. Sedangkan kalau genteng yang dihasilkan hanya mengalami kerusakan sedikit maka genteng tersebut dipasarkan dengan harga jual separuh dari harga normalnya.

Tingkat kerusakan ini dapat diukur dengan item-item :

- a) Peralatan produksi yang memadai
- b) Tingkat kerusakan produk

Untuk membuat gambaran analisis, membuat kriteria penilaian jawaban responden terhadap item-item pada penelitiannya kriteria untuk penilaian jawaban responden masing-masing item dengan menggunakan skala likert. Dalam skala likert tersebut jawaban yang paling baik diberikan skor yang paling tinggi dan jawaban yang tidak baik diberikan skor paling rendah. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:111) kriteria penilaian sebagai berikut:

- (1) Responden menjawab (a) sangat sesuai/setingkat akan mendapat skor 5
- (2) Responden menjawab (b) sesuai/setingkat akan mendapat skor 4
- (3) Responden menjawab (c) tidak tahu/ragu-ragu akan mendapat skor 3
- (4) Responden menjawab (d) tidak sesuai/setingkat akan mendapat skor 2
- (5) Responden menjawab (e) sangat tidak tahu/setingkat akan mendapat skor 1

1.8 Metode Penelitian

Adapun type-type daripada metode penelitian adalah (Nawawi, 1998:62) :

- a. Metode Filosofis
- b. Metode Deskriptif
- c. Metode Historis
- d. Metode Eksperimen

Dalam skripsi ini penulis menggunakan metode deskriptif karena sesuai dengan apa yang ingin penulis sampaikan melalui skripsi ini.

Metode deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Untuk memperoleh data yang valid maka dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa tahapan di bawah ini:

- 1) Tahap Persiapan
- 2) Tahap Pengumpulan Data
- 3) Tahap Analisis Data
- 4) Tahap Pengambilan Kesimpulan

1.8.1 Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan ini penulis melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Observasi Pendahuluan

Observasi pendahuluan ini dilakukan sebagai penelitian awal untuk mengetahui keadaan dan sebab terjadinya masalah dalam perusahaan, serta untuk memperoleh informasi data awal yang diperlukan penulis. Hasil yang diperoleh adalah informasi singkat mengenai sistem upah, tenaga kerja dan hasil produksi yang ada.

b. Studi Kepustakaan

Dilakukan penulis sebagai acuan dalam penulisan hasil penelitian dengan jalan membaca buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian.

c. Mempersiapkan Pedoman Wawancara

Membuat daftar pertanyaan untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

d. Kuesioner

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang sistem upah yang diberikan perusahaan dan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja langsung. Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh data primer.

1.8.2 Tahap Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Penentuan Populasi

Pada penelitian ini penulis menentukan populasi yang menjadi kajian adalah seluruh tenaga kerja langsung.

b. Tehnik Sampling

Tehnik yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan tehnik sampling jenuh/sensus yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2001:62). Penulis menggunakan tehnik sampling jenuh/sensus dalam penelitian ini karena jumlah yang akan diteliti yaitu seluruh tenaga kerja langsung pada Perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo yang hanya berjumlah 18 orang tenaga kerja langsung.

c. Dokumentasi

Yaitu suatu cara untuk memperoleh data yang diperlukan dengan cara mempelajari dan membaca dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data perusahaan tahun 2001.

d. Interview

Yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Di sini penulis mendapatkan informasi mengenai gambaran singkat perusahaan dan proses produksinya dari pengelola Perusahaan Genteng UD ACC sendiri.

1.8.3 Tahap Analisis Data

Dalam hal ini analisis data dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Seperti yang diungkapkan Atmaja (1997:337) dalam bukunya Memahami Statistika Bisnis diungkapkan bahwa:

“Jika regresi menjelaskan hubungan sebab akibat antara 2 variabel, korelasi hanya menunjukkan arah dan derajat hubungan (asosiasi) antara 2 variabel”.

Analisis regresi linier sederhana yang digunakan menurut Algifari (1997:134) adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (kenaikan atau penurunan taksiran apabila X berubah satu unit)

X = Nilai variabel yang nilainya dipengaruhi variabel lain (dependen variabel)

Y = Nilai variabel yang mempengaruhi nilai variabel lain (independen variabel)

Untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \cdot \bar{X}$$

b. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel. Formulasi yang digunakan adalah :

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

selanjutnya digunakan koefisien determinasi menunjukkan persentase semua variabel independen yang terdapat di dalam persamaan terhadap variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan memangkatkan dua dari koefisien korelasinya.

c. Selanjutnya pengujian validitas koefisien regresi

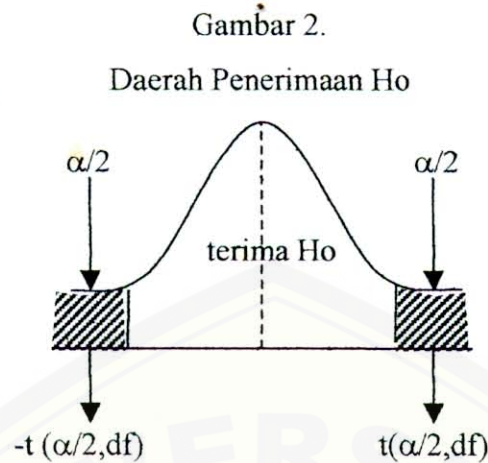
Pengujian validitas koefisien regresi Ho dan H1

- Menentukan Ho dan H1

$$Ho : b = 0$$

$$H1 : b \neq 0$$

- Menentukan daerah permintaan Ho dan H1 dengan menggunakan distribusi t



Dimana n = jumlah pasangan observasi

H_0 diterima jika statistik uji benda diantara $-t(\alpha/2,df)$ dan $t(\alpha/2)$

- Menghitung statistik uji

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b = Koefisien regresi

S_b = Deviasi standar b

$$= \sqrt{\frac{S_{y,x}^2}{\sum (X - \bar{X})^2}}$$

Nilai S_b ini selalu ditampilkan bersama dalam perhitungan komputer.

- Membandingkan nilai statistik uji dengan daerah penerimaan H_0 .

1.8.4 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Berdasarkan data dan informasi hasil penelitian maka disini penulis menggunakan pengambilan kesimpulan dengan metode deduksi, yaitu tehnik pengambilan kesimpulan yang dimulai dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.



II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Berdirinya perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo ini dirintis oleh Bapak Said sejak tahun 1980 dengan memperoleh ijin perindustrian No. 13305301222 tahun 1980. Usaha ini tercipta karena didukung oleh kondisi masyarakat di sekitar kecamatan Kalibagor kabupaten Situbondo yang telah lama menggeluti usaha pembuatan genteng.

Pada awal usahanya, Bapak Said hanya menempati lokasi tanah $\pm 100\text{m}^2$ dan dengan modal awal yang diperoleh dengan cara kredit dari BRI unit Situbondo. Perusahaan genteng UD ACC ini pada mulanya hanya mampu memproduksi dalam kapasitas kecil, karena hanya mengandalkan pada satu pasang mesin cetak saja. Dalam perkembangannya perusahaan genteng milik Bapak Said ini mengalami pasang surut, karena masih menghadapi hambatan pada pemasarannya. Tercatat pada sekitar tahun 1982-1983 beberapa kali Bapak Said menghentikan usahanya karena terancam rugi. Namun disertai dengan tekad dan semangat yang bulat Bapak Said memberanikan diri untuk meneruskan usahanya.

Pada awal tahun 1985-an permintaan masyarakat terhadap genteng terus meningkat. Hal ini mendorong Bapak Said untuk semakin giat dalam mengelola usahanya. Untuk meningkatkan kapasitas produksi, dilakukan penambahan mesin cetak genteng menjadi tiga pasang serta penambahan jumlah tenaga kerja. Upaya tersebut dimaksudkan agar perusahaan mampu memproduksi dalam kapasitas maksimum dan dapat mencapai *market share* yang diharapkan.

Berkat keahlian yang dimiliki Bapak Said dalam manajemen usahanya dan membawahi langsung bagian-bagian yang ada dalam perusahaan menyebabkan meningkatnya jumlah permintaan genteng. Hal ini terbukti dengan adanya permintaan dari berbagai daerah baik yang ada di sekitar Situbondo maupun di luar Situbondo. Dan salah satu hal yang menyebabkan meningkatnya permintaan genteng adalah harganya yang lebih murah dengan kualitas yang tidak kalah dibandingkan dengan produk genteng dari para pesaingnya yang telah beroperasi terlebih dahulu.

2.2 Lokasi Perusahaan

Perusahaan genteng UD ACC telah mendapatkan lokasi perusahaannya yaitu di desa Kalibagor, kecamatan Kalibagor, kabupaten Situbondo. Lokasi ini dipilih berdasarkan atas pertimbangan dan memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor Primer

1) Bahan Baku

Bahan baku dasar utama perusahaan genteng ini adalah tanah liat dan tanah kwalin. Bahan baku ini mudah didapatkan di sekitar lokasi perusahaan, sehingga selama beroperasi perusahaan belum pernah mengalami kekurangan bahan baku.

2) Tenaga Kerja

Di daerah Kalibagor-Situbondo, tenaga kerja mudah sekali didapatkan.

3) Pasar

Melihat tingkat perekonomian masyarakat, maka kabupaten Situbondo merupakan suatu daerah yang sangat prospektif untuk usaha genteng ini. Hal ini juga bisa dilihat dari semakin banyaknya bermunculan perumahan-perumahan yang pasti memerlukan genteng sebagai atap rumah.

4) Transportasi

Dalam hal transportasi, perusahaan jelas tidak mengalami kesulitan sama sekali, karena letak perusahaan ini dekat dengan jalan sehingga memudahkan sarana transportasi untuk keluar masuk perusahaan.

b. Faktor Sekunder

1) Kemungkinan Ekspansi

Adanya tanah kosong yang luas milik perusahaan sangat memungkinkan untuk dijadikan tempat perluasan usaha. Secara jangka panjang, perusahaan memang mempunyai rencana perluasan tersebut dengan memperbesar volume produksi yang tentunya membutuhkan tempat yang lebih luas.

2) Sarana Komunikasi

Adanya sarana komunikasi yang berupa saluran telepon sangat membantu perusahaan dalam memasarkan hasil produksinya, mengingat konsumen perusahaan ini tidak hanya dari kota Situbondo saja, melainkan juga dari luar kota.

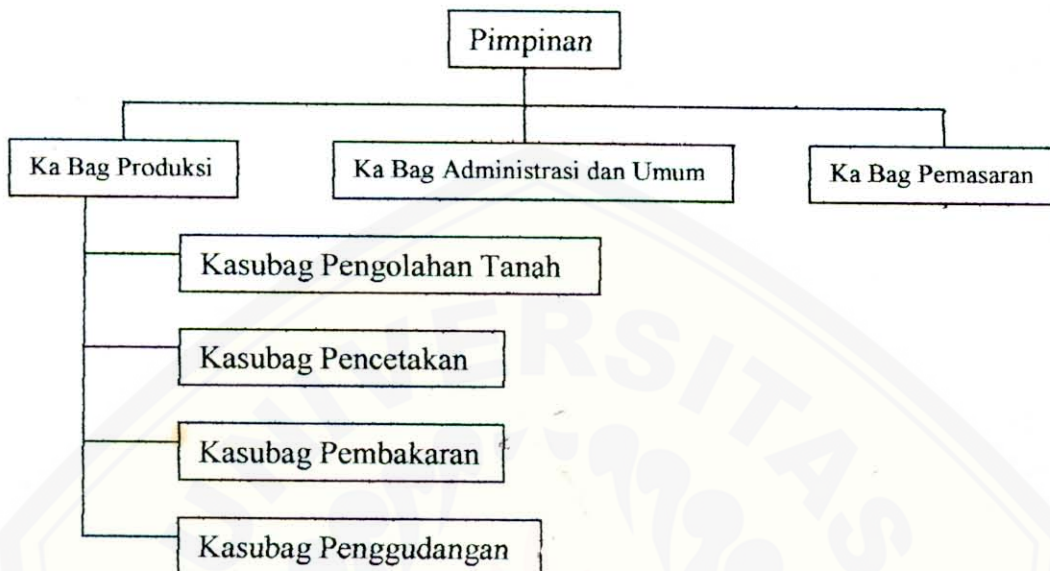
Lambat laun perusahaan yang dipimpin Bapak Said ini semakin mendapat kepercayaan dari para konsumennya. Dan dengan semakin meningkatnya permintaan genteng ini, perusahaan menambah lagi mesin cetak genteng dan mesin pengolahan tanah. Sampai saat ini perusahaan genteng UD ACC memiliki 9 pasang mesin cetak dan 7 unit mesin pengolahan tanah, dan berdiri di atas tanah seluas ±3 ha.

2.3 Struktur Perusahaan

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien maka perlu disusun struktur organisasi yang mampu mencapai tujuan tersebut. Adanya pendelegasian wewenang dan tanggungjawab kepada bawahan, pimpinan perusahaan akan mengkoordinir mereka untuk bekerja sama secara sistematis dan berkesinambungan melaksanakan rencana yang telah ditentukan. Di samping itu pimpinan senantiasa mengawasi apakah para kepala bagian dan bawahannya telah bekerja sesuai dengan rencana, mengevaluasi pelaksanaan dan hasil-hasilnya untuk perbaikan serta pengembangan di masa yang akan datang. Untuk itu penyusunan struktur organisasi yang tepat juga perlu diperhatikan, dimana struktur organisasi akan menunjukkan secara jelas mengenai tugas, wewenang dan tanggungjawab dari setiap komponen yang ada dalam perusahaan menurut bagian dan jabatannya.

Adapun struktur organisasi yang ada dalam perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo ini berbentuk garis, yang berarti wewenang dan tanggungjawab langsung diberikan oleh atasan kepada elemen-elemen yang ada di bawahnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang ada pada perusahaan tersebut dapat dilihat seperti gambar berikut ini:

Gambar 3.
Struktur Organisasi pada Perusahaan Genteng
UD ACC Kalibagor-Situbondo



Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor- Situbondo, Desember 2001

Untuk memberikan gambaran dan struktur organisasi pada perusahaan genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, maka dapat diuraikan mengenai tanggungjawab, tugas dan wewenang dari masing-masing bagian yang ada:

1. Pimpinan

Mempunyai tugas mempersiapkan rencana dan strategi umum bagi perusahaan, mengawasi dan mengevaluasi hasil-hasil produksi di dalam operasinya. Selain itu pimpinan disini juga menangani langsung masalah keuangan perusahaan dan masalah kepegawaian. Pimpinan perusahaan ini dijabat oleh pemilik perusahaan sendiri.

2. Kepala Bagian Administrasi dan Umum

Bertanggungjawab terhadap tugas-tugas keadministrasian perusahaan baik yang berhubungan dengan proses produksi maupun pemasaran.

3. Kepala Bagian Produksi

Bertanggungjawab kepada pimpinan perusahaan atas tugas yang diberikan yaitu pengelolaan pada bagian produksi serta berwenang dalam menentukan

perencanaan produksi dan tenaga kerja yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

4. Kepala Sub Bagian Pengolahan Tanah

Mempunyai tugas menyiapkan bahan baku tanah liat dan tanah kaolin dari sejak penggalian sampai dengan pengolahan tanah hingga tanah siap dicetak menjadi genteng.

5. Kepala Sub Bagian Pencetakan

Mempunyai tugas mencetak bahan tanah liat menjadi genteng sampai dengan proses pengeringannya.

6. Kepala Sub Bagian Pembakaran

Mempunyai tugas menyiapkan tungku pembakaran. Genteng mentah yang telah kering dimasukkan ke dalam tungku pembakaran dan dibakar. Bagian ini juga bertanggungjawab sampai dengan pembongkarannya.

7. Kepala Sub Bagian Penggudangan

Bertugas melaksanakan tugas-tugas pergudangan, mulai dari pemasukan genteng ke dalam gudang sampai dengan pengeluaran genteng untuk dijual.

8. Kepala Sub Bagian Pemasaran

Bertanggungjawab pada pimpinan atas tugas pemasaran perusahaan atau penjualan produk serta menentukan agen-agen penjualan genteng.

2.4 Ketenagakerjaan dan Sistem Penggajian

2.4.1 Penggolongan Tenaga Kerja

Untuk penggolongan tenaga kerja, perusahaan genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo telah menggolongkannya menjadi dua yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung.

a. Tenaga Kerja Langsung

Tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang terlibat langsung dengan proses produksi. Yang tergolong dalam kategori ini adalah tenaga kerja bagian pengolahan tanah, pencetakan genteng, penjemuran, pembakaran dan penggudangan.

b. Tenaga Kerja Tidak Langsung

Tenaga kerja tidak langsung adalah tenaga kerja yang tidak terlibat langsung dengan proses produksi. Yang termasuk dalam kategori ini adalah pimpinan, bagian administrasi, bagian produksi dan bagian pemasaran.

2.4.2 Hari Kerja dan Jam Kerja

Pada dasarnya penentuan hari kerja dan jam kerja yang berlaku di berbagai perusahaan adalah tidak sama, masing-masing mempunyai kebijaksanaan tersendiri untuk menentukannya. Akan tetapi pengaturan waktu kerja dan istirahat yang efektif pasti telah disusun oleh pihak perusahaan dengan segala pertimbangan yang ada dan berdasarkan pada ketentuan yang berlaku. Untuk perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo telah menentukan hari kerjanya yaitu 6 hari kerja dalam satu minggu. Adapun jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 8 jam sehari atau 48 jam setiap minggu. Jam kerja ini berlaku sama baik terhadap tenaga kerja langsung maupun untuk tenaga kerja tidak langsung. Sedangkan untuk pelaksanaannya telah diatur sebagai berikut:

1. Hari Kerja : Senin sampai dengan Kamis
Jam Kerja I : 07.30-11.30 WIB
Istirahat : 11.30-12.30 WIB
Jam Kerja II : 12.30-16.30 WIB
2. Hari Kerja : Jum'at
Jam Kerja I : 08.00-11.00 WIB
Istirahat : 11.00-13.00 WIB
Jam Kerja II : 13.00-17.00 WIB
3. Hari Kerja : Sabtu
Jam Kerja I : 07.30-11.30 WIB
Istirahat : 11.30-12.30 WIB
Jam Kerja II : 12.30-16.30 WIB

2.4.3 Sistem Gaji dan Upah yang Berlaku dalam Perusahaan

Sistem upah yang berlaku pada perusahaan ini adalah sistem upah borongan. Besarnya upah yang diberikan adalah seperti tabel 3 berikut:

Tabel 3 : Tingkat Sistem Upah Borongan Tahun 2001

| Bulan | Sistem Upah Borongan/Per 1000 | Tenaga Kerja |
|-----------|-------------------------------|--------------|
| | (Rp) | (orang) |
| Januari | 1.769.700. | 18 |
| Februari | 1.807.900 | 18 |
| Maret | 1.055.500 | 18 |
| April | 1.068.400 | 18 |
| Mei | 1.160.700 | 18 |
| Juni | 1.037.900 | 18 |
| Juli | 1.466.800 | 18 |
| Agustus | 1.646.400 | 18 |
| September | 1.579.900 | 18 |
| Oktober | 1.406.700 | 18 |
| November | 1.850.700 | 18 |
| Desember | 1.663.200 | 18 |

Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

Untuk gaji, diberikan pada awal bulan gaji mereka yang termasuk dalam tenaga kerja tak langsung, dimana besarnya gaji tersebut terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 : Gaji Bulanan Tenaga Kerja Tidak Langsung

| No | Jabatan | Tenaga Kerja | Gaji/ Bulan | Jumlah Gaji |
|-------------|---------------------|---------------------------|-------------|--------------|
| | | Tidak Langsung (orang) | (Rp) | (Rp) |
| 1 | Bagian Administrasi | 2 | 150.000,00 | 300.000,00 |
| 2 | Kepala Produksi | 1 | 250.000,00 | 500.000,00 |
| 3 | Kepala Pemasaran | 1 | 250.000,00 | 500.000,00 |
| 4 | Staf Pemasaran | 2 | 150.000,00 | 300.000,00 |
| Jumlah Gaji | | 6 | | 1.100.000,00 |

Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

2.5 Produksi

2.5.1 Sarana Produksi yang Diperlukan

Dalam melaksanakan proses produksinya, perusahaan genteng UD ACC memakan peralatan produksi antara lain:

| | |
|-----------------------------|------------|
| – Mesin pengolahan tanah | 7 unit |
| – Mesin pencetak genteng | 9 pasang |
| – Sekop | 20 buah |
| – Pacul | 50 buah |
| – Penampan | 5.000 buah |
| – Truck pengangkut material | 2 unit |

Sedangkan data bangunan yang ada adalah sebagai berikut:

| | |
|--|---------|
| – Kantor | 1 unit |
| – Rumah pengeringan | 5 unit |
| – Rumah produksi | 2 unit |
| – Tungku pembakaran | 4 unit |
| – Gudang penyimpanan | 2 unit |
| – Kotak pengeringan (2,5 X 10 m ²) | 10 unit |

Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

2.5.2 Jenis Genteng dan Bahan yang Digunakan

Jenis produk yang dihasilkan oleh perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo adalah :

1. Genteng Prethul

Merupakan jenis genteng dengan menggunakan model karang pilang.

2. Bubung Bulat

Merupakan genteng hubungan rumah yang berbentuk bulat.

3. Bubung Persegi

Merupakan genteng hubungan rumah yang berbentuk bulat.

Dalam proses produksinya bahan baku yang digunakan adalah:

- Tanah liat
- Tanah kulin

Sedangkan untuk bahan penolongnya adalah:

- Minyak press
- Kayu bakar

2.5.3 Proses Produksi

Dalam kaitannya untuk menghasilkan produk genteng jadi, perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo melaksanakan tahapan proses sebagai berikut:

Tahap I : Pengadukan Tanah

Merupakan tahap awal, dimana bahan baku yang berupa tanah liat dan tanah kuilin dicampur sampai rata yang dilakukan secara manual yaitu diaduk dengan menggunakan pacul. Pengadukan dilakukan 3 sampai 4 kali sampai dihasilkan campuran tanah yang rata.

Tahap II : Mesin Pengolahan Tanah

Tanah yang telah diaduk dimasukkan ke dalam mesin penggilingan tanah untuk menghancurkan butiran-butiran kerikil, sehingga dihasilkan adonan tanah yang benar-benar halus dan didiamkan selama 1 hari. Adapun tanah yang telah halus dimasukkan ke dalam mesin stang-press yang kemudian dihasilkan potongan-potongan tanah liat sebesar batu bata yang siap dicetak menjadi genteng.

Tahap III : Pencetakan

Potongan tanah kemudian dicetak dengan menggunakan alat pencetak genteng yang telah dilapisi dengan minyak press. Hal ini dimaksudkan agar tanah tidak lengket pada alat cetak. Dari sini dihasilkan genteng mentah yang masih basah yang langsung diletakkan di penampakan dengan maksud agar tidak rusak dan didiamkan selama ±3 hari.

Tahap IV : Pembersihan

Genteng mentah yang telah agak kering kemudian dibersihkan dari sisa-sisa tanah yang masih lengket pada genteng. Setelah selesai genteng diangin-anginkan selama ± 2 hari pada rak-rak pendingin.

Tahap V : Penjemuran

Pada tahap ini, genteng mentah yang telah selesai diangin-anginkan, dimasukkan ke dalam kotak-kotak pengeringan. Proses pengeringan biasanya memakan waktu 10 hari, tergantung pada cuacanya. Kotak pengeringan tersebut juga dilengkapi dengan atap-atap seng untuk berjaga-jaga bila sewaktu-waktu turun hujan.

Tahap VI : Pembakaran

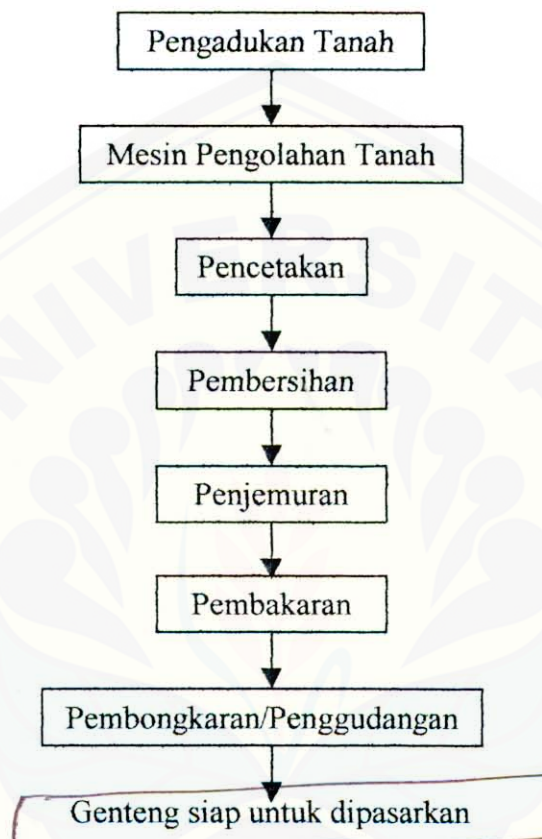
Genteng yang telah kering, dimasukkan dan ditata ke dalam tungku pembakaran yang berkapasitas 20.000 genteng. Kemudian dilakukan pengovenan terlebih dahulu selama 1 hari. Pengovenan bertujuan untuk menghilangkan bila masih ada kadar airnya. Setelah pengovenan selesai, barulah genteng dapat dibakar yang memakan waktu selama 3 hari.

Tahap VII : Pembongkaran/Penggudangan

Genteng didinginkan di dalam tungku selama ± 10 hari, barulah kemudian dapat dilakukan pembongkaran. Genteng-genteng yang telah matang tersebut lalu dipindahkan dan disimpan ke dalam gudang dan siap untuk dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya, proses produksi tersebut dapat digambarkan pada skema berikut ini:

Gambar 4.
Skema Proses Produksi pada
Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo



Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

2.6 Aspek Pemasaran

Pemasaran merupakan sistem keseluruhan dari kegiatan yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang-barang yang dapat memuaskan kebutuhan pembeli.

Kegiatan pemasaran tidak bermula setelah selesainya proses produksi, juga tidak berakhir pada saat penjualan dilakukan perusahaan, namun harus bisa memberikan kepuasan kepada konsumen jika mengharapkan usahanya dapat berjalan terus atau konsumen mempunyai pandangan yang baik terhadap perusahaannya. Jadi jaminan yang baik atas barang dan jasa dapat dilakukan sesudah penjualan. Melalui fungsi ini perusahaan harus dapat menghasilkan

barang yang dapat menjamin konsumen, sehingga dapat memperkuat posisinya di dalam menghadapi persaingan bisnis dengan produk yang sejenis.

2.6.1 Saluran Distribusi

Saluran distribusi adalah lembaga distribusi atau lembaga penyalur yang mempunyai kegiatan untuk menyalurkan dan menyampaikan barang dari produsen ke konsumen.

Dalam hal ini, ada beberapa macam saluran antara lain:

- a. Produsen – Konsumen
- b. Produsen – Pengecer – Konsumen
- c. Produsen – Pedagang Besar – Pedagang Kecil – Konsumen
- d. Produsen – Agen – Pengecer – Konsumen
- e. Produsen – Distributor – Agen – Pedagang Kecil – Konsumen

Perusahaan genteng UD ACC ini menggunakan dua macam saluran distribusi, yaitu:

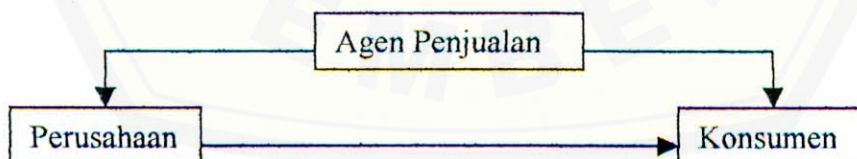
- 1) Produsen – Konsumen, dan
- 2) Produsen – Agen Penjualan – Konsumen

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut ini :

Gambar 5

Saluran Distribusi

Perusahaan Genteng UD ACC di Kalibagor- Situbondo



Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa perusahaan mempunyai dua saluran distribusi yaitu:

1. Perusahaan – Konsumen

Konsumen datang langsung ke perusahaan untuk membeli genteng. Konsumen ini biasanya berasal dari dalam kabupaten Situbondo. Tetapi tidak

menutup kemungkinan konsumen dari luar kota datang langsung membeli genteng ke perusahaan.

2. Perusahaan – Agen Penjualan – Konsumen

Produk disalurkan melalui agen penjualan yang ada di luar kota yang telah menjadi langganan perusahaan. Agen-agen yang dimiliki perusahaan antara lain ada di Besuki, Kapongan, Asembagus.

2.6.2 Daerah Pemasaran

Pada awal produksinya, pemasaran hasil produksi perusahaan genteng ini masih di sekitar Situbondo saja. Namun setelah mengalami perkembangan dan kemajuan yang berarti dan semakin terkenalnya perusahaan ini, maka pada saat ini pemasaran hasil produksi sudah beredar di luar kabupaten Situbondo seperti Bondowoso, Jember, Banyuwangi, Bali.

2.6.3 Sistem dan Hasil Penjualan

Sistem penjualan yang dilakukan oleh perusahaan genteng UD ACC adalah secara kontan dan kredit, tergantung pada kesepakatan yang dibuat antara pihak perusahaan dengan pihak pembeli.

Mengenai hasil penjualan, berikut ini disajikan besarnya volume penjualan yang telah dicapai oleh perusahaan untuk tahun 2001 seperti yang terlihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5 : Volume Penjualan tiap model genteng selama tahun 2001

| Bulan | Model Genteng (dalam ribuan) | | |
|-----------|------------------------------|--------------|----------------|
| | Genteng Prethul | Bubung Bulat | Bubung Persegi |
| Januari | 18.500 | 12.150 | 14.150 |
| Februari | 17.700 | 12.150 | 18.700 |
| Maret | 17.250 | 11.660 | 13.400 |
| April | 12.300 | 19.000 | 12.450 |
| Mei | 13.800 | 13.000 | 13.000 |
| Juni | 13.000 | 12.500 | 14.000 |
| Juli | 17.800 | 13.000 | 13.750 |
| Agustus | 12.350 | 16.500 | 10.500 |
| September | 18.300 | 12.000 | 14.750 |
| Oktober | 18.100 | 13.500 | 13.850 |
| November | 11.100 | 19.200 | 14.800 |
| Desember | 14.850 | 13.300 | 14.500 |

Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor-Situbondo, Desember 2001

Adapun data mengenai perkembangan harga jual produk pada tahun 2001 yang terjadi pada perusahaan genteng UD ACC adalah seperti tabel 6 berikut:

Tabel 6 : Perkembangan Harga Jual per 1000 biji Genteng

| Bulan | Harga per 1000 biji Tiap Model Genteng (Rp) | | |
|-----------|---|--------------|----------------|
| | Genteng Prethul | Bubung Bulat | Bubung Persegi |
| Januari | 18.500.000 | 12.150.000 | 14.150.000 |
| Februari | 17.700.000 | 12.150.000 | 18.700.000 |
| Maret | 17.250.000 | 11.660.000 | 13.400.000 |
| April | 12.300.000 | 19.000.000 | 12.450.000 |
| Mei | 13.800.000 | 13.000.000 | 13.000.000 |
| Juni | 13.000.000 | 12.500.000 | 14.000.000 |
| Juli | 17.800.000 | 13.000.000 | 13.750.000 |
| Agustus | 12.350.000 | 16.500.000 | 10.500.000 |
| September | 18.300.000 | 12.000.000 | 14.750.000 |
| Oktober | 18.100.000 | 18.500.000 | 13.850.000 |
| November | 11.100.000 | 19.200.000 | 14.800.000 |
| Desember | 14.850.000 | 13.300.000 | 14.500.000 |

Sumber Data : Perusahaan Genteng UD ACC Kalibagor- Situbondo, Desember 2001

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Berlandaskan pada tujuan penelitian dan hasil analisis data untuk menguji hipotesis penelitian, berlandaskan pada dukungan kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian dan penulisan karya tulis ini, maka memberikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

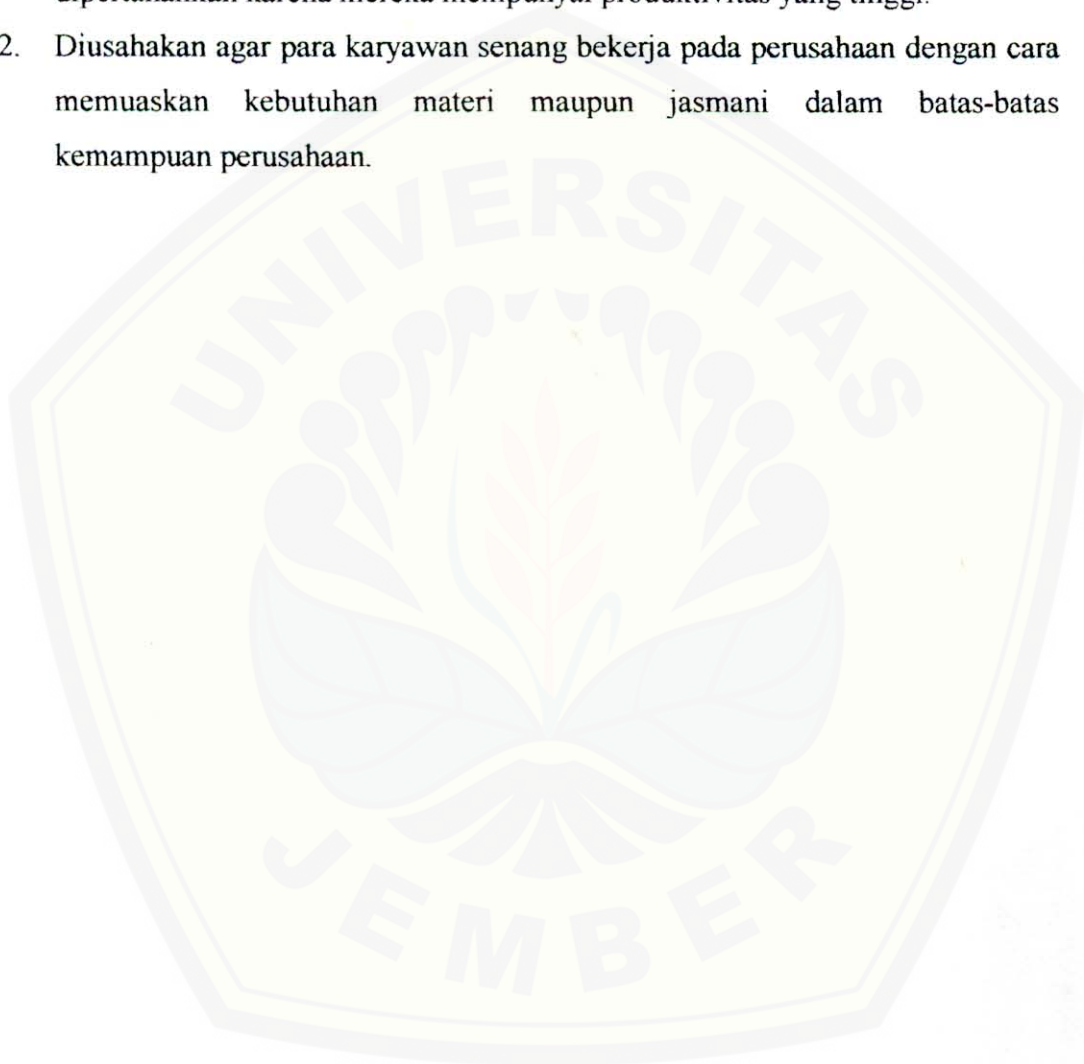
1. Untuk mengetahui sejauh mana korelasi sistem upah dengan produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai koefisien (r) sistem upah dengan produktivitas tenaga kerja langsung yang diperoleh positif adalah sebesar 0,793 yang berarti ada hubungan kuat antara sistem upah dengan produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo.
2. Besarnya pengaruh variabel sistem upah terhadap produktivitas tenaga kerja langsung dapat dijelaskan dari besarnya koefisien determinasi yaitu (r^2) yaitu sebesar 0,6 (dari hasil pembulatan) artinya variasi meningkatnya produktivitas tenaga kerja langsung yang disebabkan oleh sistem upah sebesar 60%. Sedangkan sisanya sebesar 40% disebabkan oleh variabel lain di luar perusahaan.
3. Hasil t hitung dengan derajat kebebasan (df) sebesar 16 lebih $\alpha = 5\%$ dan taraf kepercayaan 95% lebih besar dari t tabel ($5,221 > 1,746$) yang berarti menunjukkan ditolaknya hipotesis nihil (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_a) artinya ada pengaruh sistem upah terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan genteng UD ACC di Kalibagor-Situbondo.



4.2 SARAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kami dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diusahakan agar karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaan dipertahankan karena mereka mempunyai produktivitas yang tinggi.
2. Diusahakan agar para karyawan senang bekerja pada perusahaan dengan cara memuaskan kebutuhan materi maupun jasmani dalam batas-batas kemampuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, G dan M, Asri. 1992. *Anggaran Perusahaan*. Yogyakarta : Erlangga.
- Algifari. 1997. *Statistika Ekonomi I*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- As'ad, M. 1982. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Atmaja, L. S. 1997. *Memahami Statistika Bisnis*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- Barthos, Basir. 1990. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dressler, Gary. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Edilius, dkk. 1992. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Flippo, E. B. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Soetrisno. 1982. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajahmada.
- Koentjoroningrat. 1997. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Manullang. 1981. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Universitas Yogyakarta.
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Muslich, M. 1993. *Metode Kuantitatif*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Mustafa, Z. 1998. *Pengantar Statistik Deskriptif*. Yogyakarta : Ekonisia FE-UII.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Ranupandoyo, H dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Gajahmada.
- Siagian, S.P. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, M dan S. Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Soepomo, Imam. 1987. *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Kebijaksanaannya*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABETA.
- Supranoto, J. 1996. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Supranto, J. 1989. *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan*. Jakarta: ERLANGGA.
- Suprihanto, J. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Surachmad, W. 1978. *Dasar-dasar dan Tehnik Research*. Bandung : CV, Tarsito.
- Sutrisno, H. 1982. *Metodologi Research 4*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Tim Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Badan Penerbit Universitas Jember.
- Zainun, Buchori. 1979. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Bina Aksara.

ANGKET PENELITIAN

I Identitas Peneliti

Nama : Indah Lilyana
NIM : 200910202371
Program Studi : Ekstensi Administrasi Niaga
Jurusan : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

II Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ekstensi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilakukan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem upah terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan UD ACC di Kalibagor-Situbondo.

Dalam rangka tujuan tersebut, saya mohon dengan hormat Bapak/Saudara untuk membantu dengan mengisi daftar kuesioner yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan penulis jaga sepenuhnya. Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan penyusunan skripsi. Dengan demikian tidak ada sangkut pautnya dengan urusan pekerjaan Bapak/Saudara.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini. Akhir kata penulis mohon ma'af apabila ada kata-kata yang kurang berkenan di hati Bapak/Saudara.

Hormat Saya

Indah Lilyana

**PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIFITAS TENAGA
KERJA LANGSUNG PADA PERUSAHAAN GENTENG
UD ACC DI KALIBAGOR-SITUBONDO**

I. Identitas Peneliti

Nama : Indah Lilyana
NIM : 200910202371
Program Studi : Ekstensi Administrasi Niaga
Jurusan : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

II. Identitas Responden

No Responden :
Nama :
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Lama Masa kerja :

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban a , b , c , d dan e dalam pertanyaan di bawah ini dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

Variabel X (Sistem Upah)

1. Apakah sistem upah yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
2. Apakah cara pemberian sistem upah yang diberikan sudah sesuai dengan keinginan saudara?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

3. Apakah saudara merasa puas dengan upah yang anda terima sekarang?
 - a. Sangat puas
 - b. Cukup puas
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Tidak puas
 - e. Sangat tidak puas
4. Sudah lancarkah pemberian sistem upah yang anda terima selama ini?
 - a. Sangat lancar
 - b. Cukup lancar
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Tidak lancar
 - e. Sangat tidak lancar
5. Mengenai upah yang anda terima selama ini, apakah kebutuhan ekonomi keluarga dapat terpenuhi?
 - a. Sangat terpenuhi
 - b. Cukup terpenuhi
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Kurang terpenuhi
 - e. Tidak terpenuhi
6. Apakah dalam pemberian sistem upah seringkali disertai dengan bonus atau upah tambahan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Kadang-kadang
 - e. Tidak pernah

Variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja Langsung)

7. Apakah dengan adanya pergantian tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu (kualitas) produksi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Kadang-kadang
 - e. Tidak pernah
8. Apakah dengan keterampilan yang saudara miliki, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu (kualitas) produksi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Kadang-kadang
 - e. Tidak pernah

9. Apakah saudara selalu masuk sesuai jam kerja yang telah ditetapkan?
- a. Selalu masuk
 - b. Sering masuk
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
10. Dengan masuk kerja setiap hari, apakah kualitas yang saudara hasilkan sudah sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - c. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
11. Dengan adanya peralatan produksi yang ada di perusahaan, apakah peralatan produksi tersebut dapat membantu saudara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu (kualitas)?
- a. Sangat membantu
 - b. Membantu
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Kadang-kadang
 - e. Tidak pernah
12. Bagaimana menurut saudara tingkat kerusakan produk yang terjadi di tempat saudara bekerja?
- a. Tidak ada
 - b. Sedikit
 - c. Tidak tahu/Ragu-ragu
 - d. Banyak
 - e. Sangat banyak

SKOR RESPONDEN TERHADAP VARIABEL SISTEM UPAH (X)

| NO. | INDIKATOR | | | | | | SCORE |
|--------|-----------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 6 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 20 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 19 |
| 11 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 18 |
| 12 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 13 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| 15 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| JUMLAH | | | | | | | 347 |

**SKOR RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA LANGSUNG (Y) ***

| NO | INDIKATOR | | | | | | SCORE |
|--------|-----------|---|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 21 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| 8 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 10 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 12 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| 17 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 18 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 22 |
| JUMLAH | | | | | | | 348 |

| X | Y | X ² | Y ² | X.Y |
|-----|-----|----------------|----------------|------|
| 21 | 22 | 441 | 484 | 462 |
| 19 | 21 | 361 | 441 | 399 |
| 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 15 | 14 | 225 | 196 | 210 |
| 20 | 24 | 400 | 576 | 480 |
| 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 12 | 13 | 144 | 169 | 156 |
| 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 24 | 24 | 576 | 576 | 576 |
| 19 | 19 | 361 | 361 | 361 |
| 18 | 12 | 324 | 144 | 216 |
| 19 | 19 | 361 | 361 | 361 |
| 24 | 23 | 576 | 529 | 552 |
| 19 | 20 | 361 | 400 | 380 |
| 24 | 20 | 576 | 400 | 480 |
| 12 | 15 | 144 | 225 | 180 |
| 20 | 20 | 400 | 400 | 400 |
| 21 | 22 | 441 | 484 | 462 |
| 347 | 348 | 6891 | 6946 | 6875 |

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,793 ^a | ,629 | ,606 | 2,2468 |

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 137,228 | 1 | 137,228 | 27,184 | ,000 ^a |
| | Residual | 80,772 | 16 | 5,048 | | |
| | Total | 218,000 | 17 | | | |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,429 | 3,096 | | 1,107 | ,284 |
| | X | ,825 | ,158 | ,793 | 5,214 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

TABEL II
NILAI-NILAI DISTRIBUSI t

| | | α Untuk Uji Dua Pihak | | | | | |
|-----|-------------------------------|------------------------------|-------|--------|--------|--------|------|
| | | 0,50 | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 |
| dk | α Untuk Uji Satu Pihak | | | | | | |
| | 0,25 | 0,10 | 0,05 | 0,025 | 0,01 | 0,005 | |
| 1 | 1,000 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 | |
| 2 | 0,816 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 | |
| 3 | 0,765 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 | |
| 4 | 0,741 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 | |
| 5 | 0,727 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 | |
| 6 | 0,718 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 | |
| 7 | 0,711 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 | |
| 8 | 0,706 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 | |
| 9 | 0,703 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 | |
| 10 | 0,700 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 | |
| 11 | 0,697 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 | |
| 12 | 0,695 | 1,356 | 1,782 | 2,178 | 2,681 | 3,055 | |
| 13 | 0,694 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 | |
| 14 | 0,692 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 | |
| 15 | 0,691 | 1,341 | 1,753 | 2,132 | 2,623 | 2,947 | |
| 16 | 0,690 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 | |
| 17 | 0,689 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 | |
| 18 | 0,688 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 | |
| 19 | 0,688 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 | |
| 20 | 0,687 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 | |
| 21 | 0,686 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 | |
| 22 | 0,686 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 | |
| 23 | 0,685 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 | |
| 24 | 0,685 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 | |
| 25 | 0,684 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 | |
| 26 | 0,684 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 | |
| 27 | 0,684 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 | |
| 28 | 0,683 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 | |
| 29 | 0,683 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 | |
| 30 | 0,683 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 | |
| 40 | 0,681 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 | |
| 60 | 0,679 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 | |
| 120 | 0,677 | 1,289 | 1,658 | 1,980 | 2,358 | 2,617 | |
| | 0,674 | 1,282 | 1,645 | 1,960 | 2,326 | 2,576 | |



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121
E-mail : lemlit_unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 852/J25.3.1/PL.5/2002
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan
Penelitian

01 Agustus 2002

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin
Perusahaan Genteng UD. ACC
di -

SITUBONDO.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2543/J25.1.2/PL.5/2002 tanggal 31 Juli 2002, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : INDAH LILYANA / 00-2371
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ektensi (ADNI)
Alamat : Ds. Sempol RT.01 RW.01 Banyumas, Prajekan Bws.
Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Genteng UD. ACC Kalibagor - Situbondo.
Lokasi : Perusahaan Genteng UD. ACC Di Situbondo.
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan.

Maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,

Dr. Ir. T. Sutikto, MSc.
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

UD ACC

**PERUSAHAAN / INDUSTRI GENTENG
JL BONDOWOSO KALIBAGOR NO. 262
TELP. (0338) 673429 SITUBONDO**

SURAT KETERANGAN

NO : 164/SM/VIII/2002

Yang bertandatangan di bawah ini Pengelola UD.ACC Kalibagor-Situbondo, menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa Universitas Jember Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang tersebut di bawah ini :

Nama : Indah Lilyana
Fak/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Ekstensi ADNI
NIM : 200910202371
Alamat : Ds. Sempol RT.01 RW. 01 Banyumas, Prajejan Bondowoso.

Telah selesai melakukan riset/penelitian di perusahaan kami dengan cermat selama dua bulan, terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2002 s/d 1 Oktober 2002 dengan judul skripsi sebagai berikut :

**PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PERUSAHAAN GENTENG
UD ACC DI KALIBAGOR-SITUBONDO**

Dengan surat keterangan penelitian ini kami buat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Situbondo, 1 Oktober 2002

UD.ACC


Muhamad Said

Pengelola

