

PENGARUH UMUR DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
PEKERJA WANITA SORTASI TEMBAKAU NA OOGST PADA  
GUDANG PT. LEDOKOMBO DI DESA GRUJUGAN KIDUL  
KECAMATAN GRUJUGAN KABUPATEN BONDOWOSO

SKRIPSI



Milik UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Oleh :

Asal

Hadiah

Kelas

Pembelian

Terima Dgl:

21 OCT 2002

331.118

No Induk :

SKS.

ERA

P

*Era Mediana*

NIM. 980810101166

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER

2002

## JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH UMUR DAN MASA KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA SORTASI TEMBAKAU  
NA OOGST PADA GUDANG PT. LEDOKOMBO DI DESA GRUJUGAN  
KIDUL KECAMATAN GRUJUGAN KABUPATEN BONDOWOSO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : ERA MEDIANA

N. I. M. : 980810101166

J u r u s a n : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

21 September 2002

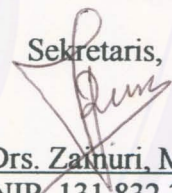
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### Susunan Panitia Penguji

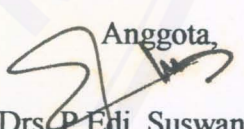
Ketua

  
Dra. Aminah, MM  
NIP. 130 676 291

Sekretaris,

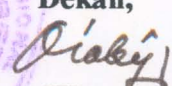
  
Drs. Zainuri, M.Si  
NIP. 131 832 336

Anggota,

  
Drs. P. Edi Suswandi, MP  
NIP. 131 472 792



Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

  
Drs. H. LIAKIP, SU  
NIP. 130 531 9767



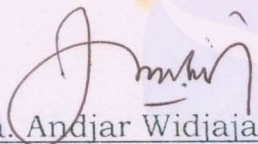


**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Umur dan Masa Kerja terhadap  
Produktivitas Pekerja Wanita Sortasi  
Tembakau Na Oogst pada Gudang PT.  
Ledokombo di Desa Grujugan Kidul  
Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso

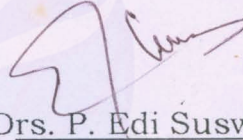
Nama : Era Mediana  
NIM : 980810101166  
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan  
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Pembimbing I


  
Dra. Andjar Widjajanti

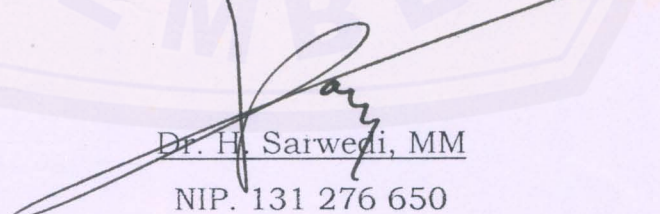
NIP. 130 605 110

Pembimbing II

  
Drs. P. Edi Suswandi, MP

NIP. 131 472 792

Ketua Jurusan 

  
Dr. H. Sarwedi, MM

NIP. 131 276 650

Tanggal Persetujuan: September 2002

## Abstraksi

Gudang PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul adalah satu-satunya gudang di kabupaten Bondowoso yang masih melakukan sortasi daun kering tembakau Na Oogst musim tanam 2001. Pekerja gudang tersebut sebagian besar wanita dengan umur dan masa kerja yang bervariasi. Peran pekerja wanita sortasi sangat mempengaruhi tingkat produksi perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh umur ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst gudang PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul kecamatan Grujugan kabupaten Bondowoso.

Jenis Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan survei. Populasi adalah pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst hasil panen musim tanam tahun 2001. Dari jumlah populasi sebanyak 381 orang, diambil 10% sebagai anggota sampel yaitu sejumlah 38 orang dengan menggunakan cara random sederhana (*simple random sampling*). Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah  $\hat{Y} = 3,493 + 0,126 X_1 + 0,557 X_2$ . Variabel umur ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas setiap orang per hari (uji F sebesar 42,174 dengan tingkat signifikansi 0,000). Koefisien regresi secara individu menunjukkan bahwa masa kerja ( $X_2$ ) berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas setiap orang per hari (uji t sebesar 7,500 dengan tingkat signifikansi 0,000), sedangkan umur ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan.

Meningkatkan produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst sangat mempengaruhi kinerja dan keuntungan PT. Ledokombo Jember, maka diperlukan perubahan sistem upah dengan memperhatikan pekerja yang mempunyai produktivitas yang lebih tinggi, latihan sortasi dengan menggunakan sistem pembelajaran orang dewasa dan mengaktifkan peran dinamika kelompok pekerja sortasi dalam bentuk saling memberitahu teknik sortasi yang dianggap paling benar.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

MOTTO

Allahu Ghaayatunaa

Ar-Rasuulu Qudwatuna

Al-Qur'aanu Dusturuna

Al-Jihaddu Sabiluna

Al-Mautu Fi Sabilillah asma amaaniina

1. "Ikhlas akan Memancarkan sinar walaupun ribuan mata tak melihatnya"

قال، تعا لى: وماأ مروإلا ليعبدولله مخلصين له الدين حنفاء و يقيموا  
الصلاة و يؤتو الزكوة و ذلك د ين القيمة

" Tiadalah mereka diperintah, kecuali supaya menyembah kepada Allah dengan ikhlas dalam menjalankan agama, lurus dan mendirikan sholat, mengeluarkan zakat Illahi agama yang lurus"

2. Rasulullah saw bersabda:

من يتصبر يصيره لله تعالى وما أعطي أحر عطاء خيراً وسع من الصبر

(رواه البخاري سلم)

“Barangsiapa yang bersabar, maka Allah akan memberinya kesabaran.

Dan tiada pemberian yang lebih baik dan luas yang diberikan Allah

kepada seseorang melebihi pemberian kesabaran”. (HR. Bukhori --

Muslim).

3. “ Sesungguhnya setiap umat atau kelompok ingin membentuk dan membina dirinya, mewujudkan cita-citanya dan membela prinsip-prinsipnya, sangat membutuhkan kekuatan jiwa yang terekspresikan dalam beberapa hal



2. Rasulullah saw bersabda:

من يتصبر يصيره لله تعالى وما أعطي أحر عطاء خيراً وسع من الصبر

(رواه البخاري سلم)

“Barangsiapa yang bersabar, maka Allah akan memberinya kesabaran.

Dan tiada pemberian yang lebih baik dan luas yang diberikan Allah

kepada seseorang melebihi pemberian kesabaran”. (HR. Bukhori --

Muslim).

3. “ Sesungguhnya setiap umat atau kelompok ingin membentuk dan membina dirinya, mewujudkan cita-citanya dan membela prinsip-prinsipnya, sangat membutuhkan kekuatan jiwa yang terekspresikan dalam beberapa hal

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK:

1. *Bapak dan Ibu tersayang;*
2. *Bapak dan Ibu guruku yang mulia;*
3. *Ikhwah fillah di bumi Allah;*
4. *Almamater yang kubanggakan.*



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah dzat yang kepadaNya kita selalu memuji, memohon pertolongan, dan meminta ampunan, serta dengan segala ketulusan dan keikhlasan hati senantiasa memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi kelengkapan syarat dalam penyelesaian pendidikan program sarjana (S-1) jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Keberhasilan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini berkat bantuan baik materiil maupun moril serta dorongan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sepantasnya penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Dra. Andjar Widjajanti sebagai pembimbing I dan Drs. P. Edi Suswandi, MP sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran dalam penelitian ini;
2. Drs. H. Liakip, SU selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, serta segenap staf edukatif dan staf administratif yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini;
3. Bapak dan ibu tersayang yang tak mungkin kulupakan kasih sayang dan pengorbanan yang kau curahkan padaku untuk mendorong terselesainya skripsi ini;
4. Sahabat-sahabatku: Mbak Femi, Yuliana, Imah, Noor C, Desi ND, akhwat firdausi, dan semua fillah yang tak mungkin disebutkan satu persatu, yang turut berjasa mendorong

# Digital Repository Universitas Jember

semangat, membina, memberi bantuan, dan motivasi pemikiran dalam penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Jember, 21 September 2002

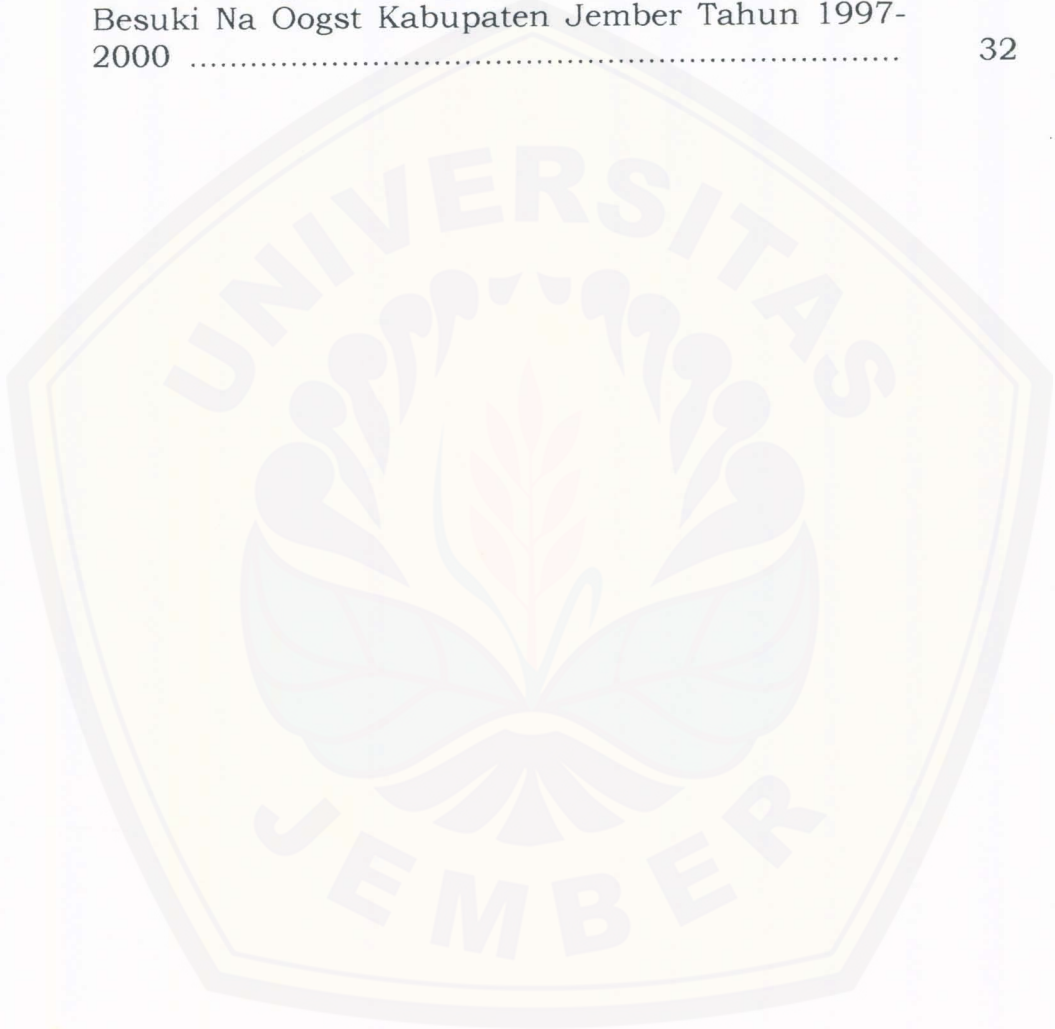
Penulis



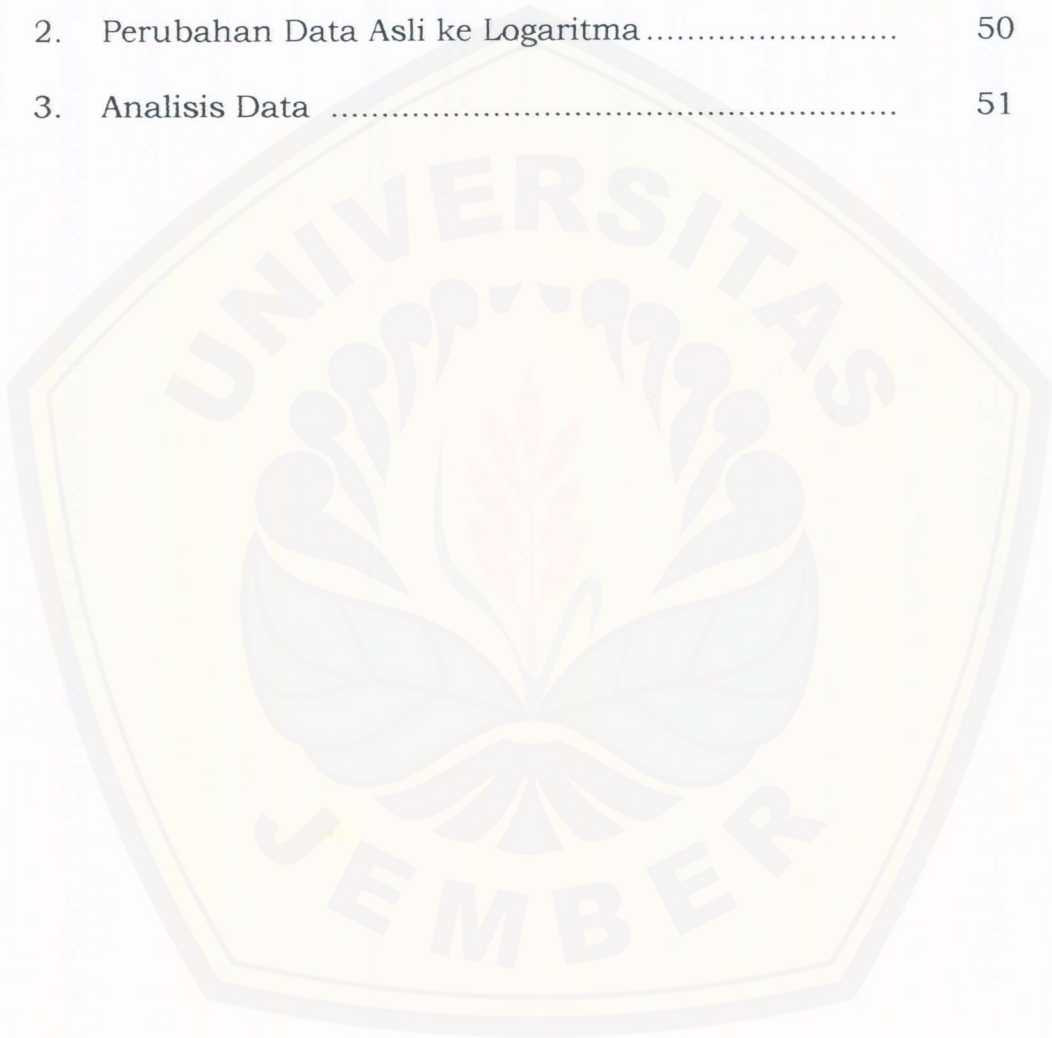


<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN ABSTRAKSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya .....	8
2.2 Landasan Teori .....	10
2.3 Hipotesis .....	25
2.4 Asumsi .....	25
<b>III. PEMBAHASAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Metode Pengambilan Sampel.....	27
3.3 Metode Pengambilan Data .....	27
3.4 Metode Analisis Data .....	28
3.5 Devinisi Variabel Operasional .....	29
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Gudang PT. Ledokombo .....	30
4.2 Sampel Pekerja Wanita Sortasi .....	33
4.3 Analisis Data .....	35
4.4 Hasil Uji Statistik .....	36
4.5 Pembahasan .....	37
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	45
5.2 Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	47
<b>LAMPIRAN</b> .....	49

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Perkembangan Luas Areal, Produksi Daun Kering Setiap Hektar Tembakau Na Oogst (ITBNO) Kabupaten Jember Tahun 1997-2002 .....	30
2. Perkembangan Komposisi Kualitas Tembakau Besuki Na Oogst Kabupaten Jember Tahun 1997-2000 .....	32



<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Hasil Pengamatan Produktivitas, Umur, dan Masa Kerja Sampel Pekerja Wanita Sortasi Tembakau Na Oogst Gudang PT. Ledokombo Desa Grujungan Kidul Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso	49
2. Perubahan Data Asli ke Logaritma.....	50
3. Analisis Data .....	51





## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan proses menuju kemajuan suatu negara. Muatan dari pembangunan itu sendiri adalah meningkatkan kualitas berbagai sektor kehidupan dalam masyarakat, diantaranya peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah subyek yang esensial sebagai penggerak roda pembangunan yang berkeadilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya pada sektor swasta, memerlukan adanya peranan aktif dari pemerintah dan para akademisi, salah satunya dengan memperhatikan produktivitas tenaga kerja.

Berhasil tidaknya usaha perusahaan untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi harus ditunjang oleh penggunaan secara efektif dan efisien elemen-elemen produksi, serta adanya pemberian motivasi yang bersifat materi dan non materi. Motivasi yang bersifat materi dapat berupa insentif/upah, sedangkan yang bersifat non materi merupakan kebutuhan psikologis dan sosial, berupa rasa aman dalam bekerja, penghargaan tingkat pekerjaan, pendidikan, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi tersebut diharapkan akan menjadi tenaga pendorong di dalam bekerja, sehingga akan turut menentukan produktivitas kerja (Ass'ad, 1991 : 31).

Keuntungan memang merupakan salah satu tujuan dari suatu perusahaan, tetapi apabila perusahaan hanya berusaha mengejar laba semata-mata, akibatnya melalaikan kebutuhan dan kemampuan pelaku perusahaan atau sumber daya manusianya,

sehingga pada suatu saat kinerjanya menurun, akhirnya laba merosot bahkan bisa berbalik mengalami kerugian. Oleh karena itu, harus dapat dipelihara keseimbangan antara produksi dan kemampuan produksi. Apabila budaya kerja menurun, organisasi menjadi tidak efektif dan pada akhirnya proses pengembangan organisasi akan terganggu (Atmoesoeparto, 2000: 16-17).

Rendahnya produktivitas dapat dikarenakan empat kemungkinan, yaitu antara lain kurangnya keterampilan, berpendidikan rendah, kurangnya pengalaman kerja, dan kurangnya latihan kerja diluar maupun di dalam tempat kerja. Maka yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah waktu kerja yang dibutuhkan dan kemampuan tenaga kerja (Simanjuntak, 1998: 16).

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain: pendidikan dan latihan keterampilan, gizi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijaksanaan pemerintah (Suprihanto, 1997: 1.12). Hal ini dapat terlihat bahwa ada korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang tenaga kerja atau karyawan dan pengalaman seseorang, yang mempengaruhi tingkat keterampilan seseorang dalam bekerja.

Kemampuan kerja tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja pria saja, tetapi juga pekerja wanita (Djisman, 1989:24) menyatakan bahwa: “ Pendidikan atau pengalihan pengetahuan keterampilan dan nilai seseorang kepada orang lain membuka peluang bagi wanita untuk mempelajari pekerjaan yang sebelumnya dimonopoli laki-laki.”



Kegiatan wanita kepala rumah tangga berdasarkan Sakernas 1999 sebagian adalah bekerja sebanyak 62,70 % dan selebihnya ada hanya mengurus rumah tangga sebesar 24,88 %, juga ada yang mencari pekerjaan sebanyak 0,82 %, bahkan ada yang masih sekolah (1,97 %). Keadaan ini adalah wajar, sebab seorang wanita mempunyai peran dalam rumah tangganya. Menurut Caroline Moser (dalam Mosse, 1996: 200), pendekatan kebijakan terhadap perempuan dan pembangunan (*women and development*) yang berkembang dari kepedulian terhadap persamaan ini – pendekatan persamaan – adalah pendekatan yang mengatakan bahwa: “Perempuan merupakan partisipan aktif dalam proses pembangunan, yang melalui peranan produktif dan reproduktifnya memberikan kontribusi kritis, meski tidak diakui, terhadap pertumbuhan ekonomi”.

Menurut data sensus penduduk tahun 2000, pekerja wanita di Bondowoso sudah sebesar 130.153 jiwa. Pekerja terbagi dalam berbagai status pekerjaan, yaitu antara lain: berusaha/berusaha sendiri, berusaha dibantu dengan buruh tidak tetap, berusaha dibantu dengan buruh tetap, buruh/karyawan/pekerja dibayar, dan pekerja tidak dibayar.

Kabupaten Bondowoso memiliki gudang tembakau jenis Na Oogst dan Vor Oogst. Untuk gudang tembakau Vor Oogst ada di berbagai kecamatan dan gudang tembakau Na Oogst hanya di desa Grujugan Kidul, yang merupakan cabang dari PT. Ledokombo. Tembakau Vor Oogst ditanam pada akhir musim penghujan yaitu pada bulan Maret, April, Mei (tahun 2001) dan sudah selesai melakukan sortasi pada tahun 2001. Sedangkan tembakau Na Oogst ditanam pada musim kemarau, sekitar bulan Agustus (tahun 2001), yang sampai saat ini (tahun 2002) masih



dilakukan sortasi untuk diekspor ke pasar tembakau Na Oogst di Bremen Jerman yang selanjutnya di proses menjadi rokok cerutu.

Gudang tembakau Na Oogst di desa Grujugan Kidul adalah salah satu gudang tembakau yang masih melakukan sortasi dengan 381 pekerja wanita sortasi daun tembakau Na Oogst. Peran wanita dalam hal ini sangat diperlukan karena berkaitan dengan sifat dari kaum wanita yang dipandang cukup teliti dan sabar dalam melakukan sortasi, selain ada kemauan keras dari diri pekerja wanita untuk menggapai kesejahteraannya.

Proses sortasi di gudang ini terdiri atas lima blok yaitu terdiri dari blok 1, blok 2, blok 3, blok 4, dan blok 5 (berdasarkan *gruade*/tingkat kualitas daun tembakau) . Seperti halnya suatu tingkatan, pekerjaan dalam masing-masing blok harus dilaksanakan oleh tenaga kerja yang sudah terlatih secara berurutan dan berjenjang. Hal ini, diperlukan tingkat keterampilan yang cukup dengan memberikan latihan kepada tenaga kerja secara autodidak.

Dalam kenyataannya setiap tenaga kerja berbeda daya tangkap dan tingkat keterampilannya. Hal ini sesuai dengan kepribadiannya, terdapat tenaga kerja yang cepat mahir dengan waktu belajar yang singkat dan ada yang tingkat kemahirannya ditempuh dengan waktu belajar yang lebih lama. Didalam pelaksanaan kegiatan sortasi tersebut 5% tenaga kerja dipisahkan dari kelompoknya karena tertinggal kemampuannya, sehingga harus dididik secara terpisah dalam waktu yang lebih lama. Selain dari pada itu pekerjaan sortasi suatu pekerjaan yang tetap dan rutin, sehingga ada tingkat kejenuhan dan kelelahan pada jam-jam tertentu. Dalam pekerjaan tersebut perlu diperhatikan karena merupakan pekerjaan mata, tangan, dan jari yang membutuhkan

kecepatan, ketelitian, dan koordinasi yang baik. Dan hal ini sangat dipengaruhi umur atau kekuatan fisiologis dari tenaga kerja sortasi. Sedangkan manusia semakin tua maka akan mengalami penurunan kekuatan fisiologisnya. Maka diperlukan kebijakan dari pihak perusahaan berupa jam istirahat, dalam melepas lelah dan makan siang.

Sortasi daun tembakau Na Oogst tahun 2002 cukup banyak, sehingga diperlukan tenaga sortasi yang banyak pula. Dengan demikian terjadi mutasi tenaga kerja blok 2, blok 3, blok 4, dan blok 5 ke blok 1, untuk bekerja membantu sortasi pada blok 1 tersebut, dengan tujuan memperlancar tahapan proses selanjutnya. Untuk pekerjaan pada blok 1 adalah tahapan awal yang merupakan pekerjaan yang dipandang lebih mudah dilakukan oleh tenaga kerja sortasi.

Tenaga kerja yang ada pada Gudang PT. Ledokombo Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso, sebagian besar adalah pekerja wanita dan merupakan satu-satunya gudang di Bondowoso yang melakukan sortasi daun tembakau Na Oogst, maka hanya sortasi tembakau Na Oogst musim tanam tahun 2001 yang mungkin diteliti dan menarik diperhatikan. Sesuai dengan isu "*gender*" yang mengungkap peran wanita dalam kesibukannya untuk meningkatkan kesejahteraan, dalam hal ini sebagai tenaga sortasi di gudang tembakau, sedangkan untuk gudang tembakau lainnya di wilayah Bondowoso masih belum melakukan sortasi daun tembakau, sehingga tidak mungkin untuk diteliti pada masa ini. Pengamatan produktivitas dilakukan pada jumlah helai daun yang dihasilkan pekerja setiap waktu (setiap jam dalam hari kerja) untuk tidak mengganggu



mekanisme kerja sortasi, tidak merusak daun, dan sesuai dengan realitanya yaitu hasil tiap orang tidak ditimbang.

## **1.2 Perumusan masalah**

Pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst pada Gudang PT. Ledokombo Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso pada kenyataannya mempunyai umur dan masa kerja yang bervariasi, sehingga tingkat produktivitas akan berbeda pula. Oleh karena itu diadakan penelitian dengan perumusan masalah sebagai berikut: seberapa besar pengaruh umur dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst pada Gudang PT. Ledokombo di Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara umur dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na ogst Gudang PT. Ledokombo di Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso.

## **1.4 Manfaat Penelitian:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. pertimbangan bagi pemerintah dan pihak Gudang PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso dalam menentukan fasilitas pekerja wanita, sebagai usaha peningkatan kesejahteraan hidup tenaga kerja;



2. bahan referensi kepada peneliti lain yang hendak mengadakan penelitian dalam hubungannya dengan masalah ini.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai produktivitas tenaga kerja yang telah dilakukan oleh Ekowati tahun 1998 berjudul “Pengaruh lama kerja dan curahan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kecil tas di Desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.” Tujuan penelitian ini untuk :

1. mengetahui pengaruh lama kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kecil tas di Desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo tahun 1998;
2. mengetahui pengaruh curahan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kecil tas di desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo tahun 1998.

Dari hasil penelitiannya menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu:

1. semakin besar lama kerja maka semakin besar pula rata-rata produktivitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan rata-rata produktivitas per tenaga kerja dari strata I sampai dengan strata III, dimana untuk strata III dengan lama kerja 6 tahun mengalami peningkatan rata-rata produktivitas yang lebih besar yaitu 16,91 unit/bulan jika dibandingkan dengan strata II yang hanya mengalami peningkatan sebesar 10,94 unit/bulan;

2. rata-rata curahan jam kerja semakin besar akan berakibat bertambahnya peningkatan rata-rata produktivitas masing-masing tenaga kerja dan sebaliknya;
3. lama kerja dan curahan jam kerja mempunyai pengaruh positif dan nyata terhadap besarnya produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kecil tas di Desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Hal ini telah dibuktikan dengan uji koefisien regresi secara bersama-sama yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79,683 dan nilai  $F_{hitung}$  ini ternyata lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,26. Sedangkan uji koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa baik untuk variabel bebas  $X_1$  maupun untuk variabel bebas  $X_2$  memiliki  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 12,589 untuk variabel bebas  $X_1$  dan 8,934 untuk variabel bebas  $X_2$ . Hasil penelitian juga menunjukkan sumbangan lama kerja dan curahan jam kerja terhadap naik turunnya produktivitas tenaga kerja cukup besar yaitu 81,158 %.

Handari (1989) juga melakukan penelitian tentang produktivitas tenaga kerja dengan judul "Hubungan faktor sosial ekonomi dengan pencurahan jam kerja buruh tani kopi wanita pada PT. Perkebunan Jember Indonesia Kebun Widodaren Kabupaten Jember, 1989." Untuk mengetahui keeratan hubungan faktor sosial ekonomi dengan pencurahan jam kerja buruh tani kopi PT. Perkebunan Jember Indonesia Kebun Widodaren Kabupaten Jember, 1989, menggunakan tabulasi silang dan analisa Chi pangkat dua ( $X^2$ ). Dengan kesimpulan:

1. tingkat umur tidak mempunyai hubungan dengan pencurahan jam kerja, hal ini dibuktikan nilai  $X^2$  hitung sebesar 8,08, sedangkan nilai  $X^2$  tabel sebesar 9,49, maka dengan demikian



- nilai  $X^2$  tabel  $>$   $X^2$  hitung, atau  $9,49 > 8,08$ , berarti  $H_0$  diterima;
2. status perkawinan mempunyai hubungan erat dengan pencurahan jam kerja, hal ini dibuktikan nilai  $X^2$  hitung sebesar 37,71, sedangkan  $X^2$  tabel sebesar 7,81, maka dengan demikian nilai  $X^2$  tabel  $<$   $X^2$  hitung, atau  $7,81 < 37,71$ , berarti  $H_0$  ditolak;
  3. jumlah anggota keluarga tidak mempunyai hubungan dengan pencurahan jam kerja, hal ini dibuktikan nilai  $X^2$  hitung sebesar 8,51, sedangkan nilai  $X^2$  tabel sebesar 9,49, maka dengan demikian nilai  $X^2$  tabel  $>$   $X^2$  hitung, atau  $9,49 > 8,51$ , berarti  $H_0$  diterima;
  4. tingkat pendapatan keluarga mempunyai hubungan erat dengan pencurahan jam kerja, hal ini dibuktikan nilai  $X^2$  hitung sebesar 31,48, sedangkan  $X^2$  tabel sebesar 9,49, maka dengan demikian nilai  $X^2$  tabel  $<$   $X^2$  hitung, atau  $9,49 < 31,48$ , berarti  $H_0$  ditolak.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengertian produktivitas

Produktivitas dibidang pertanian, sering diartikan sebagai hasil panen per ha, yang mencerminkan produktivitas lahan. Dari segi ekonomi, produktivitas yang rendah sering dikaitkan dengan ekonomi biaya tinggi, dalam hal ini mencerminkan produktivitas modal atau biaya. Sedangkan apabila kita berbicara mengenai masalah tenaga kerja, produktivitas merupakan ukuran prestasi tenaga kerja atau produktivitas tenaga kerja manusia. Pengertian

produktivitas berarti menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, dan teknologi.

Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Secara umum, produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Dan dari kongres tentang produktivitas sedunia ke IV Mei 1984 di Oslo Norwegia, menyimpulkan bahwa (Sinungan, 2000:12):

- a. produktivitas adalah konsep universal, yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit;
- b. produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi;
- c. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta atau total;



- d. pengertian produktivitas dapat berbeda untuk tiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi;
- e. produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi, dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Sebelumnya pada tahun 1982 telah dicetuskan menjadi produktivitas Nasional di Norwegia yang dikenal dengan "POSPAC SYSTEM" kepanjangan dan pengertian dari istilah tersebut ialah (Suprihanto, 1997: 1.12):

- P : *Production*, produktivitas kegiatan produksi
- O : *Organization*, produktivitas organisasi
- S : *Sales*, produktivitas kegiatan penjualan
- P : *Product*, produktivitas produk yang dihasilkan
- A : *Labour*, produktivitas tenaga kerja
- C : *Capital*, produktivitas dana atau modal.

Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya manusia masukan yang dipergunakan pada umumnya terdiri dari banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda (Simanjuntak, 1998: 39).



Makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore, produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan perbaikan (Sedarmayanti, 1996:142).

Pada dasarnya produktivitas tidak sama dengan jumlah atau hasil produksi, akan tetapi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tingkat efektivitas hasil yang dicapai dengan tingkat efisiensi penggunaan sumber yang tersedia. Hubungan antara efektivitas dan efisiensi tersebut pada akhirnya akan membentuk pengertian produktivitas sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan.

### **2.2.2 Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas adalah suatu konsep yang berorientasi pada manusia (tenaga kerja) dan inisiatif individu merupakan persyaratan utama yang tidak dapat diabaikan, produktivitas merupakan indeks terpenting dalam menentukan tingkat perbaikan produktivitas total, karena kendati banyak faktor produksi lainnya tenaga kerja justru memegang peranan utama dalam setiap usaha pengadaan barang dan jasa, sebab pada hakekatnya produksi dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi agar dicapai produktivitas yang lebih baik, sumber daya manusia harus diaktifkan, dimotivasi, dipacu, dan dibina untuk mencapai sasaran strategis suatu perusahaan. Dengan pendekatan sistem, faktor

yang mempengaruhi perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu (Simanjuntak, 1999 : 39 - 42) :

1. menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pekerja;
2. sarana pendukung; dan
3. supra sarana

a. **Kualitas dan Kemampuan**

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Latihan kerja melengkapi pekerja dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus dan teknis operasional. Tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia dewasa ini umumnya rendah. Sebab itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan akan tetapi justru sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Bagi pengusaha, program dan penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi berharga, yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan produktivitas tersebut akan memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi pengusaha untuk



memperbaiki pengupahan karyawannya yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, etos kerja, dan sikap mental karyawan. Pemupukan motivasi kerja, etos kerja dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.

Kemampuan fisik pekerja memerlukan perhatian pengusaha dewasa ini, terutama karena tingkat upah umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan pekerja umumnya sangat terbatas. Terutama untuk pekerja berpenghasilan rendah, usaha-usaha perbaikan penghasilannya akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemudian memungkinkan peningkatan produktivitas kerja mereka.

#### b. **Sarana Pendukung**

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- (1) menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana, dan peralatan produksi dalam lingkungan kerja itu sendiri; dan
- (2) menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.



### c. **Supra Sarana**

Aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup, dan lain-lain. Kebijakan pemerintah di bidang ekspor-impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas (Sedarmayanti, 1996: 142) adalah:

1. sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim;
2. tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam tehnik industri;
3. hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggulan;
4. manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas;
5. efisiensi tenaga kerja;

6. kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

### **2.2.3 Hubungan Antara Produktivitas Dengan Kualitas Tenaga Kerja**

Sejauh ini kita memperhatikan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat pendapatan nasional baru dari segi kuantitas saja. Sementara ini kita beranggapan bahwa kalau jumlah tenaga kerja yang dipakai dalam usaha produksi meningkat, maka jumlah produksi yang bersangkutan juga meningkat. Dengan kata lain kalau tidak ada peningkatan jumlah tenaga kerja maka jumlah produksi akan tetap. Pernyataan yang demikian ini tidak dapat seluruhnya dianggap benar, karena walaupun jumlah tenaga kerja itu tidak berubah, tetapi bila kualitas dari tenaga kerja itu menjadi lebih baik, maka dapat terjadi tingkat produksi akan meningkat pula (Irawan dan Suparmoko, 1997: 72).

Kemampuan sumber daya manusia di dalam perusahaan meliputi bidang ( Atmosoepipto, 2000: 37) :

1. keterampilan teknik adalah kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan, metode, teknik, dan alat yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan dan latihan, untuk melakukan tugas-tugas khusus;
2. keterampilan interpersonal adalah kemampuan menilai orang-orang dan kemampuan dalam bekerja bersama orang, termasuk suatu pengertian tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif;



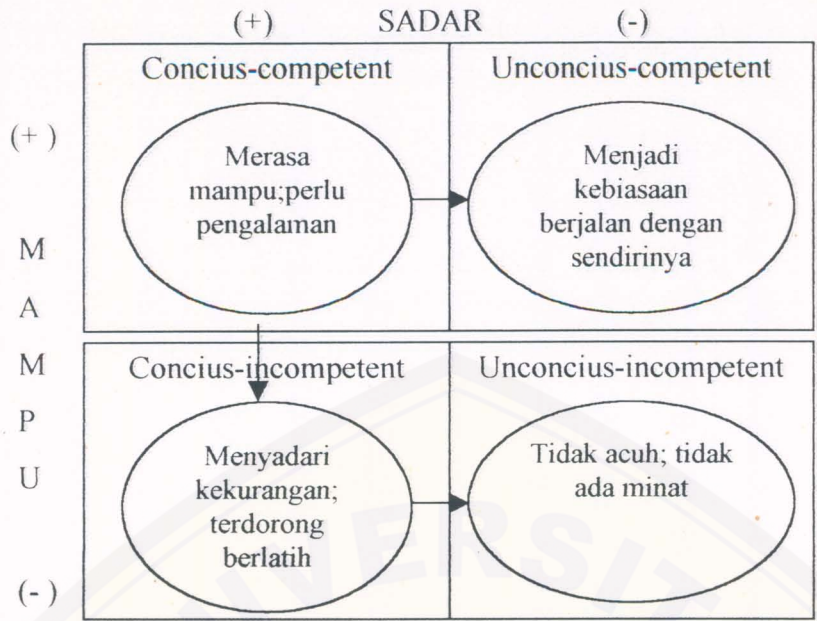
3. keterampilan konseptual adalah kemampuan mengetahui kekompakan organisasi keseluruhan dan peranan dirinya dalam organisasi. Pengetahuan ini memungkinkan seseorang bertindak menurut tujuan organisasi, bukan sekedar mendasarkan pada sasaran dan kebutuhan dari kelompoknya sendiri.

Proses peningkatan keterampilan atau kemampuan seseorang mengenai sesuatu subyek tertentu berjalan melalui empat kondisi atau tingkat, sebagai berikut (Atmoesoepipto, 2000: 39):

1. ketidaksadaran akan ketidakmampuan (*unconscious-incompetent*): tidak acuh karena tidak ada minat;
2. menyadari ketidakmampuan (*conscious-incompetent*); mulai timbul minat tetapi sadar bahwa tidak mampu, sehingga terdorong untuk belajar atau berlatih;
3. sadar mempunyai kemampuan (*conscious-competent*); merasa telah memiliki kemampuan, namun belum mantap; untuk menggunakan masih memerlukan curahan perhatian khusus, diperlukan latihan berulang-ulang dan pengalaman;
4. tidak merasakan lagi bahwa sebenarnya telah mempunyai kemampuan (*unconscious-competent*); kemampuan yang dimiliki telah menjadi bagian dari dirinya atau kehidupannya, sehingga untuk menggunakan tidak lagi memerlukan curahan perhatian khusus, seolah-olah berjalan dengan sendirinya.

Proses peningkatan kemampuan dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar 1. Proses peningkatan kemampuan seseorang

Sumber : Atmoesoprpto, 2000: 39

Menurut Abraham Maslow (dalam Mursi, 1999: 44), manusia mempunyai kepribadian seimbang dan produktif, dicirikan dengan sejumlah karakter pembentuk simbol proses realisasi potensi yang terpendam dan bersifat fitrah dalam diri. Seseorang tidak dapat mengaktualisasikan diri sebelum mempunyai sarana yang cukup untuk memberi kepuasan terhadap tuntutan-tuntutan esensial seperti pemuasan terhadap tuntutan fisiologis, rasa aman, afiliasi, pengakuan, dan penghargaan. Jika tuntutan-tuntutan ini terpenuhi, orang tersebut dapat mengarahkan potensi aktualisasi diri berupa produksi kerja.

Tenaga kerja yang mengalami kelelahan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitasnya, pada dasarnya timbulnya kelelahan disebabkan (Sedarmayanti, 1996: 55):

1. kelelahan akibat faktor fisiologis (fisik atau kimia) adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis

dalam tubuh. Kerja fisik yang kontinue berpengaruh terhadap mekanisme tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun secara sekaligus. Kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah, dimana produk sisa ini bersifat membatasi kelangsungan kegiatan otot;

2. kelelahan akibat faktor psikologis, menyangkut perubahan yang bersangkutan dengan moral seseorang, sebab kelelahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa hal, diantaranya: kurang minat dalam bekerja, berbagai penyakit, keadaan lingkungan, adanya hukum moral yang mengikat, dan merasa tidak sesuai, sebab-sebab mental seperti tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik. Pengaruh tersebut seakan-akan terkumpul dalam tubuh dan menimbulkan rasa lelah.

Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis (Sinungan, 2000: 3). Dengan demikian tenaga kerja yang bermutu dengan keahlian dan keterampilan yang baik sangatlah diperlukan dan didambakan dalam proses pembangunan untuk meningkatkan produktivitas dan produksi nasional.



#### **2.2.4 Hubungan Produktivitas Tenaga Kerja dan Waktu**

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep, menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu tenaga kerja yang digunakan. Seseorang dinilai lebih produktif dari seorang lainnya jika ia menghasilkan keluaran barang atau jasa yang lebih baik dan lebih banyak dari lainnya dalam satuan waktu yang sama atau produktivitas seseorang adalah lebih tinggi jika ia menghasilkan produk barang atau jasa dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat. Bila ukuran produktivitas hanya dikaitkan dengan satuan waktu, maka jelas bahwa produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh keterampilan atau kecakapan tenaga kerja secara fisik. Tetapi dengan memakai peralatan yang berbeda tingkat teknologinya, akan berbeda pula produktivitas tenaga kerjanya.

#### **2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Industrial**

Suatu industri selalu akan berusaha untuk mempertinggi produktivitas tenaga kerjanya agar mampu bersaing dengan industri sejenis yang menjadi pesaingnya dalam atau di luar negeri. Tujuannya adalah untuk membuat barang dengan biaya per unit yang lebih rendah namun dengan kualitas yang memenuhi keinginan pelanggan dan bila kemungkinan di ekspor ke pasaran dunia.

Produktivitas industrial merupakan fungsi dari berbagai variabel yang mempengaruhinya seperti: (1) iklim setempat (kondisi geografis); (2) sifat-sifat bangsa atau tenaga kerjanya (faktor sosio-budaya); (3) tingkat supervisi kerja yang diberikan



kepada karyawan; (5) tersedianya tenaga kerja terampil; dan (6) komposisi tenaga kerja.

Dalam produktivitas industrial selalu berkaitan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain: pendidikan dan latihan keterampilan, gizi atau nutrisi dan kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijaksanaan pemerintah (Suprihanto, 1997: 1.12). Selain itu produktivitas dalam industri atau perusahaan dapat berubah karena empat, yaitu:

1. perubahan jumlah pekerja (dalam orang);
2. perubahan jumlah jam kerja;
3. pergeseran fungsi produksi;
4. perubahan kondisi pasar.

#### **2.2.6 Kepuasan Kerja dan Usia**

Kepuasan kerja mempunyai korelasi antara dengan usia seorang karyawan, artinya kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain (Siagian, 2000: 298):

1. bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karier baru di tempat lain;
2. sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita;
3. gaya hidup yang sudah mapan;
4. sumber penghasilan yang relatif terjamin;

5. adanya ikatan batin dan tali persaudaraan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

### 2.2.7 Pengukuran Produktivitas

Adapun output mencakup pengertian kualitas; dengan demikian produktivitas tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga tidak mempunyai nilai mutlak, melainkan nisbi menggambarkan keragaan dari suatu kegiatan. Secara sederhana pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan membandingkan keluaran dan masukan. Rumus produktivitas sederhana menurut De Meyer (dalam Atmosoeparto, 2000: 3) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yaitu:

$$(1) \quad \text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil total}}{\text{Masukan total}}$$

$$(2) \quad \text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Hasil parsial}}{\text{Masukan total}}$$

Untuk produktivitas parsial yang ada dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

- a. Produktivitas tenaga kerja, yaitu perbandingan antara keluaran yang dicapai dengan masukan tenaga kerja, dalam suatu rumusan dapat ditulis (Dinas Perburuhan Jatim, 1994: 10) :

$$P = \frac{O}{CJK}$$

Keterangan:

P = Produktivitas tenaga kerja

O = *Output* (keluaran)

CJK = *Input* (masukan) tenaga kerja

atau produktivitas tenaga kerja = 
$$\frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Waktu yang digunakan}}$$

- b. Produktivitas bahan baku, yaitu perbandingan antara keluaran/hasil produksi dari bahan baku yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut.
- c. Produktivitas modal, yaitu perbandingan antara keluaran atau hasil produksi dengan masukan dari modal yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut.
- d. Produktivitas parsial ini masih banyak jenisnya seperti produktivitas energi, atas penggunaan biaya-biaya, dan lain-lain.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perseorangan/ per-orang atau per jam kerja orang yang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari/tahun). Pengeluaran diubah dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu,



produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana (Sinungan, 2000: 24-25):

$$\frac{\text{Hasil dalam jam-jam yang standar}}{\text{Masukan dalam jam-jam waktu}}$$

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah: umur dan masa kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst pada gudang PT. Ledokombo di Desa Grujungan Kidul Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso.

### 2.4 Asumsi

Dalam penelitian ini ditetapkan asumsi sebagai berikut:

1. semua ruangan kondisinya sama;
2. cuaca selama penelitian sama;
3. jam kerja setiap hari sama yaitu 7 jam.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan survei yaitu untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan, dan akan diuji kebenarannya, dengan menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel. Pendekatan survei ditujukan pada sejumlah individu atau kelompok sebagai unit yang ditelaah jumlahnya relatif besar (Faisal, 2001: 21). Didalam penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah produktivitas dipengaruhi umur dan masa kerja pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst pada Gudang tembakau PT. Ledokombo di Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso.

##### 3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan yaitu prestasi kerja pekerja wanita sortasi pada gudang PT.Ledokombo di Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan di Kabupaten Bondowoso, dilihat dari produktivitas pada hari orang kerja (HOK), yang dipengaruhi umur dan masa kerja.

##### 3.1.3 Populasi

Populasi penelitian ini adalah pekerja wanita sortasi dalam blok yang terdiri atas 381 orang. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil waktu tahun 2001, untuk tembakau Na Oogst hasil





panen musim tahun 2001 yang dilaksanakan sortasi tahun 2002 oleh pekerja wanita gudang PT. Ledokombo di Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso.

### **3.2 Metode Pengambilan Sampel**

Pengambilan sampel menggunakan cara random sederhana (*simple random sampling*) yaitu pengambilan sampel dilakukan pada pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst di Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso yang tidak dipilah-pilah terlebih dahulu, semuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Gay (dalam Umar, 2000: 108) menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode deskriptif minimal 10 % dari populasi. Dalam penelitian ini dari populasi 381 pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst diambil sampel 38 orang, yang dianggap telah mewakili jumlah keseluruhan tenaga kerja sortasi tembakau Na Oogst di Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso. Sampel tersebut termasuk dalam katagori sampel besar, karena sampel besarnya lebih dari 30 orang (Nazir, 1999: 454)

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. observasi, dengan pengamatan langsung pada produktivitas selama jam kerja perorang , sesuai hasil sampel;
2. wawancara dengan tanya jawab langsung dengan pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst dan pihak-pihak yang

berkaitan dengan hal-hal yang akan diteliti, atas dasar pertanyaan yang telah disiapkan;

3. studi pustaka yaitu dengan mencari data dan mempelajari laporan-laporan yang ada di perusahaan dan instansi-instansi yang ada kaitannya dengan penelitian ini, antara lain: Dinas Kehutanan dan Perkebunan Bondowoso, Dinas Perkebunan Jember, Kantor Statistik Bondowoso, Kantor Badan Perencana Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso (BAPPEDA).

### 3.4 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh umur dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja wanita sortasi pada Gudang PT. Ledokombo Desa Grujugan Kidul Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso digunakan metode regresi linear berganda (Supranto, 1995: 18):

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + E_i$$

Keterangan:

Y = besarnya produktivitas tenaga kerja perorang (dalam satu hari)

X<sub>1</sub> = umur (tahun)

X<sub>2</sub> = masa kerja (tahun)

B<sub>1</sub> = besarnya pengaruh umur pekerja wanita terhadap produktivitas

B<sub>2</sub> = besarnya pengaruh masa kerja pekerja wanita terhadap produktivitas

B<sub>0</sub> = besarnya produktivitas tanpa dipengaruhi umur dan masa kerja wanita.

E<sub>i</sub> = kesalahan pengganggu

Perhitungan produktivitas didasarkan pada produktivitas tenaga kerja. Analisis yang digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja ditentukan sebagai berikut :



$$P = \frac{O}{HOK}$$

Keterangan:

P = produktivitas setiap pekerja wanita sortasi per hari (helai/hari)

O = jumlah helai daun yang dihasilkan oleh seorang pekerja wanita sortasi per hari (helai)

HOK= hari orang kerja pekerja wanita sortasi (hari)

Di lingkungan Pertanian berlaku umum istilah Hari Orang Kerja (HOK), misalnya yang dimaksud satu hari kerja adalah seorang yang bekerja dalam satu hari selama 7 jam.

### 3.5 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya

Untuk menghindari kesalahpahaman dan meluasnya permasalahan ini kami perlu merumuskan definisi variabel operasional dan pengukurannya sebagai berikut:

- a. produktivitas pekerja adalah jumlah hasil sortasi setiap orang dalam satu hari , dengan satuan helai;
- b. umur adalah usia tenaga kerja pada saat dia bekerja di tempat kerja, dalam satuan tahun;
- c. masa kerja adalah lama kerja pekerja wanita di Gudang PT. Ledokombo Bondowoso, dalam satuan tahun.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Gambaran Umum Gudang PT. Ledokombo

Gudang PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso melakukan sortasi tembakau Na oogst dari hasil panen tahun 2001 dari kabupaten Jember. Perkembangan luas areal tembakau Na oogst wilayah kabupaten Jember selama lima tahun berakhir berfluktuasi sebagaimana tabel 1:

**Tabel 1. Perkembangan Luas Areal, Produksi, dan Produksi Daun kering setiap ha Tembakau Besuki Na Oogst Kabupaten Jember Tahun 1997 - 2002**

No	Musim Tanam Tahun	Realisasi Areal (ha)	Produksi Daun Kering (ton)	Produksi Daun Kering Setiap Hektar (kw/ ha)
1	1997/ 1998	13. 835, 00	17. 985, 90	13, 00
2	1998/ 1999	11. 259, 00	13. 394, 00	11, 90
3	1999/ 2000	9. 546, 00	12. 500, 02	13, 09
4	2000/ 2001	10. 504, 40	12. 688, 50	12, 08
5	2001/ 2002	11. 807, 00	13. 012, 70	11, 02
	Rata-rata	11. 390, 28	13. 959, 44	12, 26

Sumber : Laporan Tahunan, Dinas Perkebunan Jember, 2002

Keterangan : ITBNO singkatan dari Intensifikasi Tembakau Besuki Na Oogst

Fluktuasi produksi daun kering setiap hektar tembakau Na Oogst kabupaten Jember tergantung pada keadaan iklim, serangan penyakit dan cara pemeliharaan, sedangkan fluktuasi areal tembakau Na Oogst tergantung pada permintaan dari masing-masing pengelola sesuai dengan proyeksi yang ditentukan setiap tahun. Berdasarkan tabel 1, produksi daun kering setiap hektar tembakau Na Oogst pada musim tanam 1999/2000



mengalami peningkatan dari 11,90 kw/ha (musim tanam 1998/1999) menjadi 13,09 kw/ha, walaupun luas areal yang digunakan lebih sempit dari tahun sebelumnya yaitu seluas 9.546 hektar. Hal ini terjadi karena yang melakukan penanaman hanya pada petani-petani maju saja, sedangkan petani-petani biasa memilih tidak menanam tembakau Na Oogst pada musim tanam 1999/2000. Penyebab petani-petani biasa memutuskan tidak menanam pada musim tanam 1999/2000 adalah adanya perubahan-perubahan kebijakan pemerintah mengenai intensifikasi tembakau Na Oogst. Pada musim tanam 1999/2000 produksi daun kering sebesar 12.500,02 ton.

Produksi tembakau Na Oogst kabupaten Jember dalam lima tahun terakhir sangat tergantung dari jumlah areal dan produksi daun kering setiap hektar. Semakin luas areal tembakau Na Oogst dan semakin tinggi produksi daun kering setiap hektar maka semakin tinggi produksi daun kering tembakau Na Oogst kabupaten Jember. Produksi daun kering tembakau Na Oogst kabupaten Jember merupakan hasil perkalian realisasi areal dan produksi daun kering setiap hektar tembakau Na Oogst.

Gudang PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul kecamatan Grujugan kabupaten Bondowoso mensortasi tembakau Na Oogst dari kabupaten Jember sebanyak 1.500 bal (1bal = 1 kwintal) pada musim tanam 2001/2002. Hal ini berarti, bahwa gudang tersebut mampu melakukan sortasi daun kering tembakau Na Oogst dari kabupaten Jember sebanyak 1,15 %.

PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul mengadakan seleksi atas dasar ciri-ciri tertentu sehingga memperoleh hasil akhir berupa dek omb I; dek omb II; filler baik; filler sedang; dan filler rendah. Jenis dek omb adalah kualitas yang lebih tinggi, digunakan untuk pembalut (bagian luar) cerutu, sedangkan jenis

filler adalah kualitas yang lebih rendah, dipergunakan untuk isi (bagian dalam) rokok cerutu. Setelah daun kering tembakau Na Oogst disortasi, dikirim ke PT. Ledokombo di Jember. Komposisi kualitas tembakau Na oogst selama lima tahun terakhir kabupaten Jember seperti pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Perkembangan Komposisi Kualitas Tembakau Besuki Na Oogst Kabupaten Jember Tahun 1997-2002**

No	Musim Tanam/ Tahun	Komposisi Kualitas (%)				
		Dek. Omb I	Dek. Omb II	Filler baik	Filler sedang	Filler rendah
1	1997/1998	6	16	33	33	12
2	1998/ 1999	5	15	32	37	11
3	1999/ 2000	6	17	34	33	11
4	2000/ 2001	5	12	27	39	17
5	2001/ 2002	6	16	33	33	12

Sumber: Laporan Tahunan, Dinas Perkebunan Jember, 2002

Tabel 2 menunjukkan bahwa komposisi kualitas tembakau kabupaten Jember pada lima tahun terakhir yang memiliki mutu terbaik adalah dek omb I, yaitu antara 5% sampai dengan 6% dari produksi, sedangkan mutu terjelek yaitu filler rendah. Filler rendah pada musim tanam tahun 2000/2001 sangat banyak yaitu sebesar 39% dari produksi, karena pada tahun tersebut daun kering tembakau Na Oogst banyak yang berkualitas rendah akibat terserang penyakit.

#### 4.1.2 Upah Pekerja

Pekerja dalam satu blok pada gudang tembakau PT.Ledokombo di desa Grujugan Kidul terdiri atas pekerja sortasi, pelatih dan pengontrol. Upah pekerja sortasi dan pelatih sebesar Rp. 9.200,-/hari setiap orang dan pengontrol sebesar Rp. 10.500,-/hari setiap orang, dibayar pada setiap hari sabtu sesuai jumlah hari kerjanya dalam satu minggu. Jam kerja sortasi dalam 1 hari



selama 7 jam dengan tiga kali istirahat, yang dapat terinci sebagai berikut:

07.00 WIB – 09.00 WIB = kerja sortasi

09.00 WIB – 09.15 WIB = istirahat

09.15 WIB – 12.15 WIB = kerja sortasi

12.15 WIB – 13.15 WIB = istirahat

13.15 WIB – 15.15 WIB = kerja sortasi

Pekerja sortasi tersebut bukan merupakan pekerja borongan karena pekerja terikat pada jam kerja yang telah ditentukan dan upah yang diberikan tidak tergantung pada jumlah unit pekerjaan yang diselesaikan.

Pelatih fungsinya memonitor, melatih sortasi secara individual, dan melaporkan hasil kerja pada pengontrol, sedangkan pengontrol fungsinya memimpin pelaksanaan kerja sortasi, melatih seluruh anggota blok, mengadakan teguran terhadap pekerja sortasi yang melakukan kesalahan, memotivasi pekerja sortasi didalam unitnya masing-masing, dan melaporkan pelaksanaan kerja sortasi pada atasan. Apabila seseorang pekerja sortasi tembakau Na Oogst bekerja lambat atau produktivitasnya rendah akan mendapatkan teguran dari pengontrol berkali-kali, sehingga pekerja sortasi berusaha memperoleh produktivitas lebih tinggi untuk mendapatkan situasi nyaman dalam bekerja dan tidak dipermalukan. Kenyamanan bekerja merupakan penghargaan sebagai fasilitas psikologi yang diharapkan selain upah. Dengan demikian dengan upah yang sama akan memungkinkan adanya produktivitas yang berbeda.

#### **4.2 Sampel Pekerja Wanita Sortasi**

Dari sampel sejumlah 38 orang umur pekerja wanita berkisar antara 22 tahun sampai dengan 41 tahun terhitung

sampai dengan bulan Mei 2002. Rata-rata umur pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst gudang PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul adalah 33 tahun. Sebagian besar bekerja pada tingkat umur antara 28 tahun sampai dengan 30 tahun, yaitu sebanyak 9 orang atau 23,68 %. Umur pekerja tersebut tergolong dalam kelompok umur produktif, yang dianggap mempunyai kemampuan fisik yang lebih kuat dalam meningkatkan produktivitasnya.

Pengalaman atau masa kerja pekerja wanita sortasi berkisar 1 sampai dengan 7 tahun. Sampel terbanyak dalam masa kerja selama 5 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 39,5%. Semakin lama pekerja wanita melakukan sortasi maka akan lebih cepat dan tepat dalam melakukan sortasi, karena sudah menguasai pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja penting bagi pekerjaan sortasi, karena mengklasifikasikan daun kering tembakau Na Oogst tergolong rumit.

Rata-rata hitung produktivitas setiap orang per hari sebesar 10.807,211 helai. Produktivitas terendah adalah 5.700 helai/hari dan produktivitas tertinggi 17.774 helai per hari, dengan standart deviasi dari produktivitas sama dengan 0,1217 (lampiran 3). Sesuai lampiran 1 produktivitas terbanyak antara 9.724 helai/hari sampai dengan 11.735 helai/hari, yaitu sebanyak 15 pekerja sortasi atau 39,47, dan hanya 1 orang atau 2,63% yang mampu menghasilkan produktivitas 17.774 helai per hari sebagai produktivitas tertinggi. Produktivitas yang cukup tinggi hanya mampu dilakukan oleh beberapa orang saja, karena tingkat keterampilan pekerja berbeda-beda sesuai tingkat kecerdasan, ketelitian, kesehatan, semangat kerja, dan efektivitas latihan.

Keadaan pendidikan pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst di gudang PT. Ledokombo desa Grujugan Kidul relatif



rendah. Dari 38 sampel pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst tamat SD sebanyak 31 orang atau 81,58%, 6 orang atau 15,79% tidak sekolah atau tidak tamat SD, sedangkan pendidikan tamat SLTP hanya 1 orang atau 2,63%. Dari data tersebut menunjukkan kegiatan sortasi tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang cukup tinggi, tetapi diperlukan latihan yang cukup tinggi.

Pekerja wanita sortasi dapat dikatakan semuanya pernah kawin. Hal ini terbukti sejumlah 37 orang atau 97,37 % kawin dan hanya 1 orang berstatus janda. Dengan demikian status perkawinan pekerja sortasi tembakau Na Oogst dianggap homogen, sehingga tidak menjadi fokus perhatian dalam penelitian.

#### 4.3 Analisis Data

Setelah dianalisa dengan regresi linier berganda berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ada, seperti pada lampiran 3 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,493 + 0,126X_1 + 0,557 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinformasikan beberapa hal yaitu:

- a.  $B_0 = 3,493$  merupakan konstanta, yang mengandung pengertian rata-rata produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst PT. Ledokombo desa Grujugan Kidul minimal sebesar 3.112 helai/hari apabila tanpa dipengaruhi umur ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ ) pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst.
- b.  $B_1 = 0,126$  merupakan koefisien regresi umur pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst PT. Ledokombo Desa Grujugan Kidul menunjukkan positif 0,126, yang berarti bila terjadi

perubahan Umur ( $X_1$ ) satu tahun maka produktivitas setiap orang per hari ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,126 helai/hari, apabila  $X_2$  (masa kerja) dalam keadaan konstan.

- c.  $B_2 = 0,557$  merupakan koefisien regresi masa kerja pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst menunjukkan 0,557, yang berarti bila terjadi perubahan  $X_2$  (masa kerja) satu tahun maka produktivitas setiap orang per hari ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,557 helai/hari, apabila  $X_1$  (Umur) dalam keadaan konstan.

### 4.3 Hasil Uji Statistik

Uji statistik dilakukan dengan bantuan analisa data pada lampiran 3. Untuk mengetahui apakah secara signifikan dua variabel umur ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat, digunakan uji F. Menurut hasil analisis data tersebut dapat diketahui bahwa uji F sebesar 42,174 dengan  $df_1$  (derajat kebebasan pembilang) = 2 dan  $df_2$  (derajat kebebasan penyebut) = 35. Pada kolom signifikansi didapat nilai 0,000, hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat umur ( $X_1$ ) dengan masa kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita sortasi.

Hasil pengujian masing-masing koefisien regresi secara individu dengan menggunakan uji t, dapat diinformasikan sebagai berikut:

- uji t pada variabel tingkat umur ( $X_1$ ) sebesar 1,833 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,068, berarti umur ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas setiap orang per hari;
- uji t pada variabel tingkat masa kerja ( $X_2$ ) sebesar 7,500 dengan tingkat signifikansi 0,000, berarti masa kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas setiap orang per hari.



Koefisien determinasi berganda secara bersama-sama Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh dua variabel umur dan masa kerja (secara bersama-sama) terhadap produktivitas setiap orang per hari. Nilai  $R^2$  sebesar 0,707, berarti bahwa umur dan masa kerja mempengaruhi produktivitas 70,7%, sisanya 29,3% ditentukan faktor lain, dengan standart kesalahan 0,06776.

Koefisien determinasi berganda secara individu dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. koefisien determinasi ( $r^2$ ) variabel umur tenaga kerja sebesar 0,235 berarti pengaruh yang diberikan variabel  $X_1$  (umur) terhadap naiknya produktivitas setiap orang per hari ( $Y$ ) sebesar 23,5% dengan anggapan  $X_2$  konstan;
- c. koefisien determinasi variabel masa kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,677 berarti pengaruh yang diberikan variabel  $X_2$  terhadap naiknya produktivitas helai perhari per orang sebesar 67,7% dengan anggapan  $X_1$  konstan.

#### 4.5 Pembahasan

Menurut hasil analisa koefisien regresi berganda variabel umur ( $X_1$ ) dan masa kerja ( $X_2$ ) pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst telah terbukti terdapat pengaruh produktivitas daun kering setiap orang per hari. Apabila umur dan masa kerja meningkat maka produktivitas daun kering setiap orang per hari akan meningkat pula. Hal ini berarti berhubungan dengan kemampuan pekerja wanita sortasi yang harus berlatih setiap hari, karena masukan daun kering tembakau Na Oogst yang akan disortasi sangat bervariasi. Sesuai dengan pernyataan Atmoesoepipto (2000: 39) bahwa tingkat kepekaan seseorang mengenai sesuatu

subyek tertentu berjalan melalui empat kondisi atau tingkat, sebagai berikut:

1. ketidaksadaran akan ketidakmampuan (*unconscious-incompetent*): tidak acuh karena tidak ada minat;
2. menyadari ketidakmampuan (*conscious-incompetent*); mulai timbul minat tetapi sadar bahwa tidak mampu, sehingga terdorong untuk belajar atau berlatih;
3. sadar mempunyai kemampuan (*conscious-competent*); merasa telah memiliki kemampuan, namun belum mantap; untuk menggunakan masih memerlukan curahan perhatian khusus, diperlukan latihan berulang-ulang dan pengalaman;
4. tidak merasakan lagi bahwa sebenarnya telah mempunyai kemampuan (*unconscious-competent*); kemampuan yang dimiliki telah menjadi bagian dari dirinya atau kehidupannya, sehingga untuk menggunakan tidak lagi memerlukan curahan perhatian khusus, seolah-olah berjalan dengan sendirinya.

Masa kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas daun kering setiap orang per hari. Masa kerja yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan pekerja wanita sortasi, sehingga dapat melaksanakan sortasi daun kering tembakau Na Oogst lebih secara cepat dan tepat. Produktivitas setiap orang per hari pada hakikatnya penilaian terhadap prestasi seorang pekerja wanita sortasi, yang mencerminkan kemampuannya, sedangkan masa kerja pada hakikatnya proses pembelajaran yang berisi kegiatan sortasi, latihan, motivasi, dan instropeksi. Semua proses pembelajaran berjalan lebih mudah karena pekerja berada dalam satu blok yang homogen, sehingga komunikasi mengikuti prinsip-prinsip *homophily*, misalnya saling percaya dan adanya kesamaan penilaian dalam satu sistem.



Latihan sortasi dilaksanakan pada setiap saat yang diperlukan, ketika pekerjaan sortasi berlangsung dipandu oleh seorang pengontrol, dalam rangka pelaksanaan pekerjaan sortasi. Setiap hari kerja diambil beberapa saat dari jam kerja pekerja wanita sortasi yang telah aktif dalam pelaksanaannya. Selanjutnya mereka kembali ke pekerjaan atau tugasnya masing-masing.

Pengontrol dalam melatih pekerja sortasi menggunakan metode demonstrasi, yaitu mengumpulkan satu deret pekerja (kelompok) untuk melakukan penjelasan sesuatu yang diperlukan, misalnya untuk mencegah adanya tindakan yang salah. Pengontrol dalam mengembangkan peningkatan persepsi memberitahukan ukuran dan kriteria berulang-ulang secara intensif, melalui visualisasi dengan menunjukkan warna, persamaan dan perbedaan daun kering tembakau Na Oogst, serta menciptakan gairah kerja pekerja sortasi.

Pekerja sortasi mengalami latihan sendiri, yang merupakan proses berulang tanpa henti dengan mengatasi berbagai kesalahan, kesalahan tersebut dimonitor oleh pengontrol sortasi tembakau Na Oogst. Latihan berulang-ulang mempengaruhi unsur kognitif (fakta, kriteria yang diminta, keyakinan diri) dan merubah nilai-nilai (semangat, perasaan, sikap). Bekerja sambil berlatih sangat efektif, karena melalui ungkapan lisan, contoh-contoh, penghayatan, dan keterlibatan pekerja wanita sortasi dapat menemukan cara untuk memperbaiki dan mempercepat kerjanya. Konflik antara keinginan pengontrol sortasi dengan pekerja sortasi dapat diatasi. Pengontrol dibantu oleh pelatih yang menggunakan metode interaksi individu melalui pendekatan kesamaan dan kesinambungan. Pengontrol dan pelatih selalu memperhatikan jumlah materi yang mampu diserap oleh individu dalam proses informasi untuk dapat diingat langsung oleh pekerja wanita

sortasi, sehingga setiap individu dapat melaksanakan dalam pekerjaannya.

Pada saat latihan dan istirahat pekerja wanita sortasi bertemu dan berinteraksi dengan sesama pekerja sortasi dalam suatu kelompok akan memperhatikan kembali sasaran kriteria yang ditentukan dan membicarakan informasi yang telah diberikan, dengan membandingkan prestasi kerja antara yang satu dengan yang lainnya sebagai suatu pernyataan ego kedewasaan pekerja wanita sortasi. Hal ini menunjukkan dalam proses latihan pekerja wanita sortasi akan mengalami tahapan sebagai berikut:

1. proses pendewasaan kerja;
2. menetapkan peran kerja sortasi;
3. sintesa konflik batin;
4. mengikuti aturan kerja;
5. mampu memainkan peran dan;
6. telah mampu melaksanakan pekerjaan atau tugas lebih baik dan tepat.

Pada prinsipnya pekerja mengikuti teori X dan teori Y. Teori X mengatakan bahwa manusia adalah malas, bodoh, dan tidak mempunyai motivasi kerja tanpa disuruh melakukannya dan diperingati. Teori Y mengatakan bahwa manusia adalah pandai, berorientasi sasaran, membutuhkan pelatihan, dan termotivasi kuat (Minnick, 1998:23). Oleh karena itu pengontrol memberi motivasi pada pekerja wanita sortasi agar produktivitas daun kering tembakau Na Oogst setiap orang per hari meningkat dengan imbalan, pujian, pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan. Bagi pekerja yang dinilai baik tidak akan mendapatkan tegoran tugas.



Setiap pekerja sortasi bagaimanapun sederhana gerakannya akan menggunakan otak, pikiran, dan perasaan. Pekerja dapat menyatakan pekerjaan itu berat, ringan, mudah, dan sebagainya karena ia menggunakan otak dan pikirannya. Perasaannya juga mengikuti setiap pekerja dalam menyatakan pekerjaan itu menarik, menyenangkan, menjemukan, memberi harapan baik, dan sebagainya. Pekerja sortasi selalu berusaha melaksanakan sortasi dengan cara-cara yang paling ringan, mudah, menyenangkan, dan ia berusaha mencari cara dengan mempergunakan gerakan yang menurut pendapat, pikiran, serta perasaannya adalah paling tepat dan efisien bagi dirinya sendiri. Pengontrol berusaha mengadakan penguatan motivasi dengan cara menunjukkan berulang-ulang pekerja yang melakukan sortasi secara cepat dan tepat.

Pengontrol sebagai pimpinan pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst mempunyai dua kekuatan, yaitu antara lain:

1. kekuatan untuk menegur dengan tegas pekerja wanita sortasi yang berproduktivitas rendah;
2. kekuatan keahlian teknik dan informasi mengenai sortasi daun kering tembakau Na Oogst yang berlaku.

Tegoran tersebut dapat meyakinkan pekerja wanita sortasi akan kesalahan dan kekurangannya. Tiap-tiap tegoran dapat disertai dengan penjelasan mengenai apa yang salah dan apa yang kurang oleh pelatih sortasi. Pengontrol dapat mengadakan perubahan persepsi sortasi ketika bahan masukan daun kering Tembakau Na Oogst yang akan disortasi berubah, kriteria hasil yang dikehendaki mengalami perubahan untuk mengikuti permintaan pasar, dan saat pekerja mengalami penyimpangan.

Proses reflektif gagasan atau pemikiran pekerja wanita sortasi dalam menghadapi paradigma tembakau Na Oogst berturut-turut sebagai berikut:

1. menetapkan kriteria;
2. melakukan persiapan pelaksanaan kerja;
3. inkubasi dalam wujud visualisasi dari sifat dasar yang terefleksi dan dicocokkan dalam jaringan dibawah sadar;
4. illuminasi yaitu mengkonseptualisasikan mengenai pelaksanaan kerja;
5. verifikasi yaitu mempertimbangkan terhadap kenyataan bahan yang dikerjakan;
6. penegasan dengan memeriksa kriteria-kriteria dari pemandu dan rekan kerjanya, dan;
7. implementasi yaitu dengan mengembangkan sortasi yang lebih benar.

Dalam upaya mengadopsi pembelajaran terdapat lima katagori pekerja wanita sortasi, yaitu: pemberani, pengadopsi dini, berhati-hati, ragu-ragu, dan pemalas. Dengan demikian pembelajaran sortasi memerlukan waktu yang disebut masa kerja.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja wanita sortasi daun kering tembakau Na Oogst setiap orang per hari berdasarkan penelitian ini sebesar 29,3%. Variabel-variabel tersebut adalah volume kegiatan pekerja dan kesehatan. Menurut Abdullah (1997:231) menyatakan bahwa beban wanita (istri) mempunyai lima macam golongan kegiatan yaitu: (1) kegiatan sehari-hari berkaitan dengan rumah tangga; (2) kegiatan mencari nafkah pada industri rumah tangga; (3) kegiatan mencari nafkah pada kesempatan lain; (4) kegiatan sosial masyarakat; (5) kegiatan individu dan istirahat. Selanjutnya menurut Suprihanto (1997:112) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi



tingkat produktivitas pekerja antara lain gizi atau nutrisi dan kesehatan.

Dengan volume kegiatan yang lebih tinggi maka kan mengalami kelelahan dalam bekerja. Kelelahan akan mengurangi produktivitas pekerja wanita sortasi. Hal ini sesuai dengan Schuler (1999: 234) yang menyatakan bahwa:

kelelahan kerja (*job burnout*) adalah sejenis stres yang dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan, dan sebagainya. Seringkali tanda awal kelelahan kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaa-pekerjaan. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk dari pada pekerja yang masih penuh semangat.

Rendahnya tingkat gizi atau nutrisi disebabkan oleh rendahnya tingkat upah tercermin dalam tingkat pengeluaran keluarga yang rendah. Betapapun baiknya manajemen produktivitas setiap orang per hari, akan sukar ditingkatkan bila gizi ataupun kesehatan pekerja rendah, oleh karena itu produktivitas meningkat jika memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) pekerja dapat terpenuhi.

Menurut Suprihanto (1997: 927) menyatakan bahwa upah ditentukan oleh produktivitas pekerja, maka produktivitas yang lebih tinggi akan memperoleh upah yang lebih tinggi pula. Oleh karena itu upah sebagai pendorong utama bagi pekerja wanita sortasi untuk bekerja lebih baik atau berusaha memperoleh produktivitas yang lebih tinggi, karena dengan upah yang cukup akan membawa kemajuan ekonomi pekerja wanita sortasi dalam usaha perbaikan sifat-sifat pekerja, misalnya dapat mempertinggi taraf kesehatan, pendidikan, latihan tekhnik, dan menambah pengalaman dalam pekerjaan.

Perusahaan PT. Ledokombo Jember setidaknya-tidaknya melakukan perkembangan dalam manajemen perusahaan untuk memacu produktivitas setiap orang per hari yaitu dengan perbaikan sistem pemberian upah berdasarkan tingkat prestasi pekerja sortasi, sebagai faktor kelangkaan. Upah yang diberikan minimum paling sedikit memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) atau UMR kabupaten Bondowoso.

Ditinjau dari segi pengusaha jumlah pengeluaran untuk upah pekerja wanita sortasi dihubungkan dengan jumlah keuntungan perusahaan yang diperoleh dan diperhitungkan pula dengan nilai tambah akibat sortasi yang dilaksanakan. Harga tembakau Na Oogst ditentukan oleh permintaan di pasar internasional yang selalu berfluktuasi dari tahun ke tahun, sehingga sulit bagi perusahaan untuk menentukan kenaikan upah. Oleh sebab itu seharusnya bagi pekerja yang mempunyai produktivitas lebih tinggi diberi <sup>bulam insentif HP premi</sup> premi pada akhir tahun sortasi. Perusahaan dapat melaksanakan premi, apabila mekanisme kerja sortasi diperbaiki dengan menimbang setiap hasil sortasi per orang. Selama ini mekanisme kerja sortasi tidak pernah berubah. Padahal perusahaan mendapatkan peningkatan produktivitas setiap orang per hari sebesar 0,557 helai/hari, apabila terjadi perubahan Masa kerja ( $X_2$ ) satu tahun, sedangkan umur ( $X_1$ ) dalam keadaan konstan. Dengan adanya peningkatan produktivitas setiap orang per hari tersebut, layak bagi perusahaan untuk memberikan premi setiap tahun sesuai dengan keuntungan pada saat itu.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. analisa regresi linier berganda diperoleh rumus:  
$$Y = 3,493 + 0,126X_1 + 0,557X_2;$$
- b. umur dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas setiap orang per hari ditunjukkan dengan uji F sebesar 42,174 dengan  $df_1$  (derajat kebebasan pembilang) = 2 dan  $df_2$  (derajat kebebasan penyebut) = 35 dengan tingkat signifikansi 0,000 (sangat signifikan);
- c. umur terhadap produktivitas setiap orang per hari tidak berpengaruh signifikan, hal ini ditunjukkan dengan uji t sebesar 1,833 dengan tingkat signifikansi 0,068;
- d. pengaruh masa kerja hari berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas setiap orang per, hal ini ditunjukkan dengan uji t sebesar 7,500 dengan tingkat signifikansi 0,000 (sangat signifikan).

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disampaikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst di gudang PT. Ledokombo di desa Grujugan Kidul kecamatan Grujugan kabupaten Bondowoso, antara lain:



- a. PT. Ledokombo diharapkan melakukan perubahan dalam sistem pemberian upah, misalnya dengan cara memberi premi bagi pekerja yang mempunyai produktivitas lebih tinggi;
- b. Pemandu (pengontrol dan pelatih) dalam melaksanakan pelatihan supaya menggunakan metode pendidikan orang dewasa ;
- c. Perlu adanya peran dinamika kelompok dalam upaya meningkatkan persepsi pembelajaran pekerja wanita sortasi, dalam bentuk saling memberi tahu teknik sortasi yang dianggap benar.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I, dkk, 1997. *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: PT. Puskata Pelajar Offset.
- Ass'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Atmajaya, L.S. 1997. *Memahami Statistika Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Atmoesoeperto, K. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Alex Komutindo.
- Biro Pusat Statistik. 1999. *Laporan Sosial Indonesia*. Jakarta: Wisnu Karya Mulia
- Dajan, A. 1986. *Pengantar Metode Statistik II*. Jakarta: LP3ES.
- Djaelani. 1995. *Tekhnik Pemecahan dan Pengambilan Keputusan*. Surabaya: Diklat Depdagri.
- Ekowati, Y. 1998. *Pengaruh Lama Kerja dan Curahan Jam Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Sentra Industri Kecil Tas di Desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo*. Skripsi tidak dipublikasikan. Jember: FE UNEJ.
- Faisal, S. 2001. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Furqon. 1999. *Statistika Terapan Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Handari, S.D.C. 1989. *Hubungan Faktor Sosial Ekonomi dengan Pencurahan Jam Kerja Buruh Tani Wanita pada PT. Perkebunan Jember Indonesia Kebun Widodaren Kabupaten Jember*. Skripsi tidak diipublikasikan. Jember: FE UNEJ.

- Kusriyanto, B. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Bina Manusia Presindo.
- Minnick, R.1998. *Motivasi Dinamika Kelompok*. Jakarta : Dirjen Perkebunan.
- Mosse, J.. 1996 *Gender dan Pembangunan*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Mursi, A. H. 1999. *Sumber Daya Manusia yang Produktif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Nazir, M.1999. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. 1998. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: LP3ES.
- Sukirno, S. 1997. *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Irawan dan Suparmoko, M. 1997. *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta: BPF.
- Supranto, J. 1995. *Ekonometrik*. Jakarta: FE UI.
- Suprihanto, J. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Univerrrsitas Terbuka
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta Gramedia.



Lampiran 2: Perubahan data asli ke logaritma

NO	Data Asli			Telah dilogaritmakan		
	X1	X2	Y	X1	X2	Y
1	30	4	9676	1.477	0.602	3.986
2	31	4	10639	1.491	0.602	4.027
3	30	3	8761	1.477	0.477	3.943
4	37	5	15300	1.568	0.699	4.185
5	35	5	10950	1.544	0.699	4.039
6	40	5	13851	1.602	0.699	4.141
7	39	5	17041	1.591	0.699	4.231
8	35	5	11438	1.544	0.699	4.058
9	35	7	12180	1.544	0.845	4.086
10	41	5	11050	1.613	0.699	4.043
11	32	4	10720	1.505	0.602	4.030
12	30	3	9720	1.477	0.477	3.988
13	40	5	11023	1.602	0.699	4.042
14	30	2	6590	1.477	0.301	3.819
15	32	5	10970	1.505	0.699	4.040
16	22	1	5700	1.342	-	3.756
17	27	3	7550	1.431	0.477	3.878
18	40	5	11519	1.602	0.699	4.061
19	30	3	5925	1.477	0.477	3.773
20	30	3	8750	1.477	0.477	3.942
21	32	4	10508	1.505	0.602	4.022
22	28	3	8950	1.447	0.477	3.952
23	37	6	10630	1.568	0.778	4.027
24	37	5	17756	1.568	0.699	4.249
25	32	4	10132	1.505	0.602	4.006
26	40	7	17774	1.602	0.845	4.250
27	30	3	7410	1.477	0.477	3.870
28	30	3	8404	1.477	0.477	3.924
29	31	4	9920	1.491	0.602	3.997
30	40	5	12033	1.602	0.699	4.080
31	34	5	11073	1.531	0.699	4.044
32	40	5	16750	1.602	0.699	4.224
33	25	3	9380	1.398	0.477	3.972
34	35	4	10800	1.544	0.602	4.033
35	31	3	9350	1.491	0.477	3.971
36	35	5	12800	1.544	0.699	4.107
37	40	5	11230	1.602	0.699	4.050
38	27	2	6421	1.431	0.301	3.808

## Lampiran 3. Analisis Data

## Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4,0173	,1217	38
X1	1,5456	,1822	38
X2	,5931	,1633	38

## Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,485	,623
	X1	,485	1,000	,398
	X2	,623	,398	1,000
Sig. (1-tailed)	Y		,001	,000
	X1	,001		,007
	X2	,000	,007	
N	Y	38	38	38
	X1	38	38	38
	X2	38	38	38

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>e</sup>	,707	,690	6.776E-02



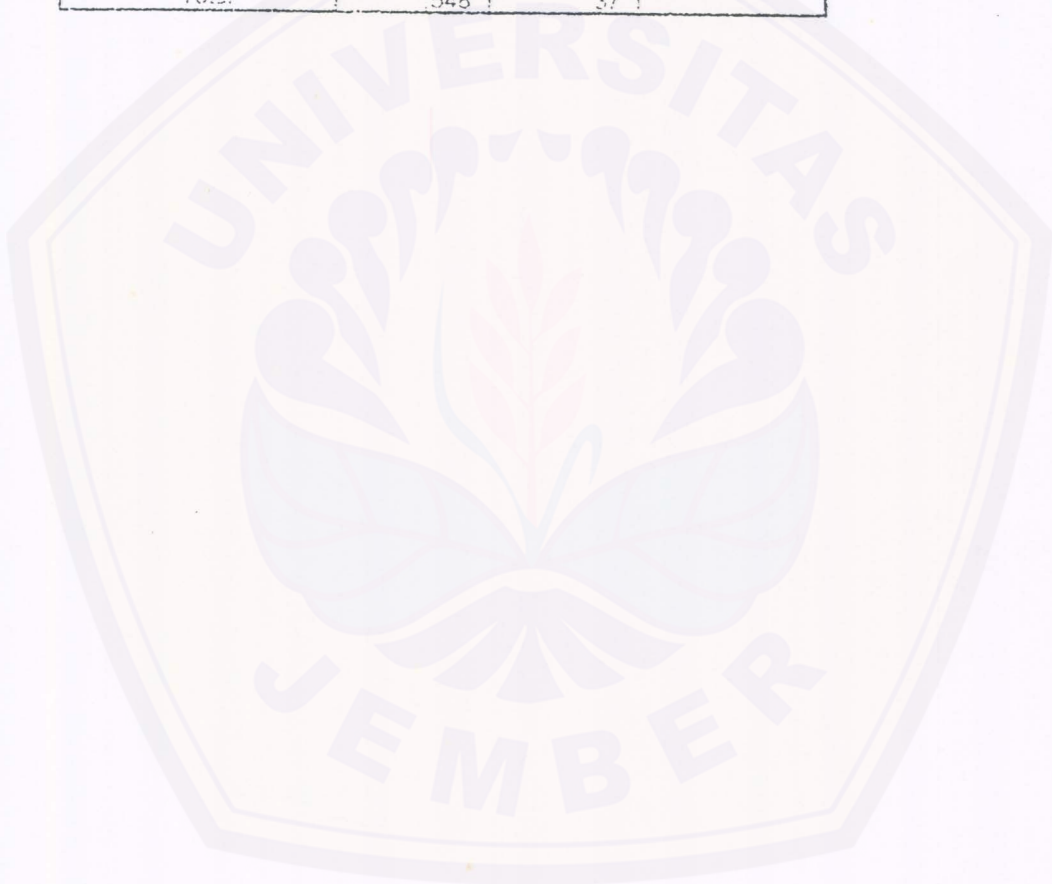
## Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.707	42.174	2	35	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	.387	2	.194
	Residual	.161	35	4,521E-03
	Total	.548	37	



ANOVA<sup>b</sup>

Model		F	Sig.
1	Regression	42,174	,000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,493	,095		36,689
	X1	,126	,057	,188	1,833
	X2	,557	,074	,748	7,500



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partiel	Part
1	(Constant)	,000			
	X1	,068	,485	,303	,172
	X2	,000	,823	,785	,686

a. Dependent Variable: Y

