

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH  
TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT. OSMANI INDAH JOMBANG**

**SKRIPSI**



M. I. UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER



Asal

Harah

Klass

658.3

Terima

Terima

SUHI

No. 10236317

07 JUL 2001

a

e

Oleh.

*Ali Suhaili*

NIM : 960810201311

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2001**

# JUDUL SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. OSMANI INDAH  
JOMBANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**N a m a** : Ali Suhaili

**N. I. M.** : 960810201311

**Jurusan** : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

5 Mei 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

## Susunan Panitia Penguji

**Ketua,**

Drs. H. Suwardi

**NIP.** 131 129 286



**Sekretaris,**

Drs. M. Syaharuddin, MS

**NIP.** 131 474 384

**Anggota,**

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

**NIP.** 131 408 353

**Mengetahui/Menyetujui**

**Universitas Jember**

**Fakultas Ekonomi**

**Dekan,**

Drs. H. Liakip, SU

**NIP.** 130 531 976



## TANDA PERSETUJUAN

**Judul Skripsi** : Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap  
Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian  
Produksi Pada PT. Osmani Indah Jombang

**Nama** : Ali Suhaili

**Nim** : 960810201311

**Jurusan** : Manajemen

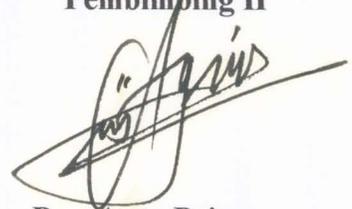
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Pembimbing I**



Drs. Budi Nurharjo MSi  
NIP.130 408 353

**Pembimbing II**



Drs. Agus Priono  
NIP.131 658 392

**Ketua Jurusan**



Drs. Abdul Halim  
Nip. 130 674 838

**Tanggal Persetujuan :** April 2001

# *Persembahan*

*Dengan Rahmat Allah Kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- Yang tercinta Abinarkhunnah Ibuanda Djamilah dan Ayahanda H. Ma'Shuni atas segala kasih sayang, doa, kesabaran, bimbingan, dukungan dan pengorbanan yang tanpa pamrih dalam mencapai segala cita dan masa depanku
- Seseorang yang selalu mendampingiku Ebank atas pengorbanannya selama ini.
- Kakak-kakakku Mas Hancung dan Mbak Heni, Mas Yoyok dan Mbak Nur, Mas Fauzi, dan Adikku tercinta Laili Utami.

# MOTTO:

"Dan orang-orang yang telah diberi ilmu, meyakini bahwasannya Al Qur'an itulah hak dari Tuhanmu lalu mereka beriman dan tunduk hati mereka kepadanya, dan sesungguhnya Allah adalah pemberi petunjuk bagi orang-orang yang beriman pada jalan yang lurus".

**Qs. Al Hajj (54)**

"Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdo'alah kepadaNya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan) sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik".

**Qs. Al A'Raaf (56)**

"Have love for your friend upto a limit for it is possible he may turn into your enemy some day".

**by Suhel**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang. Dengan data hasil produksi, jumlah karyawan yang keluar, jumlah karyawan yang absen dan data upah insentif yang diberikan perusahaan serta data-data pendukung lainnya, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Osmani Indah Jombang dan periode penelitian antara tahun 1996 sampai dengan tahun 2000 dengan data tiap triwulan.

Analisis pengaruh faktor-faktor terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui apakah perubahan variabel-variabel tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja mempunyai pengaruh terhadap perubahan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa perubahan variabel tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi, dan tingkat upah insentif menyebabkan perubahan tingkat produktivitas kerja karyawan. variabel-variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Pengaruh paling dominan adalah pengaruh tingkat absensi karyawan kemudian tingkat kecelakaan kerja dan terakhir tingkat perputaran karyawan.

Dengan menggunakan uji t dan uji F, diketahui bahwa variabel tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang. Melihat kondisi yang demikian, maka perusahaan sebaiknya lebih mengoptimalkan sistem absensi yang ketat dan sistem pengamanan kecelakaan kerja dan perputaran tenaga kerja yang terencana.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT, satu-satunya Zat yang Maha Sempurna, yang berkehendak atas segalanya dan tiada suatu apapun yang diluar kehendaknya. Dan dengan ijin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moril dan materiel dari berbagai pihak yang mungkin penulis tidak dapat membalasnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Liakip SU. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Budi Nurharjo MSi dan Bapak Drs. Agus Priono, atas kesabaran dan keikhlasannya membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Eko Adi Hartanto SP. Selaku manajer personalia pada PT. Osmani Indah Jombang terima kasih atas bantuanya selama penelitian.
4. Seluruh karyawan PT. Osmani Indah Jombang yang memberikan waktunya demi kelancaran penelitian ini.
5. Ayahanda H. Ma'Shum dan almarhumah Ibunda Djamilah yang dengan penuh ikhlas, sabar dan pengorbanan dalam membesarkan dan mendidik penulis.
6. Mbah putri Munawaroh yang telah memberikan kasih sayang yang tulus atas didikan dan nasehatnya.

7. Mas Nanang dan Mbak Heni, Mas Yoyok dan Mbak Nur, Mas Fauzi dan adikku Laili Utami atas motivasinya dan segala kasih sayang yang selalu mengikat hati penulis.
8. Keponakanku Alvin dan calon keponakan yang akan lahir yang memberikan kesejukan tersendiri pada penulis.
9. Shellyne Mahartania yang selalu memberikan semangat dan dorongan pada penulis selama ini.
10. Sahabat dekatku Lima Sekawan Boni, Nova, Didok, Arif, atas kekompakan dan kesetiakawanan selama ini.
11. Sahabat-sahabatku komunitas Manajemen Ganjil'96 (MAGIC'96) Herianto, Lutfi, Hari, Harun, Nyoman, Dani, Erwin, , Permadi, Sumidi, Habibi, Indri, , Ida, , Deni, Yosi, terima kasih atas keakrapannya.
12. Teman-temanku Di Kalimantan 77 Jember (Andre, Abdi, Krisna, Doni, Feri, Aris, Wowok, Pak Pe, Agus)
13. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan disini, yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali hanya do'a setulus hati semoga amal baik semuanya diterima dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Meskipun ada kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, namun penulis tetap mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan diteruskan untuk diperbaiki pada penelitian – penelitian selanjutnya.

Jember, Mei 2001

Penulis

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERSEMBAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
ABSTRAKSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Maslah .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	5
2.2 Landasan Teori .....	7
2.2.1 Arti Penting MSDM .....	8
2.2.2 Pengertian Manajemen Personalia dan MSDM ...	12
2.2.3 Arti Pentingnya Produktivitas .....	13
2.2.4 Pengertian Produktivitas.....	14
2.2.5 Metode Pengukuran Produktivitas .....	16
2.2.6 Peranan Produktivitas .....	16
2.2.7 Peningkatan Produktivitas .....	17

2.2.8 Perputaran Karyawan .....	18
2.2.9 Tingkat Absensi.....	22
2.2.10 Pengertian Tingkat Kecelakaan Kerja .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	28
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.3 Metode Analisis Data .....	29
3.3.1 Perhitungan Nilai Variabel .....	29
3.3.2 Deskripsi Variabel.....	30
3.3.3 Uji Statistik.....	31
3.3.4 Uji Ekonometrik .....	35
3.4 Batasan Masalah .....	37
3.5 Asumsi .....	38
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	40
4.1.2 Struktur Organisasi.....	41
4.1.3 Proses Produksi .....	47
4.1.4 Hasil Produksi.....	50
4.1.5 Pemasaran.....	52
4.1.6 Personalia Perusahaan .....	53
4.1.7 Jam dan Hari Kerja .....	57
4.1.8 Sistem Pemberian Gaji dan Upah .....	57
4.2 Perhitungan Nilai variabel .....	58
4.2.1 Mengetahui Tingkat Produktivitas Kerja.....	58
4.2.2 Mengetahui Tingkat Perputaran Karyawan.....	59
4.2.3 Mengetahui Tingkat Absensi Karyawan .....	59

4.2.4 Mengetahui Tingkat Kecelakaan Kerja .....	59
4.3 Deskripsi Variabel .....	61
4.4 Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Produktivitas .....	64
4.5 Pengaruh faktor-faktor Terhadap produktivitas secara parsial .....	65
4.5.1 Pengaruh Perputaran Karyawan .....	66
4.5.2 Pengaruh Tingkat Absensi.....	66
4.5.3 Pengaruh Tingkat Kecelakaan Tenaga Kerja ....	67
4.6 Evaluasi Ekonometrik.....	67
4.6.1 Pengujian Multikoliniartas.....	67
4.6.2 Pengujian Autokorelasi.....	68
4.6.3 Pengujian Heteroskedastisitas .....	69
4.7 Pembahasan .....	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan .....	76
5.2 Saran .....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	82

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1	Jumlah Hasil produksi Playwood pada PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996 - 2000 (Kg / Triwulan)	52
2	Jumlah karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996 - 2000 (pertriwulan)	54
3	Jumlah karyawan bagian produksi yang keluar pada PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996-2000 (pertriwulan)	55
4	Jumlah absensi karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996-2000 (Triwulan)	55
5	Jumlah Kecelakaan Kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah jombang Periode Tahun 1996-2000 (Triwulan)	56
6	Produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996-2000 (Triwulan)	58
7	Tingkat perputaran kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996-2000 (Triwulan)	59
8	Tingkat absensi karyawan bagian produksi PT. Osmani indah Jombang Periode Tahun 1996-2000 pertriwulan (%)	60
9	Tingkat kecelakaan kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang periode 1996 - 2000 (%)	60
10	Rangkuman hasil analisis Regresi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Pertriwulan.	62

11	Perbandingan t hitung dengan t tabel antara tahun 1996-2000	65
12	Hasil Regresi antar 2 variabel bebas dengan menjadikan salah satunya variabel terikat	68

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1	Surat ijin penelitian dari fakultas	82
2	Surat permohonan ijin melaksanakan penelitian dari Lembaga Penelitian	83
3	Surat keterangan penelitian dari PT. Osmani Indah Jombang	84
4	Perhitungan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Tahun 1996-2000 pertriwulan	85
5	Perhitungan tingkat Perputaran karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Tahun 1996-2000 pertriwulan	86
6	Perhitungan tingkat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Tahun 1996-2000 pertriwulan	87
7	Perhitungan tingkat kecelakaan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Tahun 1996-2000 pertriwulan	88
8	Data variabel dependent dan independent pada PT.Osmani Indah Jombang	89
9	Analisis regresi linier berganda	90
10	Uji multikolineritas	92
11	Uji autokorelasi	93
12	Uji heteroskedastisitas	94

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam perkembangan dunia usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil tentu mempunyai tujuan teknis dan tujuan ekonomis. Tujuan teknis adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan selera masyarakat konsumen sedangkan tujuan ekonomis adalah untuk mendapatkan keuntungan.

Terwujudnya tujuan tersebut dapat dicapai melalui fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi, fungsi personalia, serta fungsi administrasi dan umum dalam pengelolaan sumber-sumber daya perusahaan, oleh karena itu perlu adanya koordinasi dari kelima fungsi tersebut.

Pada proses produksi, produktivitas kerja karyawan secara langsung menjadi faktor utama yang harus menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, sebab produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan yang tinggi pula terhadap perusahaan dan begitu pula sebaliknya produktivitas yang rendah akan menurunkan keuntungan perusahaan terutama keuntungan yang berkaitan dengan segi finansial. Keuntungan finansial yang tinggi dapat meningkatkan daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain atau bahkan dengan keuntungan yang tinggi perusahaan dapat melakukan pengembangan bisnisnya jika diperlakukan.

Permasalahan produktivitas karyawan selalu berkaitan dengan hasil yang dapat dicapai atau keluaran dan biaya yang telah diberikan atau masukan. Oleh karena itu perusahaan harus

senantiasa berorientasi pada pencapaian tujuan semaksimal mungkin dan penggunaan biaya-biaya seminimal mungkin artinya bahwa pengeluaran karyawan harus selalu didasarkan pada prinsip penggunaan yang efektif dan efisien. Efektivitas dan efisien karyawan dapat diketahui dari tingkat produktivitas karyawan yang bersangkutan (Hussein Umar, 1998:10).

Tingkat produktivitas selama satu periode merupakan cermin adanya tingkat prestasi karyawan dalam menangani dan memproses pengolahan barang (produk). Prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari luar (lingkungan) maupun faktor yang berasal dari dalam (individu). Faktor yang berasal dari luar diantaranya adalah harapan untuk berkembang, besarnya upah yang diterima, adanya fasilitas yang diberikan, adanya pengawasan dan motivasi-motivasi lainnya. Sedangkan motivasi untuk faktor yang berasal dari dalam (individu) diantaranya adalah semangat kerja karyawan, motivasi, kemampuan kerja dan usaha dari karyawan itu sendiri.

Faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor intern. Selain faktor motivasi faktor intern dapat diukur dan diketahui melalui LTO, absensi, kecelakaan. Secara nyata faktor-faktor diatas menjadi ukuran produktifitas kerja, dimana produktivitas secara implikatif dipengaruhi oleh besar kecilnya perputaran kerja (LTO), tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan serta tingkat kecelakaan kerja dalam perusahaan. Tingkat perputaran kerja (LTO) berhubungan dengan kondisi kerja dan tempat kerja, tingkat absensi berhubungan dengan semangat kerja, upah,serta bonus yang diberikan dan tingkat kecelakaan kerja

berhubungan dengan keselamatan dan keamanan kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Hubungan antara tingkat produktivitas kerja karyawan dengan tingkat perputaran karyawan (LTO), tingkat absensi, tingkat kecelakaan kerja berbanding terbalik artinya semakin tinggi tingkat perputaran (LTO), absensi, kecelakaan kerja akan semakin kecil produktivitas, begitupun sebaliknya.

## **1.2 Pokok Permasalahan**

PT. Osmany Indah di Jombang merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang perkayuan khususnya playwood dimana bahan bakunya berasal dari Logs (kayu bulat/ balok). Dalam kegiatan operasional perusahaan melibatkan banyak tenaga kerja dari berbagai tingkatan ketrampilan dan pendidikan. Dalam kegiatan proses produksi, PT. Osmani Indah berusaha agar tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat, sebab dalam perusahaan tersebut tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi karyawan serta tingkat kecelakaan kerja tinggi, belum bisa dikendalikan perusahaan yang menyebabkan target produksi tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen PT.Osmani Indah Jombang berusaha untuk menekan tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi karyawan serta tingkat kecelakaan kerja karyawan. Pihak manajemen sadar bahwa antisipasi yang kurang tepat terhadap ketiga hal tersebut akan merugikan perusahaan. Sebab semakin tinggi tingkat perputaran berarti semakin tinggi terjadi pergantian karyawan, sering terjadi karyawan yang absen akan menyulitkan pencapaian target produksi,

dan tingkat kecelakaan yang tinggi dalam perusahaan akan mengurangi volume produksi yang telah direncanakan terlebih dahulu oleh perusahaan. Namun yang menjadi persoalan adalah pihak manajemen terutama bagian produksi belum mengetahui secara pasti sumbangan masing-masing variabel tersebut dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.

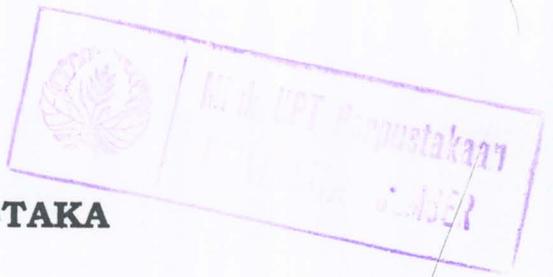
Berdasarkan uraian diatas yang menjadi pokok permasalahan ini adalah seberapa besar tingkat produktivitas karyawan bagian produksi pada PT.Osmany Indah Jombang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmany Indah Jombang berdasarkan pengaruh dari besar kecilnya tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi perusahaan, dapat dijadikan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan tentang mobilitas karyawan, absensi dan kecelakaan kerja, guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
- b. Untuk memberikan keyakinan pada perusahaan bahwa perputaran karyawan (LTO), tingkat absensi, kecelakaan kerja, mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan upaya peningkatan produktifitas kerja sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto pada PT. Perkebunan Nusantara XI (persero) PG. Panji Situbondo dimana dalam penelitian tersebut diketahui tingkat produktivitas karyawan bagian produksi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi karyawan, dan tingkat upah intensif. Dari pengukuran menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada ketiga variabel tersebut, diketahui tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 10671,7302 Kg/ bulan/orang. Tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara nyata oleh ketiga variabel tersebut, dimana pada tingkat perputaran karyawan ditunjukkan dengan hasil regresi sebesar 5908,5578, dimana dengan kenaikan atau penurunan tingkat perputaran karyawan sebesar 1%, akan diimbangi dengan kenaikan maupun penurunan produktivitas sebesar 5908,5578Kg. Hal ini diperkuat dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,1451. Dan pada tingkat absensi hasil regresi sebesar -1315132,3463, dimana dengan kenaikan atau penurunan sebesar 1% akan diimbangi dengan kenaikan atau penurunan produktivitas sebesar 1315132,3463 Kg. Hal ini menunjukkan tingkat absensi berpengaruh paling besar pada tingkat produktivitas dan diperkuat dengan korelasi parsial sebesar 0,6971. Pada tingkat upah insentif ditunjukkan dengan regresi sebesar 0,000179459, berarti dengan kenaikan atau penurunan absensi sebesar 1% akan diimbangi dengan kenaikan atau penurunan sebesar 0,000179459Kg, serta diperkuat dengan koefisien korelasi parsialnya sebesar 0,5358 (Heriyanto: 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Denny Wihaksi pada tahun 1999 pada PT. Kutai Timber Indonesia yang bergerak pada bidang pembuatan playwood, dimana dalam penelitian tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu tingkat labour turn over, tingkat absensi, tingkat kecelakaan kerja dan tingkat kerusakan bahan baku. Dari hasil pengukuran koefisiensi korelasi berganda diketahui bahwa keempat faktor tersebut secara nyata memberikan pengaruh pada produktivitas tenaga kerja ( $R = 0,9789$ ). Walaupun secara bersamaan menunjukkan pengaruh nyata namun secara parsial tidak semua variabel memberikan pengaruh yang signivicance terhadap produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang dilakukan. Labour turn over dengan koefisien regresi 0,0592 dimana disebutkan pada t tabel lebih besar dari t hitung ( $t_o = 0,0592 < t \text{ tabel} = 2,365$ ), sehingga LTO tidak memberi pengaruh secara nyata. Begitu pula pada variabel kecelakaan kerja tidak mempunyai pengaruh yang nyata dimana ( $t_o = -2,1804 < t \text{ tabel} = 2,365$ ). Pada variabel absensi dan variabel kerusakan bahan baku ada pengaruh terhadap produktivitas kerja secara nyata, hal ini dapat dilihat dari uji t yang dilakukan dimana pada variabel absensi  $t_o = -0,231 > t \text{ tabel} -0,613$  dan pada variabel kerusakan bahan baku  $t_o = -0,4393 > t \text{ tabel} -0,5970$ . (Denny Wihaksi: 1999)

Hasil penelitian Adam Malik pada PTP. Nusantara XII (persero) Pabrik Teh Kertowono Lumajang pada tahun 1999 yang memfokuskan pada pengaruh absensi, kerusakan bahan baku dan perputaran tenaga kerja terhadap produktivitas sebagai kerja langsung. Masalah yang dihadapi sebelum penelitian adalah perusahaan belum mengetahui seberapa besar pengaruh tiga hal di

atas terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh absensi, labour turn over, kerusakan bahan baku pada tenaga kerja langsung. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil analisis uji F bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,02037 > 3,24$ ). Besarnya pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas sebesar 42,98 %, sedangkan yang 57,02 % dipengaruhi oleh faktor lain yang non penelitian. Hasil analisis regresi menunjukkan konstanta sebesar 71,13 hal ini berarti jika ( $X_1, X_2, X_3 = 0$ ), maka produktivitas tenaga kerja akan mencapai 71,13 kg/orang/hari. Pada analisis regresi terlihat ada variabel yang berpengaruh positif dan berpengaruh negatif (absensi = -3,281836, LTO = -2,454710, kerusakan bahan baku = 1, 278606). Pengaruh positif tersebut disebabkan karena pada Pabrik Teh Kertowono di mana bahan baku utama adalah pucuk teh, bahan baku yang rusak dapat diproses kembali akan tetapi mutunya tidak sama dengan bahan baku yang tidak rusak. Pada analisis uji t dari ketiga variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Perkebunan Kertowono, hanya variabel absensi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji-t yaitu bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-3,282 > -3,182$ ) dengan pengujian dua arah. (Adam Malik : 1999)

## **2.2 Landasan Teori**

Istilah produktivitas dan efisiensi kadang-kadang dipergunakan secara bergantian tanpa perbedaan arti yang merupakan sentral bagi badan usaha yang mempunyai tujuan mencari keuntungan. Efektivitas badan usaha yang mencari profit sangat dekat hubungannya dengan produktivitas organisasi tersebut.

atas terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh absensi, labour turn over, kerusakan bahan baku pada tenaga kerja langsung. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil analisis uji F bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,02037 > 3,24$ ). Besarnya pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas sebesar 42,98 %, sedangkan yang 57,02 % dipengaruhi oleh faktor lain yang non penelitian. Hasil analisis regresi menunjukkan konstanta sebesar 71,13 hal ini berarti jika ( $X_1, X_2, X_3 = 0$ ), maka produktivitas tenaga kerja akan mencapai 71,13 kg/orang/hari. Pada analisis regresi terlihat ada variabel yang berpengaruh positif dan berpengaruh negatif (absensi = -3,281836, LTO = -2,454710, kerusakan bahan baku = 1, 278606). Pengaruh positif tersebut disebabkan karena pada Pabrik Teh Kertowono di mana bahan baku utama adalah pucuk teh, bahan baku yang rusak dapat diproses kembali akan tetapi mutunya tidak sama dengan bahan baku yang tidak rusak. Pada analisis uji t dari ketiga variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Perkebunan Kertowono, hanya variabel absensi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji-t yaitu bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-3,282 > -3,182$ ) dengan pengujian dua arah. (Adam Malik : 1999)

### **2.2.1 Arti Penting Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia akan semakin menjadi hal penting pada organisasi-organisasi besar. Karena pada saat ini persoalan-persoalan yang menyangkut ketersediaan tenaga berbakat dalam rangka mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan,

dan kualitas tenaga manajerial, serta pengendalian biaya yang sangat besar merupakan suatu kegiatan yang paling penting dalam mengelola sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat.

Ancaman kompetisi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari beberapa cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara lebih efektif. Faktor-faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat, dan tuntutan akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks.

Manajemen sumber daya manusia akan semakin menjadi hal penting pada organisasi-organisasi besar. Persoalan-persoalan yang menyangkut ketersediaan tenaga berbakat untuk mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial, dan pengendalian biaya yang sangat besar saat ini diartikan sebagai pengelolaan sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat. Hal-hal tertentu yang menjadi pemikiran manajemen senior meliputi :

1. Kurangnya tenaga teknis khusus untuk mendukung program ekspansi bisnis tertentu (sebagai contoh : Insinyur perminyakan).
2. Kurangnya manajer yang teruji dan berpengalaman luas, baik untuk mengelola operasi baru maupun ekspansi dengan investasi modal yang besar ataupun untuk berkembang menjadi eksekutif senior yang bertanggung jawab.
3. Biaya yang sangat besar dalam penerapan : pengurangan atau penutusan tenaga kerja, relokasi karyawan dari tempat kerja yang

jauh, penarikan tenaga kerja berbakat dengan tingkat gaji yang tinggi, dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya. Biaya personalia sangatlah kritis.

4. Tuntutan atas praktek manajemen dari berbagai faktor eksternal seperti peraturan perundang-undangan dan ancaman biaya yang sangat besar yang disebabkan penyelesaian tuntutan atas praktik diskriminasi.
5. Peningkatan produktivitas, khususnya pada tingkat manajerial dan tenaga profesional. Pengendalian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dan kinerja pelaksanaannya sendiri merupakan tujuan utama jika perusahaan ingin tetap kompetitif dan unggul. Menyediakan kesempatan karier dan lingkungan kerja yang akan menarik, memotivasi, dan menahan tenaga berbakat yang diperlukan.

Berbagai persoalan seperti itu telah memunculkan praktik manajemen sumber daya manusia yang baru, dan juga membawa dimensi baru pada pekerjaan fungsi personalia di banyak perusahaan. Manajer puncak dan manajer operasi senior berpaling kepada departemen sumber daya manusia untuk bantuan dalam mengantisipasi berbagai kebutuhan dan penerapan program yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan suatu organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Perencanaan membuat perusahaan lebih sadar terhadap tipe orang-orang yang dibutuhkan dalam jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Aktivitas rekrutmen dan seleksi yang berkualitas menunjukkan orang-orang yang terbaik untuk jabatan yang tersedia dan memastikan bahwa

mereka ditempatkan pada posisi yang tepat. Evaluasi kinerja dapat dan pelatihan akan mengembangkan individu yang membutuhkan keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda dari yang mereka miliki sekarang ini.

Praktik sumber daya manusia yang baik juga dapat memotivasi anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan hebat. Praktik ini dapat mendorong komitmen pekerja dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi. Kemampuan untuk berkembang dalam organisasi, mengalami pertumbuhan dan perkembangan dalam karir, serta menerima balas jasa yang sepadan dengan kinerja dapat mendorong kinerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan. Keahlian manajer dalam berhubungan dengan serikat buruh secara positif juga akan mempengaruhi kinerja dan sikap karyawan.

Semakin meningkatnya peranan manajemen sumber daya manusia juga disebabkan oleh keyakinan banyak organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat tergantung pada inovasi yang kreatif. Inovasi seperti itu pada intinya sangat tergantung pada motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan yang diinginkan dengan sendirinya merupakan hasil pembentukan kebijakan dalam praktik personalia tertentu. Satu hal yang sangat jelas adalah bahwa gaya manajemen yang otokratik tidak akan menumbuhkan iklim hubungan kepegawaian yang diinginkan. Karena alasan inilah maka pengelolaan yang efektif menyita perhatian utama pihak manajemen puncak.

Manajemen puncak haruslah mendukung dan mengotorisasi semua fungsi sumber daya manusia. Meskipun mereka sering mendelegasikan tanggung jawab untuk mendesain dan

mengimplementasikan kebijakan sumber daya manusia, banyak manajemen puncak yang berpartisipasi langsung dalam mengembangkan dan mengawasi semua praktik dan prosedur sumber daya manusia di dalam organisasi. Sebagai tambahan, manajemen puncak haruslah langsung terlibat dalam praktik sumber daya manusia yang mempengaruhi bawahan mereka, seperti mewawancarai calon untuk posisi eksekutif atau menilai kinerja manajer puncak yang lain.

### **2.2.2 Pengertian Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebelum dikemukakan tentang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia akan dirasakan sangat penting untuk mengetahui persamaan dan perbedaan diantara keduanya.

Dalam hubungan ini Hasibuan (1999:26) mengungkapkan bahwa :

1. Persamaannya adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Perbedaannya adalah :
  - a. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro sedangkan manajemen personalia secara mikro.
  - b. Manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan sebagai kekayaan (asset) utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa tenaga kerja adalah faktor produksi sehingga harus dimanfaatkan dengan produktif.

Manajemen sumber daya manusia menggunakan pendekatan secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatan yang digunakan secara klasik

### **2.2.3 Arti Pentingnya Produktivitas**

Istilah produktivitas dan efisiensi kadang-kadang dipergunakan secara bergantian tanpa perbedaan arti yang merupakan sentral bagi badan usaha yang mempunyai tujuan mencari keuntungan. Efektivitas badan usaha yang mencari profit sangat dekat hubungannya dengan produktivitas organisasi tersebut. Tingkat produktivitas dalam hal ini banyak dipengaruhi oleh faktor antara lain kepemimpinan, tingkat upah, keselamatan kerja, dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan usaha untuk peningkatan gairah kerja karyawan.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Tantangan yang ekonomis seperti langkanya modal, langka keterampilan, langkanya teknologi yang dikuasai, harus dapat diatasi dengan sikap mental yang optimis sehingga setiap insan pembangunan akan terus mencari metode dan sistem untuk mengatasinya. Tantangan non ekonomis lebih banyak berkaitan pada sikap dan kemauan pemerintah, sikap budaya bangsa, faktor keamanan dan ketertiban serta tekad bersama semua lapisan masyarakat untuk menciptakan kemajuan.

Produktivitas merupakan konsep universal yang berlaku pada semua sistem sosial. Produktivitas akan diterapkan pada hasil output

dari masing-masing individu, organisasi, industri (kelompok dari perusahaan) atau negara secara keseluruhan. Oleh karena itu produktivitas mempunyai arti luas dan berlainan untuk setiap orang.

#### **2.2.4 Pengertian Produktivitas**

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata fisik ( barang atau jasa ) dengan masukan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran (out put) dan masukan (input). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas juga dapat diartikan sebagai (M. Sinungan, 1997:12 ) :

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dengan dalam satu satuan (unit) umum.

Pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga rumusan, yaitu : (M. Sinungan, 1997 : 16)

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan ( output ) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan ( input ).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi, termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Dalam doktrin di Konferensi Oslo, 1984 tercantum definisi umum :

1. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.
2. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjadi adanya kualitas yang tinggi.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu, sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat.
4. Pengertian produktivitas dapat berbeda tiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetap mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi.
5. Produktivitas mempunyai pengertian lebih dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul motivasi kuat dari masyarakat secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

### 2.2.5 Metode Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara keluaran secara keseluruhan dengan semua masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran (Suprianto 1995:4)

Produktivitas dapat dinyatakan dengan rumus :

$$P_t = \frac{\sum \text{Output}}{\sum \text{Input}}$$

dimana :  $P_t$  : Produktivitas total

$\sum \text{Output}$  : Jumlah total pengeluaran

$\sum \text{Input}$  : Jumlah total pemasukan

### 2.2.6 Peranan Produktivitas

Produktivitas mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional yang disadari secara universal. Dengan produktivitas, pendapatan nasional banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan melalui formasi modal dan penambahan kerja, dengan kata lain pendapatan nasional melaju lebih cepat dari masukan.

Peningkatan produktivitas menghasilkan peningkatan langsung standart hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Pada tingkat nasional produktivitas yang meningkat melengkapi posisi untuk meningkatkan standart hidup atau paling tidak mempertahankan sambil melakukan upaya peningkatan kualitas hidup. Hal ini dapat dilakukan, misalnya menginvestasikan perolehan produktivitas proyek-proyek peningkatan lingkungan.

### **2.2.7 Peningkatan Produktivitas**

Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif melukiskan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan suatu keadaan masa lampau atau keadaan di tempat lain. Peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam empat bentuk, yaitu :

1. Penggunaan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Pengurangan sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
3. Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
4. Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar lagi.

Berdasarkan konsep sistem, maka program peningkatan produktivitas dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional perusahaan. Program tersebut harus dilaksanakan secara tepat di seluruh bagian perusahaan. Oleh karena itu sering

dikatakan bahwa produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup aspek produksi, pemasaran, keuangan dan aspek lainnya.

### **2.2.8 Perputaran Karyawan ( Labour Turn Over )**

Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi (Henry Simora, 1999). Perputaran karyawan akan menambah orang yang dibutuhkan. Perputaran karyawan akan menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Keluar masuknya karyawan dalam perusahaan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak manajemen. Sebab tanpa perhitungan yang jelas bisa-bisa perusahaan kehilangan karyawan yang potensial. Oleh karena itu analisa tentang perputaran (turn over ) karyawan perlu dilakukan. Secara sederhana ‘turn over ‘ diartikan sebagai aliran para tenaga kerja yang masuk dan keluar perusahaan (Heidjrachman R, suad Husnan, 2000 : 35).

Tingkat perputaran karyawan dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$\% \text{ LTO} = \frac{\text{tingkat pergantian karyawan}}{\text{rata-rata jumlah karyawan}} \times 100 \%$$

$$\text{Rata-rata jml karyawan} = \frac{\text{jumlah karyawan awal} + \text{karyawan akhir}}{2}$$

Perhitungan tingkat LTO memperhatikan tiga hal, yaitu:

1. Accesion rate (penambahan jumlah karyawan).
2. Separation rate “ (jumlah karyawan keluar).
3. Replacement rate (tingkat pergantian karyawan).

Replacemen rate merupakan angka terkecil antara accesion rate dan separation rate yang disebut dengan Net Labour Turn Over.

Bila kita sudah menetapkan jumlah karyawan yang akan ditarik, berarti kita belum memperhitungkan kemungkinan kehilangan karyawan karena pensiun, sakit, meninggal dunia, ataupun sebab-sebab lain yang mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan. Secara sederhana pengertian Labour Turn Over merupakan tingkat aliran para karyawan yang masuk dan keluar pada perusahaan.

Perputaran karyawan pada akibatnya akan menambah jumlah orang yang akan dibutuhkan. Perputaran karyawan menyita perhatian perusahaan karena mengganggu proses produksi dan operasi produksi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal dan juga meningkatkan biaya administrasi pemrosesan karyawan yang baru, tunjangan, orientasi dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi yang meliputi berhenti secara sukarela, terminasi oleh perusahaan, dan pensiun berarti bahwa departemen sumberdaya manusia haruslah secara konstan mencari karyawan-karyawan baru. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan

sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Karena perputaran karyawan dapat sedemikian mahal, organisasi-organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis atau tidak dikehendaki. Jumlah perputaran tertentu adalah diperlukan karena para karyawan mengembangkan keahlian-keahlian baru dan dipromosikan ke tingkat-tingkat tanggung jawab yang lebih besar.

Dua variabel paling signifikan yang berkaitan dengan perputaran karyawan adalah ketidakpuasan kerja dan kondisi-kondisi ekonomi. Ketidakpuasan menyulut juga perputaran karyawan yang tinggi dan juga biaya merekrut dan melatih karyawan baru juga memicu ketidakhadiran yang berlebihan, biaya pengurangan produksi, biaya keluhan pelanggan dan perusakan secara sengaja terhadap serta juga pencurian dalam perusahaan. Tingkat-tingkat perputaran paling tinggi dijumpai dalam perusahaan atau divisi-divisi perusahaan dimana para karyawan melaporkan paling banyak ketidakpuasan kerja. Para karyawan meninggalkan pekerjaan-pekerjaan mereka pada saat terbuka peluang pekerjaan alternatif yang secara lebih baik memenuhi kebutuhan mereka.

Hubungan antara kepuasan kerja karyawan akan semakin nyata pada waktu tingkat pengangguran rendah daripada satu tingkat pengangguran tinggi. Semakin rendah kepuasan kerja mereka maka semakin besar kemungkinan mereka meninggalkan posisi mereka saat ini. Hal ini yang sebaliknya pada tingkat pengangguran tinggi, maka karyawan menyadari bahwa mereka akan sulit mendapatkan pekerjaan lain sehingga karyawan akan cenderung tetap bertahan pada pekerjaannya sekarang ini meskipun mereka

tidak puas dengannya. Pada saat perekonomian depresi dan tingkat pengangguran tinggi, perputaran di sebagian besar perusahaan adalah rendah. Manakala tingkat pengangguran tinggi, karyawan-karyawan akan lebih ragu-ragu meninggalkan pekerjaan mereka kecuali mereka bisa memastikan bahwa pekerjaan lain telah tersedia. Perusahaan-perusahaan tidak dapat mengendalikan tingkat pengangguran ataupun kondisi-kondisi ekonomi.

Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan tingkat LTO :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali menciptakan suasana santai
4. harga diri perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan para karyawan untuk maju
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
9. Pemberian insentif yang terarah.
10. Fasilitas yang menyenangkan.

Labour Turn Over merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi "turn over" berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Hal tersebut akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan mengakibatkan :

1. Adanya biaya penarikan karyawan
2. Adanya biaya pelatihan.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

4. Tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung lebih tinggi daripada karyawan lama.
5. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Tingkat Turn Over yang tinggi dari suatu kelompok tertentu menunjukkan bahwa departemen tersebut perlu diperbaiki dalam hal kondisi kerjanya atau supervisornya.

### **2.2.9 Tingkat Absensi**

Ketidakhadiran (absenteeism) adalah kondisi yang terjadi dikarenakan seseorang tidak bisa hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja. Ketidakhadiran tentu saja bakal mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Umumnya semakin banyak karyawan yang tidak hadir, kian banyak jumlah orang yang mesti dikaryakan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat mnenggelamkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, serta memancing berbagai masalah bagi penyedia dan karyawan yang menggantikannya.

Apabila seorang karyawan tidak hadir di tempat kerjanya ia dikatakan absen. Tingkat absensi yang makin besar, akan menyulitkan perusahaan mencapai target produksi. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja. (Heidjrachman R dan Suad Husnan, 2000 : 23 )

Jumlah tingkat absensi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{hari kerja yang hilang}}{\text{jumlah hari karyawan bekerja} + \text{jumlah hari karyawan tidak bekerja}} \times 100\%$$

Dalam upaya menganalisis masalah-masalah ketidak hadirannya secara cermat, manajemen mesti membedakan dua jenis ketidakhadiran, ketidakhadiran sukarela dan ketidakhadiran terpaksa. Ketidakhadiran sukarela (*voluntary absenteeism*) terjadi pada saat karyawan mempunyai pilihan bekerja atau tidak bekerja, dan sengaja mereka memilih tidak bekerja. Ketidakhadiran terpaksa (*involuntary absenteeism*) terjadi pada saat para karyawan kehilangan pekerjaan atau diberhentikan karena alasan-alasan diluar kendali mereka beberapa contoh ketidakhadiran adalah masalah-masalah kesehatan, kemetiaan, sakit parah, kesulitan-kesulitan transportasi dan cuaca buruk.

Tingkat absensi yang tinggi akan merugikan perusahaan, sebab jadwal kerja terpaksa tertunda yang menyebabkan kerja lembur dan jaminan sosial harus dibayarkan. Oleh sebab itu perlu bagi perusahaan untuk menekan tingkat absensi karyawannya. Untuk keperluan tersebut perusahaan harus mengelompokkan dan mengadakan penganalisaan sebab-sebab adanya absensi dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Mencatat karyawan yang absen

Seringkali terjadi bahwa tingkat absensi disebabkan oleh sekelompok karyawan yang tidak masuk kerja, dengan demikian kita memiliki catatan nama-nama karyawan yang sering absen, kita memiliki dasar tindakan pendisiplinan.

## 2. Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran

Alasan yang sering terjadi adalah sakit, kesulitan transportasi, keperluan pribadi dan menjaga anak-anak. Untuk alasan sakit perusahaan bisa memberikan fasilitas kesehatan pada karyawan. Perusahaan dapat mengadakan alat transportasi untuk mengatasi masalah transportasi dan mendirikan tempat merawat anak-anak agar para karyawan tidak merasa cemas meninggalkan anak-anaknya.

## 3. Memperhatikan kelompok yang sering absen

Pada umumnya para karyawan usia belasan tahun mempunyai kecenderungan untuk tidak hadir. Sedang karyawan yang cukup umur mereka jarang tidak masuk kerja, tetapi untuk karyawan golongan tua absen sering dalam waktu lama karena sebab-sebab kesehatan.

## 4. Kelompok jenis kelamin

Kelompok karyawati biasanya cenderung sering tidak masuk dibandingkan karyawan, karena mereka tergolong penerima upah rendah. Pekerjaannya dianggap tidak menyenangkan.

## 5. Hari-hari sering tidak masuk kerja

Hari-hari tidak masuk kerja akan memberikan pola yang sangat menyenangkan. Biasanya hari-hari tidak masuk kerja adalah hari Sabtu dan Senin.

## 6. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk, pekerjaan yang membosankan atau alasan rekan kerja yang tidak menyenangkan sering menjadi penyebab tingginya tingkat absensi.

Faktor-faktor yang menimbulkan tidak hadirnya karyawan sebagai berikut :

1. Halangan tetap bagi karyawan wanita
2. Adat istiadat
3. Faktor musim
4. Upah yang rendah
5. Kondisi kerja yang buruk
6. Faktor transportasi

### **2.2.10 Pengertian Tingkat Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga karena dibelakangi peristiwa. Itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan tidak diharapkan adanya kecelakaan kerja, karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat. Sedangkan kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan pada perusahaan. Hubungan dengan pekerjaan berarti, bahwa kecelakaan terjadi di karenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Maka dalam hal ini, terdapat dua permasalahan penting, yaitu, (Suma'mur 1995: 10) :

- a. Kecelakaan adalah akibat langsung pekerjaan
- b. Kecelakaan terjadi pada saat pekerjaan sedang dilakukan

Pengukuran kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan rumus, (Suma'mur, 1995: 14).

$$\% \text{ Kecelakaan kerja} = \frac{\sum \text{Kecelakaan kerja}}{\text{Rata-rata jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$\text{Rata-rata jml karyawan} = \frac{\Sigma \text{Karyawan awal} + \Sigma \text{Karyawan akhir}}{2}$$

Kadang-kadang kecelakaan akibat kerja diperluas ruang lingkungannya, sehingga meliputi juga kecelakaan-kecelakaan tenaga kerja yang terjadi pada saat perjalanan atau transportasi kecelakaan dari dan ke tempat kerja. Kecelakaan-kecelakaan di rumah atau waktu rekreasi atau cuti, dan lain-lain adalah diluar makna akibat kerja, sekalipun pencegahannya sering dimasukan program keselamatan perusahaan. Kecelakaan-kecelakaan demikian termasuk pada kecelakaan umum hanya menimpa tenaga kerja diluar pekerjaannya.

Keselamatan kerja erat hubungannya dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi produktivitas atas dasar :

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien, berhubungan dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.
3. Tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor-faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula.

4. Praktek keselamatan tidak dapat dipisah-pisahkan dari ketrampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur essensial bagi kelangsungan proses produksi.

Jumlah tingkat kecelakaan di gunakan untuk menilai apakah kecelakaan-kecelakaan tersebut bertambah atau berkurang dan betapa efektif tidaknya usaha pencegahan yang telah diberlakukan oleh sebuah perusahaan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini metode riset yang digunakan adalah metode deskriptif pendekatan studi kasus yang memakai desain deskriptif dan kausal, yaitu dengan memecahkan suatu kasus pengaruh faktor-faktor kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang.

Studi kasus merupakan jenis penelitian yang rinci mengenai suatu obyek tertentu selama kurun waktu tertentu dengan cukup mendalam dan menyeluruh termasuk lingkungan dan kondisi masa lalunya. Selanjutnya penelitian ini berusaha menemukan hubungan antara faktor-faktor tersebut satu sama lain ( Hussein Umar, 1998:80 ).

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data diperoleh dari pihak-pihak yang memiliki pengetahuan tentang keadaan perusahaan yang berkaitan dengan informasi-informasi yang diperlukan dalam penelitian. data tersebut terdiri dari :

1. Data Primer, yaitu data yang berupa kalimat-kalimat atau uraian-uraian. Pengumpulan data ini dengan cara :
  - a. Wawancara, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
  - b. Observasi, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung serta mengadakan pencatatan atas segala sesuatu yang ada hubungannya dengan

penelitian, sehingga dapat diketahui dengan jelas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

- c. Studi kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan obyek penelitian yaitu mengenai produktivitas tenaga kerja serta data-data sekunder berkaitan dengan kebutuhan analisis data. dari studi kepustakaan ini dapat diperoleh landasan teori untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- 2.Data Sekunder, yaitu data dalam bentuk angka, nilai atau bilangan, gambar dan uraian dalam bentuk laporan maupun arsip perusahaan.

### **3.3 Metode Analisis Data**

#### **3.3.1 Perhitungan Nilai Variabel**

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan digunakan rumus sebagai berikut : ( Suprianto 1995, 4 )

$$IP = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

dimana :

IP : Indeks produktivitas kerja karyawan /orang /triwulan

Output : Hasil produksi per periode ( triwulan )

Input : Jumlah karyawan per periode ( triwulan )

2. Untuk mengetahui Tingkat perputaran karyawan digunakan rumus sebagai berikut: ( Heidjrachman R dan Suad Husnan, 2000 : 36 )

$$\text{LTO} = \frac{\text{pergantian karyawan}}{\text{karyawan rata-rata}} \times 100 \%$$

$$\text{Karyawan rata-rata} = \frac{\text{karyawan awal priode} + \text{karyawan akhir periode}}{2}$$

3. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan digunakan rumus sebagai berikut : (Heidjrachman R dan Suad Husnan, 2000 : 34)

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{hari kerja yang hilang}}{\text{hari karyawan bekerja dan tidak bekerja}} \times 100 \%$$

4. Untuk mengetahui Tingkat Kecelakaan Kerja digunakan rumus sebagai berikut: (Suma'mur, 1995:14).

$$\text{Tk. Kecelakaan Kerja} = \frac{\sum \text{kecelakaan kerja}}{\text{karyawan rata-rata}} \times 100\%$$

$$\text{Karyawan rata-rata} = \frac{\text{Karyawan awal peride} + \text{Karyawan akhir periode}}{2}$$

### 3.3.2 Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari perputaran karyawan (LTO), tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja karyawan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan digunakan rumus sebagai berikut :

### 3.3.2.1 Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui perubahan tingkat produktivitas (variabel tak bebas) yang disebabkan berubahnya variabel faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel bebas) dengan formulasi sebagai berikut: (Djarwanto dan Pangestu S, 1996 : 309)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

dimana :

- Y : produktivitas kerja
- $X_1$  : perputaran karyawan
- $X_2$  : tingkat absensi
- $X_3$  : tingkat kecelakaan kerja
- $b_1, b_2, b_3$  : koefisien regresi
- a : konstanta
- $e_i$  : koefisien pengganggu

Dari persamaan regresi linier berganda di atas selanjutnya dilakukan uji statistik dan uji ekonometrik sebagai berikut :

### 3.3.3 Uji Statistik

#### 3.3.3.1 Pengujian dengan Uji F

Digunakan untuk menguji secara bersama-sama dengan mengukur besaran nilai F. Langkah-langkah (Dajan, 1996:330) :

1. Menentukan kriteria pengujian dua sisi

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

### 3.3.3.2 Pengujian dengan Uji t

Pengujian secara individual dengan mengukur besaran nilai t. Langkah-langkahnya : ( Dajan, 1996 : 336 )

1. Menentukan kriteria pengujian dua sisi

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol (  $H_0$  ) dan hipotesis alternatifnya (  $H_a$  ) bagi setiap koefisien regresi secara bergantian.

$H_0 : B_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

$H_a : B_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

2. Dipilih level of significance 0,05

3. Kriteria pengujian dua sisi

1.  $H_0 : b_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas ( $X_i$ ) terhadap variabel terikat ( $Y_i$ )

2.  $H_i : b_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh secara parsial variabel bebas ( $X_i$ ) terhadap variabel terikat ( $Y_i$ ).

Pengambilan keputusan;

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima.

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesa alternatif ( $H_1$ ) ditolak.

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

$H_0 : B_i = 0$ , berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas.

$H_a : B_i \neq 0$ , berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas.

2. Dipilih level of significance 0,05
3. Kriteria pengujian untuk pengujian dua sisi
  1.  $H_0 : b_i = 0$ , berarti variabel bebas secara bersama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
  2.  $H_1 : b_i \neq 0$ , berarti variabel bebas secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan;

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima.
  2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesa alternatif ( $H_1$ ) ditolak.
4. Perhitungan ( Sudjana, 1992 :75 )

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

dimana :

$R^2$  : koefisien determinasi

$n$  : jumlah data

$k$  : jumlah variabel independen

## 4. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

dimana :

t : Nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas

$b_j$  : Koefisien regresi parsial ke-j

j : 1,2,.....k.

$S_{b_j}$  : Standart error of estimate

### 3.3.3.3 Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara serempak mempunyai pengaruh terhadap  $Y$ , dengan rumus ( Sudjana, 1994 :74 ) :

$$R = \pm \sqrt{R^2}$$

dimana : R : koefisien determinasi berganda

Rumus koefisien determinasi berganda :

$$R^2 = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y + a_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Analisis koefisien korelasi parsial, untuk mengetahui besarnya hubungan parsial dari masing-masing variabel bebas ( X ) dengan variabel terikat ( Djarwanto dan Pangestu S, 1996 : 352 ) :

$$r_{y1.23} = \frac{r_{y1.2} - r_{y3.2}r_{13.2}}{\sqrt{(1 - r_{y3.2}^2)(1 - r_{13.2}^2)}}$$

$$r_{y2.13} = \frac{r_{y2.3} - r_{y1.3}r_{21.3}}{\sqrt{(1 - r_{y1.3}^2)(1 - r_{21.3}^2)}}$$

$$r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1}r_{32.1}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)(1 - r_{3.21}^2)}}$$

### 3.3.4 Uji Ekonometrik

#### 3.3.4.1 Uji Multikolinieritas

Alat uji ekonometrik yang digunakan untuk menguji suatu model, apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat (Damodar Gujarati 1998:157). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, maka digunakan *Uji Klein*, yaitu dengan melakukan regresi sederhana antar variabel bebas, dengan memakai salah satu variabel bebas tersebut sebagai variabel terikat hingga diperoleh nilai  $R_i^2$ . Kemudian  $R_i^2$  dibandingkan dengan  $R^2$  hasil regresi. Apabila nilai  $R_i^2$  lebih kecil dari  $R^2$ , berarti tidak terjadi multikolinieritas dan demikian pula sebaliknya.

#### 3.3.4.2 Uji Autokorelasi

Alat uji ini digunakan untuk menguji suatu model, apakah antara variabel rambang (pengganggu) masing-masing saling

mempengaruhi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dipakai uji Durbin-Watson dengan langkah-langkah hipotesis sebagai berikut (Husein Umar, 1998 : 208 ).

-  $H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

- Nilai DW ( Durbin - Watson ) menggunakan rumus :

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^n e_t^2}$$

Nilai statistik hitung di atas dibandingkan dengan nilai teoritisnya sebagai berikut :

untuk  $\rho > 0$  ( autokorelasi positif )

a) Jika  $DW > d_u$  dengan  $d_k = n-k-1$  maka  $H_0$  diterima

b) Jika  $DW < d_l$  dengan  $d_k = n-k-1$  maka  $H_0$  ditolak

c) Jika  $d_l < DW < d_u$  , maka tidak dapat diambil kesimpulan, disarankan untuk memperbesar sampel.

untuk  $\rho < 0$  ( autokorelasi negatif)

a) Jika  $(4 - DW) = d_u$  maka  $H_0$  diterima

b) Jika  $(4 - DW) = d_l$  maka  $H_0$  ditolak

c) Jika  $d_l < (4 - DW) < d_u$  , maka tidak dapat diambil kesimpulan, apakah ada autokorelasi atau tidak.

$d_l$  = Durbin - Watson tabel batas bawah

$d_u$  = Durbin - Watson tabel batas atas

### 3.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Alat uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000: 208).

Dalam pengambilan keputusannya:

- ◆ Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi Heteroskedastisitas.
- ◆ Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 sampai sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.4 Batasan Masalah

Agar tidak kesimpangsiuran dalam pembahasan masalah dan agar tidak menyimpang dari tujuan semula, maka pembahasan pada masalah ini dibatasi pada:

1. Periode penelitian yang digunakan adalah pada tahun 1996 sampai tahun 2000 dengan menggunakan perhitungan tiap triwulan.
2. Tenaga kerja yang ada pada perusahaan ini terdapat dua jenis yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung namun dalam pembahasan hanya dibatasi pada tenaga kerja langsung dipabrik yang terlibat langsung pada proses produksi.
3. faktor yang dianalisis hanya tingkat perputaran, tingkat absensi, tingkat kecelakaan kerja.

### 3.5 Asumsi

1. Bahwa mesin yang digunakan untuk produksi di PT. Osmani Indah Jombang tidak mengalami gangguan selama proses produksi
2. Faktor-faktor diluar independen yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja seperti kerusakan bahan baku, pemenuhan bahan baku, dan sebagainya diabaikan.

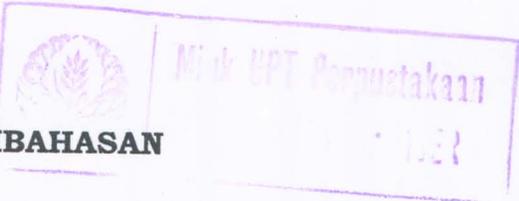
### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Dari penelitian tentang Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah di Jombang, variabel yang diteliti terdiri dari variabel dependent yaitu tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi dan variabel independent yang terdiri atas variabel tingkat perputaran karyawan, variabel tingkat absensi dan variabel tingkat kecelakaan kerja.

Definisi dari variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel dependent ( variabel terikat ) adalah variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh pengaruh variabel lain.
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi adalah hasil perhitungan dari perbandingan jumlah out put dan input.
3. Tingkat perputaran karyawan adalah hasil perbandingan antara tingkat pergantian karyawan dalam satu periode dengan rata-rata jumlah karyawan dalam satu periode kemudian diprosenkan.
  - Tingkat pergantian karyawan adalah jumlah dari karyawan yang ke luar dalam satu periode

- Rata-rata jumlah karyawan diperoleh dari penjumlahan karyawan awal bulan dengan karyawan akhir bulan kemudian di bagi dua.
4. Tingkat absensi karyawan adalah perbandingan antara hari kerja yang hilang dengan keseluruhan hari kerja yang seharusnya dilakukan oleh setiap karyawan dalam satu bulan kemudian diprosenkan..
- Hari kerja hilang adalah keseluruhan hari kerja yang tidak terlaksana dikarenakan karyawan tidak hadir bekerja ketika jadwalnya bekerja.
  - Hari kerja keseluruhan adalah keseluruhan hari di mana karyawan bekerja maupun tidak bekerja atau keseluruhan hari kerja yang sseharusnya dilakukan oleh setiap karyawan.
5. Tingkat kecelakaan kerja adalah perbandingan antara tingkat kecelakaan yang terjadi dalam satu peride dengan jumlah karyawan rata-rata dalam satu periode.
- Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan yang bterjadi dalam satu periode.
  - Rata-rata jumlah karyawan diperoleh dari penjumlahan karyawan awal bulan dengan karyawan akhir bulan kemudian di bagi dua.



## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Osmani Indah Jombang adalah sebuah industri yang bergerak di bidang perkayuan khususnya playwod. Perusahaan ini terletak didaerah tingkat II Jombang, yaitu tepatnya  $\pm$  5 Km sebelah timur kota Jombang, disisi jalan raya jalur Jombang-Surabaya.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 21 Oktober 1973, dimana ide pendirian perusahaan berasal dari pemegang saham yang melihat adanya prospek cerah pemasaran produk kayu olahan di dalam maupun diluar negeri, perusahaan ini didirikan setelah turunnya surat ijin dari Badan Koordinator Penanaman Modal (BKPM) Dalam Negeri nomor: 210/ I/ PMDN/ 1973 tertanggal 28 Oktober 1973.

Surat ijin usaha yang dimiliki perusahaan dari menteri perindustrian yang dilakukan oleh kepala kantor wilayah departemen perindustrian Propinsi Jawa Timur dengan nomor: 186/ D.3/ VII/ 1973 tertanggal 5 November 1973. PT. Osmani Indah yang bermitra dengan PT Nanuata di Kalimantan Timur telah mendapatkan ijin konsensi hutan dari menteri Perindustrian dengan surat keputusan nomor: 634/KPTS/UM9/1973 tertanggal 5 November 1973 dengan luas areal 45.000 ha yang terletak di kecamatan Sebalu Kalimantan Timur yang digunakan sebagai pemasok bahan baku pembuatan kayu lapis.

Perusahaan yang awal didirikannya hanya menempati luas areal 5,5 ha, yang selesai pembangunan seluruhnya pada akhir November 1973, baik dalam pembangunan pabrik maupun

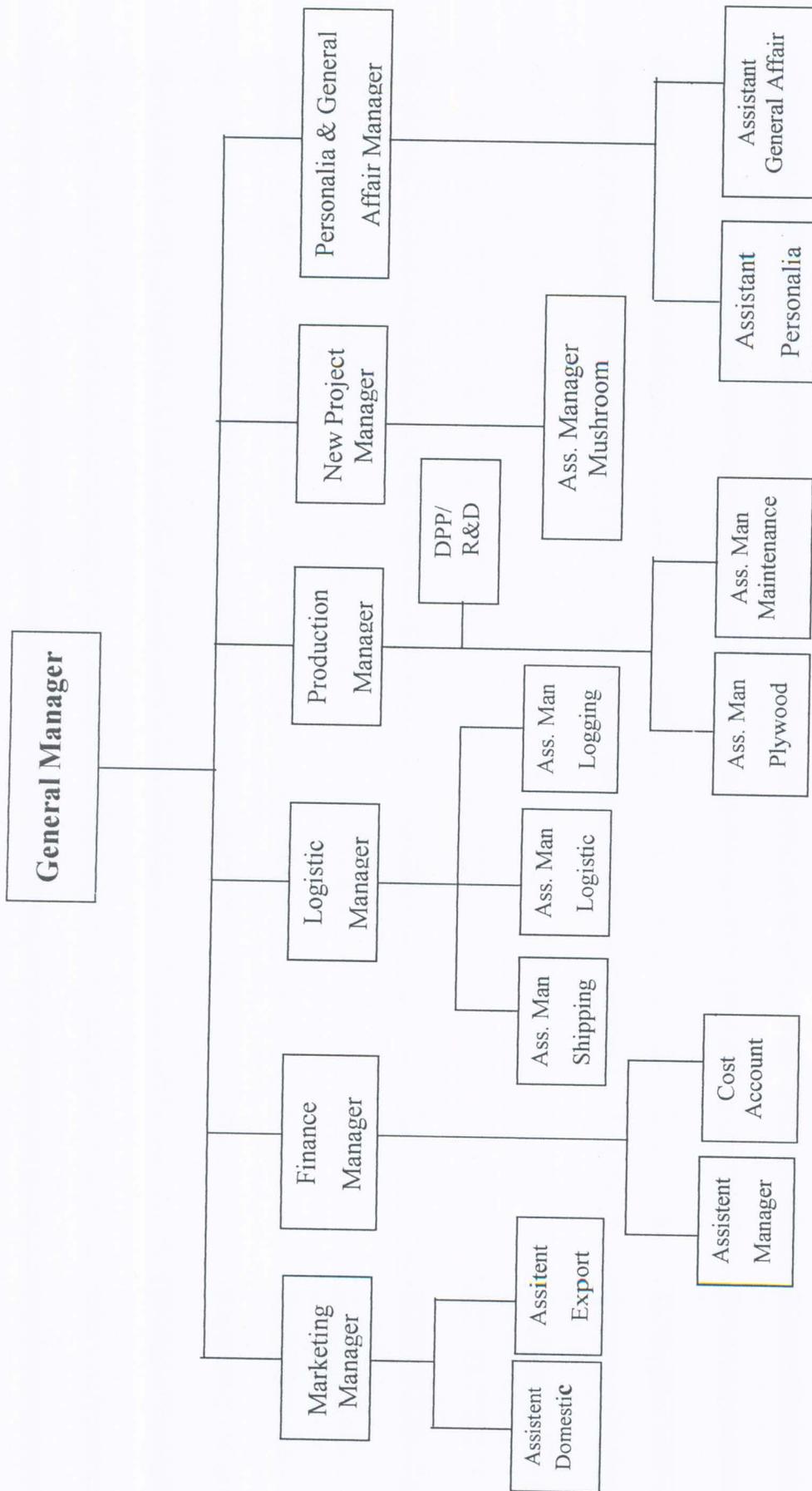
pemasangan mesin dan instalasi. Pada awal bulan Desember 1973 telah dilakukan trial operation dan berhasil dengan baik kemudian segera dilanjutkan dengan commercial pada permulaan tahun 1974. sampai sekarang perusahaan menjadi seluas 15,5 ha yang sebagian besar hasil produksinya dipasarkan diluar negeri.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Organisasi merupakan suatu perkumpulan dua orang atau lebih yang mempunyai tujuan atau cita-cita bersama. Untuk mengendalikan tujuan yang direncanakan dapat tercapai maka perlu adanya struktur organisasi. Selain itu untuk mengetahui secara jelas mengenai tugas wewenang dan tujuan-tujuan dari semua pihak yang ada dalam suatu organisasi perusahaan dimana struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama orang-orang yang terdapat dalam suatu badan, dalam rangka usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Jadi dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka setiap orang akan mengetahui kepada siapa dia akan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Terlebih lagi bagi perusahaan besar, karena dengan struktur organisasi, maka seluruh personil perusahaan mulai dari tingkat pimpinan sampai pekerja tingkat bawah akan dapat mengetahui tentang tugas dan tanggung jawabnya.

Struktur Organisasi PT. Osmani Indah Jombang dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1: Struktur Organisasi PT. Osmani Indah Jombang

Sumber Data: PT. Osmani Indah Jombang

Adapun uraian secara terperinci tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian antara lain sebagai berikut:

1. General Manager
  - Memimpin aktivitas perusahaan.
  - Menentukan planing dan policy yang akan diambil serta merumuskan cara kerja dan pelaksanaan diperusahaan.
  - Bertanggung jawab atas terealisasinya tujuan perusahaan dan efektivitas perusahaan baik intern maupun ekstern.
  - Mengadakan evaluasi dan mengkoordinir kegiatan para manajer serta mengawasi kegiatan para manajer.
  - Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada para pemegang saham.
2. Marketing Manager
  - Melaksanakan tugas agar apa yang diproduksi perusahaan habis terjual
  - Mengusahakan peningkatan penjualan
  - Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada general manager
3. Financial Manager
  - Melaksanakan tugas-tugas keuangan yang berhubungan dengan bidang keuangan serta menjaga kelancaran arus keluar masuknya keuangan perusahaan
  - Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada general manager
4. Logistic Manajer
  - Melaksanakan tugas yang ada hubungannya dengan pengadaan bahan baku, pengangkutan, sampai dengan penyimpanan.

- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada general manager.
5. Production Manager
- Melaksanakan tugas-tugasnya yang ada hubungannya dengan proyek baru yang sedang dilaksanakan oleh perusahaan.
  - Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada general manager.
6. New Project Manager
- Melaksanakan tugas-tugas yang ada hubungannya dengan proyek baru yang sedang dilaksanakan oleh perusahaan
  - Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada general manager.
7. Personalia dan General Affair Manager
- Melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang personalia dan umum serta public relation yang meliputi antara lain pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja baru, melaksanakan promosi bagi tenaga kerja baru, melaksanakan job training dan tugas lainnya yang berhubungan dengan personalia.
  - Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada general manager.
8. Production Planing and Control/ Research and Development (PPC/R&D)
- Melaksanakan tugas-tugas pengawasan terhadap hasil produksi dan memberikan saran-saran kepada manager produksi
  - Melaksanakan penelitian dan pengembangan produk

- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada general manager.

Sub-sub bagian yang berada dibawah bagian-bagian yang ada tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Bagian marketing

##### a. Assisten manager Domestic

- Melaksanakan tugasnya dalam memasarkan hasil produksi untuk daerah pemasaran luar negeri.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada marketing manager.

##### b. Assisten manager Export

- Melaksanakan tugasnya dalam memasarkan hasil produksi untuk daerah pemasaran luar negeri
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada marketing manager.

#### 2. Bagian financial

##### a. Assisten Manager Finance

- Melaksanakan tugas-tugas di bidang keuangan perusahaan yang menyangkut pengeluaran dan pemasukan keuangan.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada finance manager.

##### b. Cost Account

- Melaksanakan tugasnya dalam hal membuat laporan keuangan dalam setiap periode kegiatan perusahaan.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada finance manager.

### 3. Bagian logistic

#### a. Assisten Manager Shipping

- Melaksanakan tugasnya dalam hal pengadaan transportasi dan pengangkutan bahan baku dari lokasi sumber bahan baku sampai pabrik.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager logistic.

#### b. Assisten Manager Logistic

- Melaksanakan tugasnya dalam hal mengatur pengadaan atau pembelian bahan baku.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager logistic.

#### c. Assisten Manager Logging

- Melaksanakan tugasnya dalam hal pengadaan tempat untuk penyimpanan bahan baku yang sudah dibeli.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager logistic.

### 4. Bagian Produksi

#### a Assisten Manager Plywood

- Bertugas melaksanakan dan mengawasi pembuatan plywood mulai dari bahan baku sampai menjadi produk jadi.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager produksi.

#### a Assisten Manager Maintenance

- Melaksanakan tugas tugas perbaikan dan pemeliharaan mesin-mesin produksi.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager produksi.

## 5. Bagian Pengembangan

### a Assisten Manager Mushroom Nursery

- Bertugas memelihara dan mengembangkan proyek sampingan
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager New Project.

## 6. Bagian personalia dan affair manager

### a. Assisten Personalia

- Bertugas memberikan pelayanan kepada tenaga kerja yang menyangkut masalah upah, keamanan kerja, jaminan sosial, dan lain-lain hubungan dengan tenaga kerja.
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager personalia dan general manager.

### b. Assisten General Affair

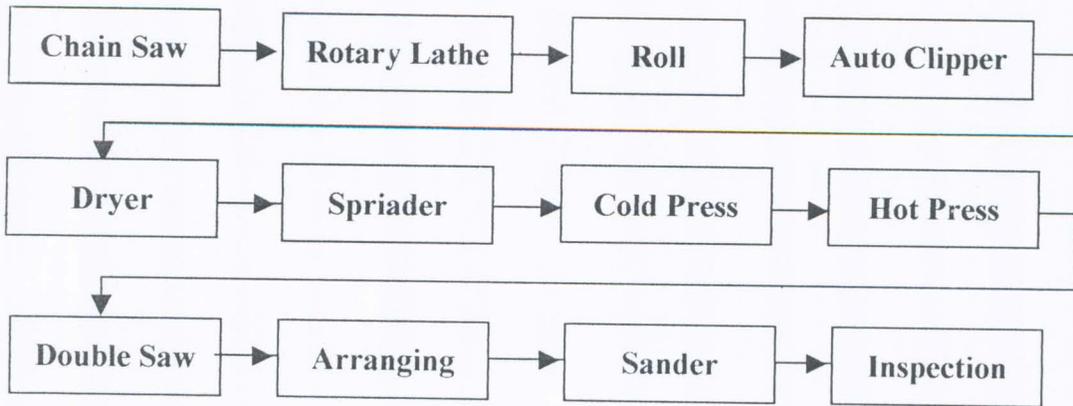
- Melaksanakan tugas-tugas umum serta PR (Public Relation)
- Dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada manager personalia dan general manager.

### **4.1.3 Proses Produksi**

perusahaan plywood PT. Osmani Indah Jombang memproduksi secara massa dimana proses produksinya merupakan proses produksi terus menerus yaitu dalam aliran produksinya mulai dari bahan baku sampai menjadi barang jadi merupakan urutan yang terus menerus dan konstan dari hari ke hari.

Seperti telah disebut diatas, bahwa type produksi PT. Osmani Indah Jombang adalah terus menerus karena aliran bahan baku senantiasa tetap akan mempunyai pola yang sama sampai menjadi produk akhir. Sehingga urutan pekerjaan yang dilaksanakan akan selalu tetap dari waktu. Untuk memperoleh gambaran yang jelas

mengenai jalannya proses produksi plywood dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2: **Skema Proses Produksi Plywood PT. Osmani Indah Jombang**

Sumber: PT. Osmani Indah Jombang

Penjelasan gambar proses produksi pembuatan Plywood pada PT. Osmani Indah Jombang adalah:

1. Proses I: Pematongan kayu

Kayu dipotong dengan ukuran yang sudah ditentukan dengan menggunakan alat pemotong kayu yaitu mesin chain saw.

2. Proses II: Pengupasan

Setelah selesai dipotong, kayu logs tersebut dikupas pada mesin rotary lathe. Hasil pemotongan tersebut dinamakan veneer.

3. Proses III: Rolling

Setelah dikupas pada proses pengupasan, veneer digulung dengan menggunakan mesin roll. Pada waktu penggulung harus hati-hati dan masih dibantu dengan menggunakan tenaga manusia.

4. Proses IV: Pematangan veneer

Dari hasil proses rolling yang sudah berupa lembaran-lembaran veneer core maupun veneer back dipotong dengan ukuran yang telah ditentukan. Adapun alat yang digunakan dalam proses ini adalah mesin clipper.

5. Proses V: Pemanasan

Veneer yang sudah dipotong selanjutnya dimasukkan ke mesin dryer yang didalam mesin ini veneer dipanaskan dengan temperatur  $110^{\circ}\text{C} - 130^{\circ}\text{C}$  gunanya untuk mengurangi kadar air didalamnya.

6. Proses VI: Penyeleksian

Dengan veneer yang dihasilkan dari proses pemanasan tersebut diseleksi kembali dan yang baik langsung dikirim ke proses selanjutnya, sedangkan yang tidak baik akan diperbaiki di unit arranging.

7. Proses VII: Pengeleman

Setelah melewati tahap penyelesaian kemudian permukaan veneer tersebut dilemburi lem. Alat yang digunakan adalah spreader.

8. Proses VIII: Pengepresan panas

Dari veneer yang telah dilaburi lem tersebut, kemudian dipress yang baik dengan cold press. Pengepresan ini dilaksanakan untuk mempercepat reaksi lem supaya menjadi tarik menarik.

9. Proses IX: Pengepresan Panas

Setelah veneer masuk mesin cold press kemudian dibawa ke mesin hot press. Mesin hot press merupakan alat yang digunakan untuk memasukkan unsur perekat dalam pori-pori kayu agar sambungan lebih kuat dan kadar air juga berkurang.

#### 10. Proses X: Pemotongan Pinggiran

Proses ini merupakan proses pemotongan pinggiran dari hasil pengepresan sesuai dengan ukuran, dimana alat yang digunakan untuk memotong pinggiran ini adalah mesin double saw.

#### 11. Proses XI: Penghalusan

Hasil dari proses pemotongan pinggiran tersebut kemudian dihaluskan (disander) permukaannya agar supaya menjadi plywood yang berkualitas tinggi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dengan menggunakan mesin sander.

#### 12. Proses XII: Finishing

Plywood yang merupakan hasil dari proses penghalusan tersebut kemudian diseleksi (inspection) untuk kemudian diklarifikasi berdasarkan kualitas.

### **4.1.4 Hasil Produksi**

Perusahaan plywood PT. Osmani Indah Jombang memproduksi plywood dengan berbagai ukuran dan ketebalan. Hasil produksi dalam berbagai ukuran dan ketebalan diklasifikasikan sebagai berikut:

#### a. Menurut type

Menurut typenya, plywood yang diproduksi dibagi menjadi 2 type, yaitu:

Type I: Merupakan plywood yang dapat dikatakan sebagai kualitas yang tinggi dengan bahan yang sangat terpilih dan menggunakan predikat yang spesial sehingga menghasilkan plywood yang tahan akan cuaca yang peka. Plywood ini dapat dipergunakan untuk keperluan rumah tangga seperti dinding tembok atau untuk membuat

perahu air. Jenis plywood ini dirancang untuk keperluan ekspor.

Type II: Merupakan plywood standart yang banyak dipergunakan untuk keperluan industri atau perumahan serta keperluan industri atau perumahan serta keperluan yang lainnya.

b. Menurut ukurannya

Menurut ukurannya plywood yang diproduksi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- ◆ 4' X 8' atau 122cm X 244cm
- ◆ 3' X 7' atau 9cm X 210cm

c. Menurut ketebalannya

Menurut ketebalannya, plywood yang diproduksi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- ◆ Ketebalan 6,00 mm
- ◆ Ketebalan 9,00 mm
- ◆ Ketebalan 12,00 mm
- ◆ Ketebalan 15,00 mm
- ◆ Ketebalan 18,00 mm
- ◆ Ketebalan 24,00 mm

Jumlah produksi plywood yang dihasilkan oleh PT.Osmani Indah Jombang selama 5 tahun antara tahun 1996 sampai dengan tahun 2000 dalam masa triwulan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: **Jumlah Hasil Produksi Plywood PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996 – 2000 ( dalam M<sup>3</sup> )**

Triwulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	832.464	827.351	837.540	844.422	850.828
II.	838.695	845.020	852.768	860.002	872.384
III.	830.340	842.616	852.975	859.950	866.628
IV.	833.686	840.792	851.637	856.729	859.520

Sumber: PT. Osmani Indah Jombang

#### 4.1.5 Pemasaran

Pemasaran merupakan salah satu kegiatan pokok dari serangkaian kegiatan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Dari serentetan kegiatan tersebut, kegiatan pemasaranlah yang dianggap menjadi ukuran keberhasilan perusahaan., Perusahaan dikatakan berhasil apabila dapat memenuhi volume penjualan sebagaimana diharapkan.

Dengan hasil penjualan yang diperoleh, perusahaan dapat menutup semua biaya produksi dan dapat memperoleh keuntungan, bahkan dari hasil ini pula perusahaan akan menggantungkan hidupnya. Berlanjut tidaknya eksistensi perusahaan sangat tergantung pada kegiatan pemasaran. Oleh karena itu pemasaran lebih banyak membutuhkan konsentrasi baik dari bagian pemasaran itu sendiri maupun dari pimpinan perusahaan.

Untuk produksi yang dihasilkan oleh PT. Osmani Indah Jombang sebagian dipasarkan keluar negeri, dengan besar ekspor 85% dengan tujuan negara-negara Eropa (Inggris, Belgia) Asia

(Jepang, Hongkong) Timur tengah ( Uni Emirat Arab, Iran). Sisanya 10% dipasarkan kedalam negeri yang meliputi daerah Jawa dan Bali.

#### 4.1.6 Personalia Perusahaan

PT. Osmani Indah Jombang merupakan salah satu perusahaan yang banyak menyerap tenaga kerja didalam menjalankan proses produksinya. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor tenaga kerja, sebab bisa di khawatirkan para tenaga kerja tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Pada saat berdirinya perusahaan tahun 1973, PT. Osmani Indah Jombang mempekerjakan 389 orang tenaga kerja dan sampai tahun 2000 berkembang menjadi 915 orang tenaga kerja. Dari tenaga kerja sebanyak 945 orang tersebut terdiri dari:

1. Tenaga kerja langsung untuk bagian produksi sebanyak 680 orang.
2. Tenaga kerja tidak langsung yang non produksi sebanyak 195 orang.

Adapun karyawan yang bekerja langsung pada proses produksi maupun tidak langsung pada proses produksi di bedakan menjadi bagian-bagian sesuai dengan tugasnya yaitu:

1. Tenaga kerja langsung untuk bagian produksi terdiri dari:
  - ◆ Bagian pemotongan dan pengupasan kayu logs : 88 Orang
  - ◆ Bagian pemotongan vaneer : 75 Orang
  - ◆ Bagian pengeringan : 172 Orang
  - ◆ Bagian pengatur susunan vaneer/ lembaran kayu : 97 Orang
  - ◆ Bagian pengelemen/ assembling : 93 Orang

◆ Bagian pemanas	: 65 Orang
◆ Bagian finishing	: 90 Orang
Jumlah	: <u>680 Orang</u>

2. Tenaga kerja tidak langsung yang non produksi terdiri dari:

◆ Bagian logistik	: 68 Orang
◆ Bagian umum/ personalia	: 37 Orang
◆ Bagian keuangan	: 10 Orang
◆ Bagian perkapalan	: 40 Orang
◆ Bagian administrasi	: 10 Orang
◆ Bagian pemeliharaan dan pengembangan	: <u>30 Orang</u>
Jumlah	: 195 Orang

Adapun data yang meliputi perkembangan jumlah karyawan bagian produksi selama lima tahun dalam masa triwulan pada PT. Osmani Indah Jombang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: **Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996 - 2000**

Triwulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	656	653	660	667	671
II.	663	668	672	682	688
III.	659	664	669	675	684
IV.	658	661	669	673	680

Sumber: PT. Osmani Indah Jombang

Sedangkan untuk data jumlah karyawan bagian produksi yang keluar pada PT. Osmani Indah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: **Jumlah Karyawan Bagian Produksi Yang Keluar pada PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996 - 2000**

Triwulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	5	2	1	5	3
II.	4	4	3	7	1
III.	1	3	0	2	4
IV.	5	1	2	2	4

Sumber: PT. Osmani Indah Jombang

Untuk data jumlah karyawan bagian produksi yang absen pada PT. Osmani Indah Jombang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4: **Jumlah Absensi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Periode 1996 - 2000**

Bulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	6	6	6	7	6
II.	8	8	6	11	7
III.	12	6	3	4	7
IV.	7	4	4	4	7

Sumber: PT. Osmani Indah Jombang

Dalam melaksanakan proses produksi pada PT. Osmani Indah Jombang banyak terjadi kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi baik itu termasuk kategori ringan, sedang dan berat.

Untuk data jumlah kecelakaan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang selama 5 periode mulai tahun 1996 sampai tahun 2000 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: **Daftar Jumlah Kecelakaan Kerja yang Terjadi pada Karyawan PT. Osmani Indah Jombang Periode 1996 - 2000**

Tahun	Triwulan	Jumlah			Jumlah
		Ringan	Sedang	Berat	
1996	I	12	5	0	17
	II	14	4	1	19
	III	18	4	0	22
	IV	15	3	0	18
1997	I	17	1	0	18
	II	14	5	0	19
	III	12	4	1	17
	IV	10	2	0	12
1998	I	13	4	0	17
	II	16	1	0	17
	III	9	3	0	12
	IV	12	2	0	14
1999	I	15	4	0	19
	II	18	3	0	21
	III	10	3	0	13
	IV	14	0	0	14
2000	I	13	5	0	18
	II	15	3	0	18
	III	13	6	0	19
	IV	15	5	0	20

Sumber: PT. Osmani Indah Jombang

#### **4.1.7 Jam Kerja dan Hari Kerja**

Hari kerja normal untuk jangka waktu satu minggu adalah enam hari (Senin sampai dengan Sabtu), pada hari Minggu dan hari-hari libur nasional perusahaan libur. Sedangkan untuk mendukung kelancaran aktifitas kerja karyawan, maka jam kerja bagi karyawan dibagi menjadi tiga shift:

- ◆ Jam kerja I : 06.00 – 14.00
- ◆ Jam kerja II : 14.00 – 23.00
- ◆ Jam kerja III: 23.00 – 06.00

Jumlah jam kerja dalam satu hari bagi setiap karyawan adalah 7 jam sedangkan kelebihan adalah dengan lembur kecuali hari jum'at selama 6 jam.

#### **4.1.8 Sistem Pemberian Gaji dan Upah**

Pemberian gaji dan upah pada PT. Osmani Indah Jombang dapat dilihat pada standart gaji dari masing-masing departemen yang terjadi perbedaan dalam jumlah dan jenisnya. Dimana untuk karyawan yang ada di jajaran di luar produksi standart gajinya seragam, bila diadakan porsi tambahan kerja diluar jam kerja atau lembur disediakan upah lembur yang sama.

Untuk karyawan yang ada pada jajaran produksi sama dengan karyawan non produksi dimana standart gaji yang dipakai adalah sesuai dengan masa kerja dan jabatannya, bila diadakan tambahan kerja atau kerja lembur dalam pemberian upah lembur sesuai dengan karyawan non produksi berdasarkan lama kerja lembur tersebut.

Besarnya tarif upah untuk karyawan ditentukan dengan mempertimbangkan tugas, jabatan karyawan dan kemampuan

perusahaan dalam melaksanakan kehidupan perusahaan dalam waktu jangka panjang. Sedangkan untuk karyawan harian pemberian upah juga dilaksanakan setiap bulan dengan memperhitungkan hari kerja karyawan tersebut.

## 4.2 Perhitungan Nilai Variabel

### 4.2.1 Untuk Mengetahui Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Produktivitas kerja karyawan bagian produksi, dapat diperoleh dengan cara membagi output atau hasil produksi dalam satuan meter<sup>3</sup> dengan input yang berupa jumlah karyawan bagian produksi dalam satuan orang per triwulan ( 1996 -2000 ). Tingkat produktivitas dalam perhitungan ini dipandang dari segi jumlah produksi yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan bagian produksi yang terlibat dalam proses produksi. Satuan yang digunakan adalah meter<sup>3</sup> per orang per triwulan. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6: **Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996 - 2000 (Meter<sup>3</sup>/ Orang/ triwulan)**

Triwulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	1.269	1.267	1.269	1.266	1.268
II.	1.265	1.265	1.269	1.261	1.268
III.	1.260	1.269	1.275	1.274	1.267
IV.	1.267	1.272	1.273	1.273	1.264

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dari triwulan pertama tahun 1996 sampai dengan triwulan terakhir tahun 2000 mengalami fluktuasi antara 1.260 Meter<sup>3</sup>/ orang/ triwulan sampai dengan 1.275 Meter<sup>3</sup>/ orang/ triwulan. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh jumlah produksi dan jumlah karyawan.

#### 4.2.2 Untuk Mengetahui Tingkat Perputaran Karyawan

Prosentase tingkat perputaran karyawan dapat diperoleh dengan cara membagi tingkat pergantian karyawan dengan rata-rata jumlah karyawan kemudian diprosenkan. Prosentase perputaran karyawan PT. Osmani Indah Jombang selama 5 periode dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7: **Tingkat Perputaran Karyawan Bagian Produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Periode Tahun 1996 - 2000 ( % )**

Triwulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	0.457	0.762	0.454	0.748	0.446
II.	0.606	0.605	0.450	1.037	0.588
III.	1.059	0.450	0	0.296	0.583
IV.	0.759	0.150	0.298	0.294	0.879

Sumber: lampiran 5

#### 4.2.3 Untuk Mengetahui Tingkat Absensi Karyawan

Prosentase tingkat absensi karyawan dapat diperoleh dengan cara membagi hari kerja yang hilang dengan jumlah keseluruhan hari kerja yang seharusnya dilakukan oleh setiap karyawan yang kemudian dimasukkan dalam prosen. Perhitungan ini difokuskan

pada ketidakhadiran karyawan pada jam kerja yang telah ditetapkan. Satuan yang digunakan adalah Prosen ( %) seperti terlihat pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel: 8 **Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Peride 1996 – 2000 ( % )**

Triwulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	0,0381	0,0399	0,0424	0,0374	0,0406
II.	0,0446	0,0460	0,0400	0,0645	0,0310
III.	0,0700	0,0361	0,0188	0,0227	0,0409
IV.	0,0409	0,0252	0,0239	0,0237	0,0411

Sumber: lampiran 6

#### 4.2.4 Untuk Mengetahui Tingkat Kecelakaan Kerja

Prosentase tingkat kecelakaan kerja dapat diperoleh dengan cara membagi tingkat kecelakaan yang terjadi dengan rata-rata jumlah karyawan kemudian diprosenkan. Prosentase kecelakaan kerja dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel: 9 **Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Osmani Indah Jombang Periode 1996 – 2000 (%)**

Triwulan	Tahun				
	1996	1997	1998	1999	2000
I.	2.591	2.745	2.573	2.844	2.678
II.	2.880	2.876	2.552	3.133	2.649
III.	3.328	2.552	1.796	1.915	2.769
IV.	2.733	1.765	2.092	2.077	2.932

Sumber: lampiran 7

### 4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Osmani Indah Jombang. Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 10.

Berdasarkan analisis pada tabel 10, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1283.527 - 4.186X_1 - 116.432X_2 - 3.366X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel-variabel perputaran karyawan, absensi dan kecelakaan kerja. Variabel-variabel perputaran karyawan, absensi, dan kecelakaan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Osmani Indah Jombang, pengaruh negatif menunjukkan bahwa produktivitas akan berubah ke arah yang berlawanan dengan perubahan variabel bebasnya. Dalam artian apabila tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja tinggi akan mengakibatkan produktivitas karyawan rendah begitu pula sebaliknya.

Konstanta sebesar 1283.527 dapat diartikan sebagai tingkat produktivitas yang akan diperoleh karyawan apabila dipengaruhi variabel-variabel perputaran karyawan, absensi, dan upah insentif. Koefisien regresi sebesar - 4.186 untuk perputaran karyawan, -116.432 untuk absensi dan - 3.366 untuk kecelakaan kerja. Tabel.10 menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada PT. Osmani Indah Jombang.

Tabel: 10 **Rangkuman hasil analisis Regresi Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1283.527	2.348		546.538	.000
	LTO	-4.186	1.924	-.287	-2.176	.045
	ABSEN	-116.432	39.126	-.366	-2.976	.009
	KEKEJ	-3.366	1.466	-.360	-2.296	.036

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980	.961	.954	.8639

a Predictors: (Constant), KEKEJ, ABSEN, LTO

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.010	3	99.003	132.668	.000
	Residual	11.940	16	.746		
	Total	308.950	19			

a Predictors: (Constant), KEKEJ, ABSEN, LTO

b Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	LTO	-.940	-.478	-.107
	ABSEN	-.946	-.597	-.146
	KEKEJ	-.960	-.498	-.113

a Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan hasil regresi dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta bertanda positif sebesar 1283.527, artinya tingkat produktivitas kerja sebesar 1283.527 meter<sup>3</sup> /orang/ triwulan,

apabila perputaran karyawan, absensi dan kecelakaan kerja sama dengan nol.

2. Koefisien perputaran karyawan bertanda negatif sebesar  $-4.186$ , artinya jika terdapat kenaikan perputaran karyawan sebesar  $1\%$ , maka produktivitas akan turun sebesar  $4.186 \text{ meter}^3 / \text{orang} / \text{triwulan}$ .
3. Koefisien absensi bertanda negatif sebesar  $-116.432$ , artinya jika terdapat kenaikan absensi sebesar  $1\%$ , maka produktivitas akan turun sebesar  $116.432 \text{ meter}^3 / \text{orang} / \text{triwulan}$ .
4. Koefisien kecelakaan kerja bertanda negatif sebesar  $-3.366$ , artinya jika kecelakaan kerja naik sebesar  $1\%$ , maka produktivitas akan turun sebesar  $3.366 \text{ meter}^3 / \text{orang} / \text{triwulan}$ .

#### **4.4 Faktor-faktor perputaran karyawan, absensi dan Kecelakaan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang**

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga faktor-faktor perputaran karyawan, absensi dan kecelakaan kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang, maka digunakan uji F. Pada tabel 10 menunjukkan  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $132.668$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  sebesar  $3.238$  dengan tingkat signifikansi  $5\%$ , sehingga bisa ditunjukkan sebagai berikut :

1.  $H_0$  yang menunjukkan faktor-faktor perputaran karyawan, absensi dan kecelakaan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang.

2. Ha yang menyatakan faktor-faktor perputaran karyawan , absensi dan kecelakaan kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang.

Seberapa besar pengaruh antara faktor-faktor perputaran karyawan , absensi dan Kecelakaan kerja secara bersama-sama terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang, dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi keseluruhan ( Multiple R ), yakni sebesar 0,980. Hubungan ini dapat dikategorikan sangat kuat, karena besarnya korelasi tersebut mendekati angka 100 % atau 1 angka. Korelasi dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100 % ( baik positif maupun negatif ).

Koefisien determinasi keseluruhan ( R Squared atau  $r^2$  ) sebesar 0,961 menunjukkan derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel-variabel bebas dengan variabel-variabel tergantung. R Squared yang besarnya 0,961 ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel terikat produktivitas kerja sebesar 96,1% atau dapat dikatakan 96,1% perubahan variabel Y disebabkan perubahan variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama mempunyai pengaruh nyata. Sisanya sebesar 3,99 % disebabkan variabel lain yang berada di luar jangkauan penelitian ini.

Koefisien determinasi sebesar 0,961 ini signifikan atau tidak perlu diuji dengan uji F. Diketahui  $F_{ratio}$  132.668 dengan tingkat signifikan 0,00. tingkat signifikan dibawah 0,05 diterima, sehingga koefisien determinasi di atas signifikan. Kesimpulannya variabel-variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama mempunyai pengaruh

nyata terhadap Y. hal ini juga dapat dilihat dari Multiple R yang besarnya 0,980 dimana angka ini mendekati 1, sehingga korelasinya meyakinkan dan positif.

#### **4.5 Pengaruh Faktor-faktor Tingkat Perputaran karyawan , Tingkat Absensi, Tingkat Kecelakaan kerja Secara Parsial Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Langkah selanjutnya setelah melihat variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan atau pengaruh nyata dari masing-masing variabel X terhadap Y ditunjukkan nilai koefisien korelasi parsialnya, dan apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak, perlu diuji dengan uji t. Hasilnya dapat di lihat pada tabel 11.

**Tabel 11 : Perbandingan t hitung dengan t tabel antara tahun 1996-2000**

Variabel bebas	t hitung	t tabel	kesimpulan
X1	-2.176	2.093	signifikan
X2	-2.976	2.093	Signifikan
X3	-2.296	2.093	Signifikan

Sumber : Lampiran 5

Pengaruh masing-masing variabel bebas (perputaran karyawan, absensi, kecelakaan kerja ) terhadap variabel terikat (tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang ) dapat dijelaskan pada pembahasan berikut ini.

#### **4.5.1 Pengaruh Faktor Tingkat Perputaran Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Koefisien regresi tingkat perputaran karyawan sebesar  $-4.186$  berarti apabila perputaran karyawan meningkat, maka produktivitas akan menurun. Besarnya koefisien determinasi Parsial  $r$  faktor perputaran karyawan terhadap produktivitas kerja sama dengan  $-0,107$ . Dengan tingkat signifikan  $5\%$  ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,176 > 2,096$ ), juga signifikansi tingkat perputaran menunjukkan  $0,045$  dibawah  $0,05$  sehingga disimpulkan bahwa faktor perputaran karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang. Besarnya pengaruh sebesar  $47,8\%$ .

#### **4.5.2 Pengaruh Faktor Tingkat Absensi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Koefisien regresi tingkat absensi sebesar  $-116.432$ , berarti apabila tingkat absensi meningkat, maka produktivitas kerja karyawan justru menurun. Besarnya koefisien determinasi Parsial  $r$  faktor perputaran karyawan terhadap produktivitas kerja sama dengan  $-0,148$ . Dengan tingkat signifikan  $5\%$  ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $-2,976 > 2,096$ ), juga signifikansi tingkat absensi menunjukkan  $0,09$  dibawah  $0,05$  sehingga disimpulkan bahwa faktor tingkat absensi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang. Prosentase besarnya pengaruh terhadap produktivitas sebesar  $59,7\%$ .

### **4.5.3 Pengaruh Faktor Tingkat Kecelakaan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Koefisien regresi tingkat Kecelakaan kerja sebesar  $-2,296$ , berarti apabila tingkat kecelakaan kerja meningkat, maka produktivitas kerja karyawan menurun. Besarnya koefisien determinasi Parsial  $r$  faktor perputaran karyawan terhadap produktivitas kerja sama dengan  $-0,113$ . Dengan tingkat signifikan 5% ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $-2,296 > 2,096$ ), juga signifikansi tingkat kecelakaan kerja menunjukkan  $0,036$  masih dibawah  $0,005$  sehingga disimpulkan bahwa faktor tingkat kecelakaan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang. Prosentase besarnya pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 49,6%

## **4.6 Evaluasi Ekonometrik**

### **4.6.1 Pengujian Kolineritas Berganda ( Multicollinearity Test )**

Berdasarkan hasil estimasi pada lampiran 9, hal tersebut menunjukkan semua variabel bebas yakni tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja secara simultan mampu mempengaruhi variabel terikat, yakni tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka perlu dilihat dari hubungan regresi  $R^2$  pada tiap-tiap variabel bebas dimana salah satu variabelnya dijadikan variabel terikat, kemudian dibandingkan dengan tingkat  $R^2$  hasil regresi berganda.

Tabel 12 : Hasil regresi antar 2 variabel bebas dengan menjadikan salah satunya sebagai variabel terikat

Variabel terikat	Variabel bebas	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	Kesimpulan
X1	X2	0,766	0,961	Signifikan
	X3	0,855	0,961	Signifikan
X2	X3	0,834	0,961	Signifikan

Sumber : Lampiran 6

Terlihat  $r^2$  dari masing-masing regresi lebih kecil dari nilai  $R^2$  hasil regresi berganda, sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel-variabel bebas tidak terjadi Multicollineritas.

#### 4.6.2 Pengujian Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini dijumpai adanya autokorelasi, maka digunakan uji Durbin-Watson (D-W). Autokorelasi mengandung pengertian bahwa gangguan suatu observasi tidak berhubungan dengan observasi lain. Uji ini adalah untuk menguji hipotesis nilai sisa. Seperti Uji F dan Uji t, nilai hitung Durbin-Watson (D-W) dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson (DW) yang berhubungan dengan derajat bebas data. Distribusi Durbin -Watson adalah simetrik di sekitar 2 yaitu nilai tengahnya.

Selang kepercayaan dapat dibentuk dengan melibatkan 5 wilayah dengan menggunakan  $d_l$  ( batas bawah ) dan  $d_u$  ( batas atas ). Lima selang itu adalah :

1. Kurang dari  $d_u$  : Tingkat kritis/ inconclusive (ditolak)
2. Antara  $d_u$  dan  $d_l$  : Ketidak pastian (mengambang)
3. Antara  $d_u$  dan  $4-d_u$  : Tidak terjadi autokorelasi

4. Antara 4-du dan 4-dl : Ketidak pastian (mengambang)
5. Lebih dari 4-dl : ditolak (inconclusive)

Durbin-Watson yang dihitung berada dalam selang 1 atau 5 keberadaan autokorelasi dapat ditandai. Apabila Durbin-Watson berada pada selang 3 berarti tidak ada autokorelasi dan jika Durbin-Watson berada dalam selang 2 atau 4, pengujian ada tidaknya autokorelasi tidak dapat disimpulkan (inconclusive). Hasil pengujian dengan uji Durbin-Watson ternyata hasilnya sebesar 2,3113 dan nilai ini dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel untuk  $N=20$  dan  $K=3$  dengan derajat kesalahan 0,05 atau 5 %, maka diketahui nilai  $du = 1,68$  sedangkan nilai  $dl = 1,00$ . Dengan demikian berdasarkan rumus di atas, maka dapat dilihat bahwa Durbin-Watson 2,3113 terletak pada daerah selang 3 yang berarti bahwa keberadaan autokorelasi dalam persamaan ini tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.6.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dalam persamaan, yakni untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama. Pengujian terhadap Heteroskedastisitas ini menggunakan uji park, yang dilakukan dengan 2 tahap yaitu:

- a. Mendapatkan regresi atas model tanpa memperhatikan gejala heteroskedastisitas. Dari sini diperoleh nilai residual.
- b. Membuat regresi dengan menganggap nilai residual sebagai faktor penjelas. Regresi ini dilakukan satu persatu atas masing-masing penjelas lainnya.

Apabila ternyata tidak terdapat hubungan yang signifikan dari nilai  $t$  hitung antara nilai residual dengan masing-masing faktor penjelas berarti dalam model tersebut tidak ada Heteroskedasitas.

Selain dengan cara itu pendektasian suatu model apakah terjadi Heteroskodasitas dapat diketahui dengan melihat scatterplot, dimana apabila titik-titik data membentuk suatu model tertentu maka data terjadi heteroskodasitas, sedang apabila titik-titik itu menyebar bebas tanpa membentuk suatu bentuk tertentu maka model dinyatakan tidak terjadi heterokodasitas.

Dalam hasil perhitungan terlihat bahwa titik-titik kedua model melewati garis 0 dan tersebar tanpa aturan yang tidak mempunyai bentuk tertentu. Ini menandakan bahwa kedua model baik itu model linier maupun non linier tidak terjadi heteroskodasitas.

#### **4.7 Pembahasan**

Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang selama tahun 1996-2000 mengalami fluktuasi tiap bulannya antara 1.260 M<sup>3</sup>/orang/triwulan sampai dengan 1.275 M<sup>3</sup> /orang/triwulan. Produktivitas kerja karyawan paling tinggi terjadi pada tahun 1998 triwulan ke III yakni sebesar 1.275 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Selama tahun 1998 rata-rata produktivitas kerja karyawan sebesar 1271,5 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Sedangkan produktivitas kerja karyawan terendah terjadi pada tahun 1996 bulan III yakni sebesar 1.260 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Rata-rata produktivitas kerja karyawan tahun 1996 yakni sebesar 1.265,25 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Rata-rata produktivitas kerja karyawan tahun 1996 juga terendah dibanding tahun-tahun yang lainnya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang terdiri dari perputaran karyawan, absensi dan kecelakaan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan mampu menjelaskan variasi variabel terikat sebesar 96,1 %. Secara nyata menunjukkan semua variabel signifikan. Jadi semua variabel berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang.

Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, antara lain tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan. Nilai konstanta bertanda positif dan mempunyai koefisien sebesar 1283.527. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas, meliputi tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja sama dengan nol ( $X_1, X_2, X_3 = 0$ ), maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang sebesar 1283.527  $M^3$ /orang/triwulan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tingkat perputaran, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja merupakan variabel yang dominan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Variabel perputaran karyawan, absensi dan kecelakaan kerja merupakan variabel yang berpengaruh negatif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Berarti apabila perputaran karyawan, absensi dan kecelakaan kerja mengalami peningkatan, maka tingkat produktivitas kerja menurun, sebaliknya jika perputaran karyawan, tingkat absensi dan kecelakaan kerja menurun, menyebabkan meningkatnya tingkat produktivitas. Koefisien regresi tingkat perputaran karyawan sebesar - 4.186, berarti perputaran karyawan

mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Sehingga setiap kenaikan perputaran karyawan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, yaitu setiap kenaikan perputaran karyawan sebesar 1% maka produktivitas akan turun sebesar 4.186 M<sup>3</sup>/orang/bulan.

Perputaran karyawan merupakan petunjuk kestabilan karyawan (Heidjrachman R dan Suad H, 2000: 35). Tingkat perputaran karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan sebab perputaran karyawan menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Heidjrachman R dan Suad H, 2000 : 194 ). Dalam penelitian ini ternyata hasil perputaran karyawan yang dilakukan menghasilkan kesimpulan sama dengan teori.

Oleh karena perputaran karyawan sedemikian mahalnnya, organisasi - organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang bisa diterima (Henry Simamora, 1995 : 194). Dan perputaran karyawan dikategorikan sebagai faktor penentu terhadap produktivitas kerja karyawan, terbukti pada penelitian ini. Setelah diuji secara regresi berganda diketahui hasil  $t_{hitung}$  (-2.176) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,093) berarti secara parsial faktor perputaran karyawan berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang.

Menurut Heidjrachman R dan Suad H ( 2000:23 ) tingkat absensi yang makin besar, akan menyulitkan perusahaan mencapai

target produksi. Sedangkan Henry Simamora ( 1995 : 193 ) menyatakan bahwa ketidakhadiran karyawan (absen) akan mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Umumnya semakin banyak karyawan yang tidak hadir (absen), kian banyak karyawan yang mesti dikaryakan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menenggelamkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, serta memancing berbagai masalah bagi penyedia dan karyawan yang menggantikannya. Biaya ketidakhadiran yang ditanggung perusahaan sebanding dengan jumlah karyawannya. Tingkat absensi mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun menyebabkan tingkat produktivitas di PT. Osmani Indah Jombang juga mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun.

Tingkat absensi mempunyai pengaruh negatif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang selama tahun 1996-2000. Pada tahun 1996 rata-rata tingkat absensi sebesar 0,72025 % dengan tingkat produktivitas rata-rata 1265,25 M<sup>3</sup>/orang/triwulan, pada tahun 1997 menurun menjadi 0,49175 % dengan rata-rata produktivitas sebesar 1268,25 M<sup>3</sup>/orang/triwulan dan turun lagi pada tahun 1998 menjadi 0,3005 % dengan rata-rata produktivitas sebesar 1271,5 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Pada tahun 1999 tingkat absensi mencapai rata-rata 0,59375 % dengan rata-rata produktivitas 1268,5 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Dan meningkat pada tahun 2000 sebesar 0,624 dengan rata-rata produktivitas yang juga menurun yaitu sebesar 1266,75 M<sup>3</sup>/orang/triwulan.

Seiring dengan peningkatan absensi produktivitas menurun. Tingkat absensi bertanda negatif dan mempunyai koefisien sebesar -

-116.432 artinya jika terdapat kenaikan tingkat absensi sebesar 1 % menyebabkan penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 116.432 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat absensi mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja, terlihat dari pengujian secara parsial , dimana nilai  $t_{hitung}$  (-2.976) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( 2,093) berarti secara parsial variabel tingkat absensi mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Suma'mur (1995:13) mengemukakan, kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan yang erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini tidak berarti bahwa tingkat kecelakaan kerjalah yang merupakan pendorong utama .

Tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Osmani Indah Jombang merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang dipengaruhi oleh faktor tingkat kecelakaan kerja. Koefisien regresi kecelakaan kerja sebesar -3,336 mengandung arti bahwa setiap ada kenaikan kecelakaan kerja sebesar 1%, maka akan mengakibatkan produktivitas turun sebesar 3,336 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Dengan menggunakan uji tes yang menunjukkan  $t_{hitung}$  -2,296 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,093 berarti faktor kecelakaan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat kecelakaan kerja PT. Osmani Indah Jombang, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Secara bersama faktor perputaran karyawan , absensi dan upah insentif berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang pada tahun 1996-2000 ditunjukkan dengan  $F_{hitung}$  132,668 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,238

Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Osmani Indah Jombang dalam hal ini menggunakan pengujian koefisien determinasi berganda untuk mengetahui variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada. Dari hasil perhitungan diperoleh  $R\text{ Squared} = 0,961$  atau sebesar 96,1 %. Ini mengandung arti bahwa variasi naik turunnya tingkat produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel perputaran karyawan, tingkat absensi dan tingkat kecelakaan kerja di PT. Osmani Indah Jombang selama tahun 1996-2000 sebesar 96,1% sedangkan sisanya sebesar 3,99 % diterangkan oleh variabel lain.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat diambil simpulan mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang sebagai berikut :

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang selama Tahun 1996 triwulan I sampai dengan Tahun 2000 triwulan IV mengalami fluktuasi setiap bulannya antara 1.260 M<sup>3</sup>/orang/triwulan sampai dengan 1.275 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Tingkat produktivitas kerja karyawan tertinggi terjadi pada Tahun 1998 triwulan III yaitu sebesar 1.275 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Sedangkan tingkat produktivitas kerja karyawan terendah terjadi pada Tahun 2000 triwulan III yaitu sebesar 1.260 M<sup>3</sup> /orang / triwulan.
2. Dari perhitungan regresi linier berganda dan korelasi beserta pengujiannya (berganda dan parsial), maka dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut :
  - a. Sesuai dengan perhitungan pengujian koefisien regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 132.668 > F_{tabel} = 3.238$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak, menggambarkan bahwa ada pengaruh nyata atau **significant** dari variabel tingkat perputaran karyawan (X1), variabel tingkat absensi (X2) dan variabel kecelakaan kerja (X3) secara bersama-sama

terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan ( Y ). Besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut (X1, X2, X3) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah Jombang sebesar 96,1 %.

b. Dari hasil pengujian koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel, dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut :

- variabel tingkat perputaran karyawan ( X1 ) dengan koefisien regresi sebesar - 4.186 mempunyai arti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat perputaran karyawan sebesar 1 % akan mengakibatkan penurunan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi sebesar 4.186 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Sedangkan dari hasil t-tes regresi tingkat perputaran karyawan menunjukkan  $t_{hitung} = - 2,176 > t_{tabel} = 2,096$  dengan kata lain variabel tingkat perputaran karyawan memiliki pengaruh yang nyata. Besarnya pengaruh perputaran karyawan pada tingkat produktivitas sebesar 4,78 %.
- Variabel tingkat absensi ( X2 ) dengan koefisien regresi sebesar -116.432 mempunyai arti bahwa jika terjadi kenaikan absensi sebesar 1% akan menyebabkan penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi sebesar 116.432 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Hasil t-tes koefisien regresi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = - 2,976 > t_{tabel} = 2,096$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat absensi mempunyai pengaruh nyata ( significant ) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Osmani Indah. Besarnya pengaruh tingkat absensi 59,7%.

- Variabel kecelakaan kerja ( X3 ) dengan koefisien regresi sebesar -2.296 mempunyai arti bahwa jika terjadi kenaikan kecelakaan kerja sebesar 1%, maka tingkat produktivitas akan turun sebesar 2.296 M<sup>3</sup>/orang/triwulan. Hasil t-test koefisien regresi menunjukkan  $t_{hitung} = -2,296 > t_{tabel} = 2,096$ , atau dengan kata lain variabel tingkat kecelakaan kerja berpengaruh secara nyata ( significant ) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Osmani Indah Jombang. Besarnya pengaruh kecelakaan kerja 49,8%.

## 5.2 Saran

Seperti telah diuraikan pada simpulan di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan kepada manajemen perusahaan sebagai pertimbangan kebijaksanaan perusahaan di masa yang akan datang :

1. Karena tingkat absensi terbukti yang paling berpengaruh (59,7 %) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi, maka perusahaan harus lebih mengoptimalkan sistem absensi yang ada dan perlu pemberlakuan absensi yang ketat. Jika ini tidak dilakukan perusahaan akan kehilangan 116.432 M<sup>3</sup>/orang/bulan sebagai akibat kenaikan 1 % tingkat absensi karyawan.
2. Terdapat hubungan yang erat antara tingkat perputaran karyawan ( X1 ), tingkat absensi ( X2 ) dan kecelakaan kerja ( X3 ) dengan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi ( 96,1 % ), sehingga perusahaan harus mampu memanajemen tingkat perputaran karyawan,tingkat absensi

dan kecelakaan kerja agar produktivitas kerja karyawan bagian produksi meningkat, sebab produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Algifari, **Statistika Induktif**, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1997
- Dajan, A. **Pengantar Metode Statistik Jilid II**, LP3ES Jakarta, Cetakan ketujuh belas, 1994.
- Djarwanto, P.S, dan Subagyo, Pangestu, **Statistik Induktif**, BPFE Yogyakarta, 1996
- ✓ Heidjrachman dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Penerbit BPFE Yogyakarta, 2000
- ✓ Kusriyanto, B, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta, 1991
- Ranupandoyo, H dan Husnan, S, **Manajemen personalia**, Edisi Keempat Cetakan Keenam, BPFE Yogyakarta, 1996
- Santoso, Singgih, **Buku latihan SPSS Statistik Parametrik**, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta, 2000
- Simamora, H, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN Yogyakarta, 1995
- Sudjana, **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi**, Penerbit Tarsito, Bandung, 1992
- Sugiyanto, C, **Ekonometrika Terapan Edisi I**, Penerbit BPFE Yogyakarta, 1995
- Suma'mur. **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- Sumodingrat, Gunawan, **Pengantar Ekonometrika**, BPFE Yogyakarta, 1999
- Suprianto, J, **Statistik Teori dan Aplikasi**, Erlangga Bandung, 1992
- Suprihanto, J, **Manajemen Personalia**, BPFE Yogyakarta, 1993

- Umar, Hussein , ***Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi***, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta, 1998
- Heriyanto, ***Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara XI (persero) PG. Panji Situbondo***, Skripsi Fakultas Ekonomi Unej, Jember, 2001
- Malik, Adam, ***Analisis Pengaruh Absensi, Kerusakan Bahan Baku dan Perputaran Tenaga Terhadap Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Pabrik Teh Kertowono di Lumajang***, Skripsi Fakultas Ekonomi UNEJ, Jember, 1999
- Wihaksi, Wihaksi, ***Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada PT. Kutai Timber Indonesia Di Probolinggo***, Skripsi Fakultas Ekonomi UNE J, Jember, 1999

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Kalimantan 37 Kotak Pos 25 ☎ (0331) 337990 Kampus Tegalboto Jember

Nomor : 419 /J25.1.4/PI..5/2001 / Jember  
Lampiran :  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth. Bapak Rektor  
Ub. Kepala Pusat Penelitian  
Universitas Jember  
Di -

J E M B E R

Kami beritahukan dengan hormat bahwa, guna melengkapi persyaratan Ujian Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Jember antara lain adalah mengadakan Penelitian yang sesuai dengan bidangnya.

Untuk hal tersebut kami mohon perkenannya agar mahasiswa :

Nama : Ali Suhaili  
NIM : 96-1311  
Jurusan : Manajemen

Diberikan surat pengantar untuk mengadakan penelitian pada :

PT Osmani Indah Jombang

---

---

---

---

Demikian untuk menjadikan periksa dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Pembantu Dekan I,

  
Dra. HJ. SUHARTINI SUDJAK  
NIP. 130 368 797



LEMBAGA PENELITIAN

Alamat: Jl. Kalimantan No. 37, Telpom: (0331) 327818, JEMBER 69121

Faksimili: (0331) 327818, 327819, 327820, 327821

Nomor: 104/1003/10/2001  
 Lampiran: -  
 Perihal: *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

Kepada: Yth. Sdr. Dekan  
 FT. OSMANI INDRAMAJENBANG  
 di  
JOMBANG

Maksud dari surat ini adalah untuk memberitahukan bahwa saya sebagai mahasiswa telah melaksanakan penelitian di PT. Osmani Indramajenbang dan telah selesai melaksanakan penelitian tersebut.

Nama/NIM : ALI SHAHLI / 96-1311  
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
 Alamat : Jl. Tegalwatu No. 200  
 Jombang  
 Nama Instansi : Universitas Jember  
 Tingkat Pendidikan : Sarjana  
 Lokasi : Jombang  
 Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta berkenan saudara untuk melakukan pengesahan dan tanda tangan sebagai tanda pelaksanaan kegiatan penelitian sesuai dengan isi di atas

Demikian atas kerahmatan dan bimbingan saudara disampaikan terima kasih.

Butiko, MSc.  
 NID 1010101010

Tembusan Kepada Yth

1. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



# PT. OSMANI INDAH

Jln. Raya Peterongan No. 45 – 47 Jombang 61451

Telp. (0321) 861055 Fax (0321) 861555

## SURAT KETERANGAN

No.152/SK-PERSO/PT.OI/IV/01

Yang bertanda tangan di bawah ini management PT.Osmani Indah, Jln. Raya Peterongan No.45-47 Jombang ,menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Ali Suhaili  
Nim : 960810201311  
Fakultas / PS : Ekonomi / Manajemen  
Pendidikan : Universitas Jember

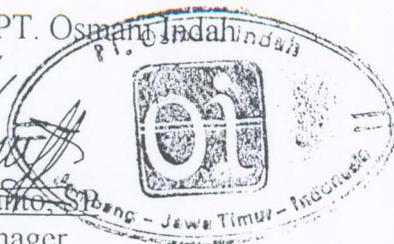
Telah melakukan dan melaksanakan kegiatan observasy dan penelitian pada PT. Osmani Indah yang di mulai pada tanggal 20 Februari 2001 sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Jombang, 15 Maret 2001

Management PT. Osmani Indah

  
Eko Ady Hartanto, S.P.  
Personnel Manager



Lampiran 4: **Perhitungan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 1996 Triwulan I – Tahun 2000 Triwulan IV Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Tahun-Triwulan	Jumlah Produksi (Output) ( 1 )	Jumlah Karyawan (Input) ( 2 )	Produktivitas Kerja ( 1:2 )
1996 I	832.464	656	1.269
II	838.695	663	1.265
III	830.340	659	1.260
IV	833.686	658	1.267
1997 I	827.351	653	1.267
II	845.020	668	1.265
III	842.616	664	1.269
IV	840.792	661	1.272
1998 I	837.540	660	1.269
II	852.768	672	1.269
III	852.975	669	1.275
IV	851.637	669	1.273
1999 I	844.422	667	1.266
II	860.002	682	1.261
III	859.950	675	1.274
IV	856.792	673	1.273
2000 I	850.828	671	1.268
II	872.384	688	1.268
III	866.628	684	1.267
IV	859.520	680	1.264

Sumber: Tabel 1, 2

Lampiran 5: **Perhitungan Tingkat Perputaran Karyawan Bagian Produksi Tahun 1996 Triwulan I - Tahun 2000 Triwulan IV Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Tahun-Triwulan	Pergantian Karyawan ( 1 )	Rata-rata Jumlah Karyawan ( 2 )	Perputaran Karyawan (%) ( 1:2 )
1996 I	5	656	0,457
II	4	659,5	0,606
III	1	661	1,059
IV	5	658,5	0,759
1997 I	2	655,5	0,762
II	4	660,5	0,605
III	3	666	0,450
IV	1	662,5	0,150
1998 I	1	660,5	0,454
II	3	666	0,450
III	0	668	0
IV	2	669	0,298
1999 I	5	668	0,748
II	7	674,5	1,037
III	2	678,5	0,296
IV	2	674	0,294
2000 I	3	672	0,446
II	1	679,5	0,588
III	4	686	0,583
IV	4	682	0,879

Sumber: Tabel 2, 3

Lampiran 6: **Perhitungan Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi Tahun 1996 Triwulan I - Tahun 2000 Triwulan IV Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Tahun-Triwulan	Jumlah Karyawan ( 1 )	Hari Kerja ( 2 )	Total Hari Kerja ( 1:2 )	Hari kerja Hilang ( 4 )	Tingkat Absensi (%) ( 5 = 4:3 )
1996 I	656	24	15.744	6	0,0381
II	663	27	17.901	8	0,0446
III	659	26	17.134	12	0,0700
IV	658	26	17.108	7	0,0409
1997 I	653	23	15.019	6	0,0332
II	668	26	17.368	8	0,0460
III	664	25	16.600	6	0,0361
IV	661	24	15.864	4	0,0252
1998 I	660	25	16.500	6	0,0424
II	672	26	17.472	6	0,0343
III	669	24	15.936	3	0,0188
IV	669	25	16.725	4	0,0239
1999 I	667	24	16.008	7	0,0374
II	682	25	17.050	11	0,0645
III	675	26	17.550	4	0,0227
IV	673	25	16.825	4	0,0237
2000 I	671	22	16.104	6	0,0406
II	688	26	17.888	7	0,0310
III	684	25	17.100	7	0,0409
IV	680	25	17.000	7	0,0411

Sumber: Tabel 2, 3

Lampiran 7: **Perhitungan Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 1996 Triwulan I - Tahun 2000 Triwulan IV Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Tahun-Triwulan	Kecelakaan Kerja ( 1 )	Rata-rata Jumlah Karyawan ( 2 )	Tingkat Kecelakaan (%) ( 1:2 )
1996 I	17	656	2,591
II	19	659,5	2,880
III	22	661	2,328
IV	18	658,5	2,733
1997 I	18	655,5	2,745
II	19	660,5	2,876
III	17	666	2,552
IV	12	662,5	1,765
1998 I	17	660,5	2,573
II	17	666	2,552
III	12	668	1,796
IV	14	669	2,092
1999 I	19	668	2,844
II	21	674,5	3,133
III	13	678,5	1,915
IV	14	674	2,077
2000 I	18	672	2,678
II	18	679,5	2,649
III	19	686	2,769
IV	20	682	2,932

Sumber: Tabel 2, 5

Lampiran 8: **Data Variabel Dependen dan Independen Pada PT. Osmani Indah Jombang**

Produktivitas	LTO	Absensi	Kecelakaan Kerja
1269.00	.4570	.0381	2.591
1265.00	.6060	.0446	2.880
1260.00	1.0590	.0700	3.328
1267.00	.7590	.0409	2.733
1267.00	.7690	.0399	2.745
1265.00	.6050	.0460	2.876
1269.00	.4500	.0361	2.552
1272.00	.1500	.0252	1.765
1269.00	.4540	.0424	2.573
1269.00	.4500	.0400	2.552
1275.00	.0000	.0188	1.796
1273.00	.2980	.0239	2.092
1266.00	.7480	.0374	2.844
1261.00	1.0370	.0645	3.113
1274.00	.2960	.0227	1.915
1273.00	.2940	.0237	2.077
1268.00	.4460	.0406	2.678
1268.00	.5880	.0410	2.649
1267.00	.5830	.0409	2.769
1264.00	.8790	.0411	2.932

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEKEJ, ABSEN, LTO <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: PRODUKTI

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 <sup>a</sup>	,961	,954	,8639

- a. Predictors: (Constant), KEKEJ, ABSEN, LTO

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297,010	3	99,003	132,668	,000 <sup>a</sup>
	Residual	11,940	16	,746		
	Total	308,950	19			

- a. Predictors: (Constant), KEKEJ, ABSEN, LTO  
b. Dependent Variable: PRODUKTI

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1283,527	2,348		546,538	,000
	LTO	-4,186	1,924	-,287	-2,176	,045
	ABSEN	-116,432	39,126	-,366	-2,976	,009
	KEKEJ	-3,366	1,466	-,360	-2,296	,036

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	LTO	-,940	-,478	-,107
	ABSEN	-,946	-,597	-,146
	KEKEJ	-,960	-,498	-,113

a. Dependent Variable: PRODUKTI

## Lampiran 10: Uji Multikolinieritas

Hasil Regresi Dependent dengan Variabel bebas LTO, Absensi dan Kec. Kerja

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980	.961	.954	.8639

a Predictors: (Constant), ABSEN, LTO, KEKEJ

b Dependent Variable: PRODUKTI

Hasil Regresi dengan variabel dependent LTO dan variabel bebasnya Absensi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875	.766	.753	.137300

a Predictors: (Constant), ABSEN

b Dependent Variable: LTO

Hasil Regresi dengan variabel dependent LTO dan variabel bebasnya Kec. Kerja

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925	.855	.847	.107904

a Predictors: (Constant), KEKEJ

b Dependent Variable: LTO

Hasil Regresi dengan variabel dependent Absensi dan variabel bebasnya Kecelakaan kerja

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913	.834	.825	5.30643E-03

a Predictors: (Constant), KEKEJ

b Dependent Variable: ABSEN

## Lampiran 11: Uji Autokorelasi

**Regression****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEKEJ, ABSEN, LTO <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTI

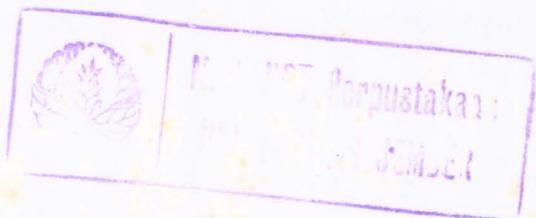
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.954	.8639	2.311

a. Predictors: (Constant), KEKEJ, ABSEN, LTO

b. Dependent Variable: PRODUKTI

Lampiran 12: Uji Heteroskedastisitas



### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEKEJ, ABSEN, LTO <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: PRODUKTI

### Charts

#### Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

