



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA WANITA BAGIAN  
PRODUKSI PADA PTP Nusantara X (Persero)  
UNIT INDUSTRI BOBBIN  
DI DESA CANDUATI, KECAMATAN ARJASA,  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Oleh :

**ARNAWATI**

NIM. 010810101247

Asal:	He sh	Klass
	Industrian	331.4
Terima Tgl :	26 NOV 2005	ARN
No. Induk		a
KLASIR / PENYALIN:		

S

c.17

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2005**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama Mahasiswa : ARNAWATI  
NIM : 010810101247  
Jurusan : Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA WANITA BAGIAN  
PRODUKSI PADA PTP Nusantara X  
(Persero) UNIT INDUSTRI BOBBIN DI  
DESA CANDIJATI, KECAMATAN  
ARJASA, KABUPATEN JEMBER**

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 19 November 2005

Yang menyatakan,



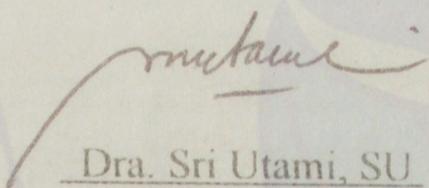
( ARNAWATI )

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN  
PRODUKSI PADA PTP Nusantara X (Persero) UNIT  
INDUSTRI BOBBIN DI DESA CANDIJATI,  
KECAMATAN ARJASA, KABUPATEN JEMBER**

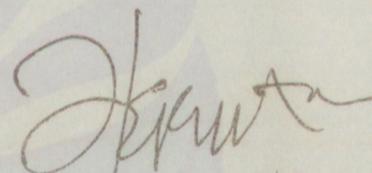
Nama : ARNAWATI  
NIM : 010810101247  
Jurusan : Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan  
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Disetujui tanggal : 18 November 2005

Pembimbing I



Dra. Sri Utami, SU  
NIP: 130 610 496

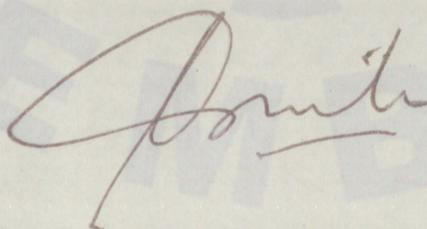
Pembimbing II



Herman Cahyo D. SE, MP  
NIP: 132 232 442

Ketua Jurusan

Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan



Drs. J. Sugiarto, SU  
NIP: 130 610 494

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN PRODUKSI  
PADA PTP Nusantara X (Persero) UNIT INDUSTRI BOBBIN DI DESA  
CANDIJATI, KECAMATAN ARJASA, KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ARNAWATI

NIM : 010810101247

Jurusan : Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

19 November 2005

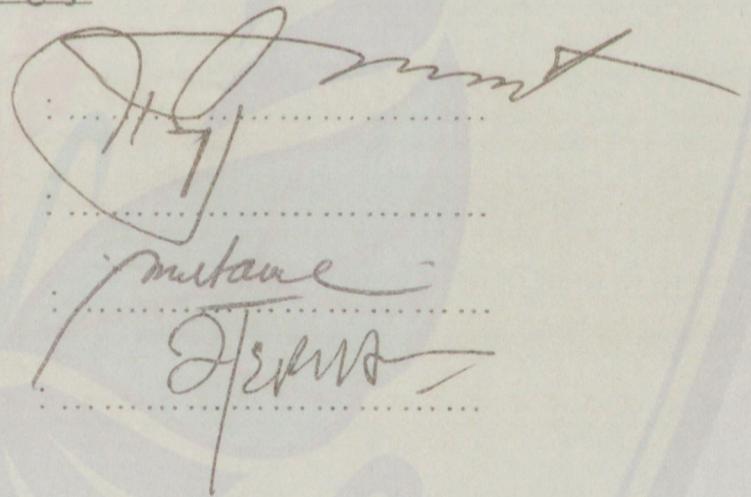
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes  
NIP. 131 624 478

Sekretaris : Dra. Nanik Istiyani, M.si  
NIP.131 658 376

Anggota : Dra. Sri Utami, SU  
NIP. 130 610 496  
: Herman Cahyo D SE, Mp  
NIP. 132 232 442



Mengetahui :  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan

Dr. H. Sarwedi, MM  
NIP. 131 276 658

**PERSEMBAHAN**

**Dengan Penuh Rasa Syukur Kehadirat Allah SWT,  
Karya Ilmiah Tertulis ini kupersembahkan kepada:**

*Ayahandaku Nadzar dan Ibundaku Umiyah*

Terimakasih atas segala kasih sayang, bimbingan, kesabaran dan do'a yang tiada  
hentinya mengiringi setiap langkah ananda

*Kakak-kakakku (Mba' Anik Widyawati dan Mas Arianto)*

serta *Adikku Anita Rachmawati*, terimakasih atas kasih sayang dan juga canda  
tawanya yang telah membuat hidupku lebih bermakna

*Keponakan-keponakanku (Dewi dan Chandra),*

Mba Ana sayang kalian

*Seseorang yang telah mewarnai hidupku*

Terimakasih untuk semuanya

## MOTTO

Dosa terbesar adalah takut, rekreasi terbesar adalah bekerja,  
*kesalahan terbesar adalah putus asa, keberanian terbesar adalah sabar,*  
*rahasia terpenting adalah kematian,*  
*kebanggaan terbesar adalah kepercayaan,*  
*pemberian terbesar adalah partisipasi,*  
*modal terbesar adalah percaya diri*  
( Falsafah "Sayyidina Ali")

*"Empat hal untuk dicamkan dalam kehidupan, yaitu*  
*Berfikir jernih tanpa bergegas atau bingung,*  
*Mencintai setiap orang dengan tulus,*  
*Bertindak dalam segala hal dengan motif yang mulia dan*  
*Percaya pada Tuhan tanpa ragu sedikitpun"*

(Hellen Keller)

*Jangan tergesa-gesa, dan jangan lamban ketika*  
*kesempatan memberikan isyarat. Sehingga kamu akan menghindari kesalahan-*  
*kesalahan penting*

( My Self )

**ABSTRACT**

**Analyses Factors Influencing Woman Labor Productivity of Part of Production at PTP Nusantara X (Persero) Industrial Unit of Bobbin In Countryside Candijati Sub district Arjasa Regency Jember**

**By : Arnawati**

In the economic theory, company represent unit from Effort Body which aim to reach maximal advantage and expected can become activator in development to reaching of growth, generalization and also national economic stability. Relate to circumstance that way hence the company have to can improve labor productivity which owning of. Labor productivity is influenced by fee factors, effusing of office hours and age. The higher fee, effusing of office hours and family responsibility burden, the higher productivity. Besides the factor, there are still other; dissimilar influencing productivity that is labor age, that the older age labor hence the productivity will progressively lower. Pursuant to congeniality above, this research aim to know fee influence, effusing of office hours, age, family responsibility burden and to know dominant factor influencing woman labor productivity of part of production at PTP Nusantara X (Persero) Industrial Unit of Bobbin.

Population from this research is all woman labor of part of production at PTP Nusantara X (Persero) Industrial Unit of Bobbin as much 522 people and sample taken as much 41 people, while intake sample technique used is Random Sampling Sample. This Research represent research explanatory using primary data of through admission filling of questioner asked direct to responder and secondary data obtained from institution of related to this research. Method of data analyses used is method of Doubled Linear Regress.

In general the fee, effusing of office hours, age and family responsibility burden influence productivity of labor of woman of part of production at PTP Nusantara X (Persero) Industrial Unit of Bobbin of equal to 96,7% while 3,3% represent other; dissimilar factor outside model analyzed. Among fee, effusing of office hours, age and family responsibility burden representing dominant factor (having an effect on) to productivity of labor of woman of part of production at PTP Nusantara X (persero) Industrial Unit of Bobbin is burden of family responsibility.

Keyword : Productivity

## ABSTRAKSI

### **Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Produksi Pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Di Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember**

Oleh : Arnawati

Perusahaan dalam teori ekonomi merupakan unit dari Badan Usaha yang bertujuan untuk mencapai keuntungan maksimal dan diharapkan dapat menjadi penggerak dalam pembangunan untuk tercapainya pertumbuhan, pemerataan maupun stabilitas ekonomi nasional. Berhubungan dengan keadaan demikian maka perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor upah, curahan jam kerja dan umur. Semakin tinggi upah, curahan jam kerja dan beban tanggungan keluarga semakin tinggi pula produktivitas. Selain faktor tersebut, masih ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu umur tenaga kerja, bahwa semakin tinggi umur tenaga kerja maka produktivitas akan semakin rendah. Berdasarkan pengertian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, curahan jam kerja, umur, beban tanggungan keluarga dan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin sebanyak 522 orang dan sampel yang diambil sebanyak 41 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sempel Random Sampling. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menggunakan data primer melalui pengisian kuesioner yang ditanyakan langsung kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari instansi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisa data yang digunakan adalah metode Regresi Linier Berganda.

Secara umum upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin sebesar 96,7% sedangkan 3,3% lainnya merupakan faktor lain diluar model yang dianalisis. Diantara upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga yang merupakan faktor dominan (berpengaruh) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (persero) Unit Industri Bobbin adalah beban tanggungan keluarga.

Kata Kunci : Produktivitas

## KATA PENGANTAR

Alkhamdulillah hirabbil'amin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah banyak melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah tertulis (skripsi) ini. Penulisan karya ilmiah tertulis (skripsi) yang berjudul "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Produksi Pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember" ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu pada Jurusan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam menyelesaikan karya ilmiah tertulis ini, penulis telah banyak mendapat bimbingan, saran serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univesitas Jember
2. Drs. J. Sugiarto. Su selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
3. Ibu Dra. Sri Utami, Su Bp Herman Cahyo D. SE, Mp selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas bimbingan, nasehat dan arahan dalam penulisan karya ilmiah tertulis ini.
4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mentransferkan ilmunya
5. Keluargaku di BWS, Bp-Ibu serta mas Sundari juga adik-adikku dan keponakan kecilku, terima kasih atas semuanya.
6. Keluarga Bp Nano Mario dan Ibu Adi Rah Prastyani, terima kasih atas semua bantuannya
7. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
8. Sahabat-sahabatku ,terima kasih atas segala perhatian juga dorongannya
9. Teman-teman seperjuangan SP-2001

10. Adik-adikku di Bangka II/9, terima kasih atas suka duka dalam kebersamaan kita selama ini
11. Semua pihak yang telah membantu memperlancar proses penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan penulis sebagai manusia. Saran dan kritik sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang memerlukannya. Amin.

Jember, November 2005

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAKSI .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
I. PENDAHULUAN .....	.
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	.
2.1 Landasan Teori .....	5
2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya .....	14
2.3 Hipotesisi .....	15
III. METODE PENELITIAN .....	.
3.1 Rancangan Penelitian .....	16
3.2 Populasi dan Sampel .....	16
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	17
3.4 Metode Analisis Data .....	17
3.5 Definisi Operasional .....	22

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	23
4.2 Diskriptif Variabel Penelitian .....	32
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
4.4 Pembahasan .....	42

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	45
5.2 Saran .....	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
4.1	Jumlah Responden Menurut Banyaknya Bobbin yang Dihasilkan di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005 .....	33
4.2	Jumlah Responden Menurut Upah pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005 .....	34
4.3	Jumlah Responden Menurut Curahan Jam Kerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005 .....	35
4.4	Jumlah Responden Menurut umur pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005 .....	36
4.5	Jumlah Responden Menurut Beban Tanggungan Keluarga Tahun 2005 .....	37
4.6	Uji VIF Untuk Mendeteksi Mulikolinearitas .....	41

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Judul	Halaman
	Struktur Organisasi Operasional PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin	26



adalah kemampuan wanita sebagai istri dan ibu serta sebagai wanita yang dapat berkarya di berbagai bidang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Kebutuhan dan keinginan seorang wanita untuk bekerja didorong oleh keadaan yang mengharuskan seorang wanita tersebut untuk berperan ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja yang membantu suami dalam menambah pendapatan keluarga ( Anwar, 1991 : 180 ).

Wanita dewasa ini telah menunjukkan peranan yang cukup luas, disamping melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengatur rumah tangga, mereka juga masih ikut terlibat dalam pencarian nafkah guna memenuhi kebutuhan keluarga. Dengan melakukan segala macam kegiatan usaha yang diperkirakan akan dapat menambah pendapatan, maka upaya yang dilakukan oleh mereka adalah menjadi tenaga kerja wanita ( Handayani, 2002 : 32 ). Pengambilan keputusan oleh wanita dalam keluarga akhir-akhir ini semakin mendominasi seiring didengungkannya peranan wanita di era globalisasi yang semakin mengarah pada keberadaan wanita mandiri dalam segala bidang. Perhatian terhadap rumah tangga sebagai kesatuan yang menentukan atau mengambil keputusan dalam berbagai aspek kehidupan anggota-anggotanya semakin bertambah. Dengan bekerja diharapkan mereka nantinya akan memperoleh pendapatan, sehingga dapat mengalokasikan untuk kebutuhan keluarga ( Prihantoro, 2001 : 92 ).

PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yang terletak di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember merupakan bentuk kepedulian dari PT Perkebunan untuk memanfaatkan dan memberdayakan sumber-sumber yang ada di wilayah tersebut baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Berdasarkan pengelolaannya PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin merupakan salah satu perkebunan besar yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara ( BUMN ). Industri Bobbin merupakan salah satu unit usaha yang dikembangkan oleh pihak perusahaan dalam rangka membuka lowongan pekerjaan utamanya bagi tenaga kerja wanita. Dimana pada proses produksinya diperlukan tenaga kerja wanita untuk mengoperasikan mesin-mesin dan menghasilkan produk yang diolahnya.

Dari latar belakang diatas, rumusan masalahnya adalah :

Seberapa besar pengaruh upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember.

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat**

#### **1.3.1 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

Besarnya pengaruh upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember.

#### **1.3.2 Manfaat**

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan :

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi instansi terkait, khususnya PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan, khususnya produktivitas tenaga kerja.
2. Sebagai bahan pertimbangan peneliti lain yang akan mengadakan penelitian dengan masalah sejenis

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Teori Produksi

Produksi diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya yang mengubah suatu komoditi menjadi komoditi lain yang berbeda, baik dalam pengertian apa, dimana atau kapan itu dialokasikan, maupun dalam pengertian apa yang dapat dikerjakan oleh konsumen terhadap komoditi. Jadi dapat disimpulkan bahwa produksi merupakan konsep arus, yang artinya produksi merupakan kegiatan yang diukur sebagai tingkat output perunit ( Miller dan Meiners, 1997 : 250 ).

Dalam fungsi produksi, definisi fungsi produksi adalah persamaan matematis yang menggambarkan jumlah output maksimum yang dapat dihasilkan dari suatu faktor produksi tertentu ( Sudarman, 1990 : 89 ).

Secara matematis fungsi produksi dinyatakan dalam persamaan ( Sukirno, 2002 : 194 ) sebagai berikut :

$$Q = F ( K, L, R, T )$$

Keterangan :

Q : Jumlah produk yang dihasilkan oleh berbagai faktor produksi

K : Jumlah stok modal

L : Jumlah tenaga kerja

R : Kekayaan alam

T : Tingkat teknologi yang digunakan

Maksud persamaan diatas adalah bahwa tingkat produksi suatu barang tergantung dari jumlah modal, jumlah tenaga kerja, jumlah kekayaan alam, dan jumlah teknologi yang digunakan. Jumlah produksi yang berbeda-beda dengan sendirinya akan memerlukan berbagai faktor produksi tersebut dengan jumlah yang berbeda-beda juga. Disamping itu, untuk tingkat produksi tertentu juga dapat digunakan gabungan faktor produksi yang berbeda. Dengan membandingkan berbagai gabungan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan jumlah barang tertentu dapatlah ditentukan gabungan faktor produksi yang paling ekonomis untuk memproyeksikan sejumlah barang tersebut.

Dalam fungsi produksi berlaku hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang ( The Law Of Deminishing Return ), yang menyatakan bahwa jika semua input adalah konstan sedangkan sebuah input dapat berubah-ubah, maka setelah mencapai titik tertentu tambahan output total yang dihasilkan dari setiap unit tambahan input variabel akan menurun, misalnya faktor produksi yang akan diubah jumlahnya ( tenaga kerja ) terus menerus ditambah, semakin banyak pertambahannya setelah mencapai suatu tingkat tertentu produksi tambahan akan semakin berkurang dan akhirnya mencapai nilai negatif dan ini menyebabkan pertambahan produksi total semakin lambat dan akhirnya mencapai tingkat maksimal dan akan menurun ( Miller dan Meiners, 1997 : 270 ).

Pengusaha dalam menjalankan usahanya selalu bertujuan untuk mendapatkan laba, yaitu dengan mengalokasikan input seefisien mungkin atau dengan menekan biaya sekecil-kecilnya yang disebut cost minimization untuk menghasilkan keuntungan yang semaksimal mungkin ( profit maximization ). Kedua hal ini dijelaskan dengan konsep hubungan antara faktor-faktor produksi dengan hasil produksi yang disebut dengan fungsi produksi.

### 2.1.2 Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas pertama kali muncul pada tahun 1966 yang diperkenalkan oleh sarjana Perancis “ Quesnay ” yang merupakan pendiri aliran Physiokrat. Produktivitas menurut Simanjuntak ( 2001 : 38 ) mengandung pengertian kualitatif dan kuantitatif. Secara filosofis kualitatif produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental seperti ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi akan terus-menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai ( output ) dengan keseluruhan sumber daya masukan ( input ) yang dipergunakan persatuan waktu.

Sedang menurut Hasibuan ( 1996 : 126 ) produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input, jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi waktu, bahan, tenaga dan sistem kerja, teknik produksi, adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}}$$

Untuk menghitung produktivitas harus menghitung satuan masukan dan pengeluaran. Ukuran satuan masukan dapat dinyatakan dalam berbagai bentuk antara lain jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja manusia atau mesin, jumlah biaya tenaga kerja dan biaya material.

Produktivitas sering dihubungkan dengan output, kinerja, efisiensi dan efektifitas. Secara umum pengertian produktivitas merupakan ratio output terhadap input. Dimana input meliputi biaya produksi ( production cost ) dan biaya peralatan ( equipment cost ). Sedangkan output terdiri dari penjualan ( sales ), pendapatan ( earning ), dan kerusakan pada kegiatannya. Bahkan ada yang memberikan penekanan produktivitas pada nilai efisiensi. Pengukuran efisiensi menghendaki penentuan output dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan output tersebut ( Gomes, 2002 : 67 ).

Menurut Soejono ( 1998 : 41 ), peningkatan produktivitas tenaga kerja harus mendapat prioritas untuk dapat mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efisiensi melalui penerapan fungsi manajemen secara efektif
2. Mengusahakan penghapusan atau pelepasan harta kekayaan yang tidak produktif sehingga tidak menjadi beban
3. Mengupayakan peningkatan produktivitas tenaga kerja yang ada
4. Memusatkan konsentrasi pada usaha-usaha peningkatan *market share* melalui peningkatan mutu produksi

Produktivitas kerja erat kaitannya dengan masing-masing individu. Beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu ( Nawawi, 2001 : 82 ) :

1. memberi upah atau gaji yang memadai,
2. seleksi pekerja,
3. latihan dan pendidikan,
4. memberikan ancaman dan manipulasi.

Cara-cara tersebut diterapkan oleh perkebunan-perkebunan besar dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sumaharsono ( 2002 : 56 ), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam karyawan itu sendiri maupun dari luar. Faktor-faktor tersebut meliputi : (1) pendidikan, (2) motivasi, (3) disiplin kerja, (4) ketrampilan, (5) sikap etika, (7) tingkat penghasilan, (8) lingkungan kerja, (9) teknologi, (10) sarana produksi, (11) jaminan sosial, (12) manajemen, (13) kesempatan berprestasi.

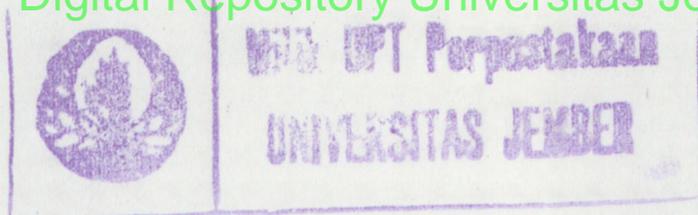
Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri dan kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran diri dan kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi produktivitas kerja.

Latihan kerja melengkapi pekerja dengan ketrampilan 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.



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

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah motivasi kerja, etos kerja dan sikap mental karyawan. Pemupukan motivasi, etos kerja dan sikap mental karyawan yang berorientasi pada 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.

## 2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dikelompokkan pada tiga golongan yaitu :

- a. Lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Kesejahteraan pekerja yang tercantum dalam sistim pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
- c. Suprasarana.

Apa yang terjadi di perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan dan lain-lain. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor import, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

#### 2.1.4 Hubungan Antara Upah Dengan Produktivitas

Upah menurut Sukirno ( 2002 : 354 ) adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik dan mental yang disediakan untuk tenaga kerja oleh para pengusaha. Sadono menambahkan bahwa upah ada dua macam. Pertama, upah uang yaitu jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik maupun mental yang digunakan dalam proses produksi. Kedua, upah riil yaitu tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Sistim pengupahan menurut Simanjuntak ( 2001 : 29 ) merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistim pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi, yaitu :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Payaman menambahkan bahwa penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya digolongkan dalam empat bentuk, yaitu : (a) upah dan gaji, (b) tunjangan dalam bentuk nature, (c) fringe benefits, dan (d) kondisi lingkungan kerja

Pertama, upah dan gaji. Sistim penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Disamping gaji pokok tersebut biasanya pekerja juga menerima berbagai macam tunjangan. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor, yang kemudian dikurangi dengan macam-macam potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan sebagainya.

Kedua, tunjangan dalam bentuk natura, seperti beras, gula, garam dan pakaian. Tunjangan seperti ini pada mulanya diberikan terutama pada karyawan perkebunan yang tempatnya jauh dari kota. Di tempat seperti itu, pengadaan barang-barang tersebut sulit, sehingga harganya pun menjadi tinggi.

Ketiga, fringe benefit yaitu berbagai jenis benefit diluar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. Fringe benefit

ini dapat berbentuk dana yang disisihkan oleh pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti, kendaraan dinas, perumahan dinas, rekreasi dan lain-lain.

Keempat, kondisi lingkungan kerja. Yang berbeda disetiap perusahaan dapat memberikan tingkat utility yang berbeda juga bagi setiap orang. Kondisi lingkungan kerja dalam hal ini mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, kualitas supervisi, teman sekerja, reputasi perusahaan dan sebagainya.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai banyak sekali kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan itu manusia harus bekerja, karena dengan bekerja akan mendapatkan upah sebagai balas jasa yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap orang mengharapkan upah yang cukup sehingga tidak kekurangan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Masalah upah ini harus mendapat perhatian yang khusus oleh perusahaan, upah yang terlalu sedikit, menyebabkan orang malas untuk bekerja karena merasa tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Upah yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan, tentunya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Dengan upah yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja keras sehingga produktivitas tinggi dan dapat meningkatkan laba yang besar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **2.1.5 Hubungan Antara Curahan Jam Kerja dengan Produktivitas**

Curahan jam kerja menurut Simanjuntak ( 1998 : 31 ) merupakan jumlah jam kerja yang dicurahkan untuk setiap tenaga kerja selama proses produksi. Jika jam kerja yang dicurahkan tinggi maka produktivitas kerja juga akan semakin tinggi. Alasan paling dominan dalam bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari atau untuk menambah penghasilan keluarga. Besarnya pendapatan yang diterima oleh seseorang tergantung pada banyak sedikitnya waktu yang digunakan untuk bekerja. Hal tersebut dikemukakan oleh Sudarman ( 1990 : 66 ) yang menyatakan bahwa besarnya penghasilan dilain pihak tergantung dari banyak sedikitnya waktu yang dicurahkan untuk bekerja. Semakin

lama jam kerja yang dicurahkan, produktivitas semakin tinggi dan upah yang dihasilkan juga akan semakin tinggi

#### **2.1.6 Hubungan Umur dengan Produktivitas**

Menurut Simanjuntak ( 2001 : 48 ), umur berpengaruh terhadap produktivitas, bahwa semakin lanjut usia seseorang maka kemampuan fisiknya semakin menurun, secara otomatis hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Payaman menambahkan bahwa pada usia produktif, produktivitas seseorang tinggi. Namun semakin lanjut usia seseorang maka kemampuan fisiknya semakin berkurang yang tentunya akan mengurangi produktivitas seseorang. Di Indonesia usia produktif dimulai sejak umur 10 tahun, karena diusia itu banyak penduduk Indonesia yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan dan tanpa batasan umur maksimal karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian pegawai swasta. Untuk golongan inipun kadang-kadang masih bekerja karena pendapatan yang diterima belum dapat mencukupi kebutuhan.

#### **2.1.7 Hubungan Beban Tanggungan Keluarga terhadap Produktivitas**

Beban tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang kebutuhan hidupnya menjadi tanggungan keluarga tersebut. Semakin tinggi beban tanggungan keluarga maka biaya hidup akan semakin besar, jadi menurut Simanjuntak ( 2001 : 46 ) keluarga yang biaya hidupnya besar dan pendapatannya relatif kecil cenderung akan memacu anggota keluarganya untuk lebih giat bekerja sehingga otomatis produktivitas akan lebih tinggi. Sebaliknya apabila beban tanggungan kecil maka biaya hidup juga kecil, jadi motivasi untuk bekerja rendah sehingga produktivitas juga rendah.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Nunik Dyah Winarni ( 2005 ) dengan judul “ Pengaruh Umur, Masa kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Cerutu Pada Koperasi Karyawan Kartanegara PTP Nusantara X (Persero) Di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember”. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Umur (X1) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1289 artinya apabila umur tenaga kerja wanita bagian cerutu mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu akan mengalami penurunan sebesar 0,1289 satuan
2. Masa kerja ( X2) mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 3,2673 artinya apabila masa kerja tenaga kerja wanita bagian cerutu mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu sebesar 3,2673 satuan.
3. Upah bonus ( X3 ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,0092 artinya apabila upah mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu sebesar 0,0092 satuan.

Yudha Krisnawan ( 2005 ) dengan judul “ Pengaruh Curahan Jam Kerja, Pendapatan, Beban Tanggungan Keluarga, Usia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pengolahan Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Kabupaten Jember” dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Curahan jam kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,7470 artinya apabila umur tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,7470 satuan.
2. Pendapatan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas sebesar 0,182 artinya apabila pendapatan meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 0,182 satuan.

3. Beban tanggungan keluarga (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,2260 artinya apabila beban tanggungan keluarga meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar 0,2260 satuan.
4. Usia (X4) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,0192 artinya apabila usia meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 0,0192 satuan.
5. Tingkat pendidikan (X5) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,2930 artinya apabila tingkat pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,2930 satuan.

Penelitian ini mengacu pada kedua penelitian tersebut. Penelitian ini, berjudul “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Produksi Pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan alat analisis yang sama yaitu regresi linier berganda. Perbedaannya, pada penelitian terdahulu dilakukan pada waktu dan daerah yang berbeda dengan penelitian yang sekarang.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan telaah penelitian sebelumnya dan landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember
2. Upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Menggunakan metode Dekriptif Eksplanatori yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh antara upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Unit analisis dari penelitian ini adalah tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yang beralamat di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin yang beralamat di Desa Candijati, kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember yang berjumlah 522 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel random sampling yaitu suatu metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi, setiap unsur dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam metode ini dilakukan dengan cara setiap anggota dari populasi diberi nomor urut sesuai dengan populasi, kemudian sampel diambil secara acak dari populasi tersebut (Nazir, 2003 : 276).

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, menggunakan formulasi sebagai berikut (Slovin dalam Umar, 1997 : 145 ) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel yang

$b_4$  : Besarnya pengaruh beban tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi.

$X_1$  : Upah (rupiah perbulan)

$X_2$  : Curahan jam kerja ( jam perbulan )

$X_3$  : Umur wanita (tahun).

$X_4$  : Beban tanggungan keluarga ( Jiwa)

$e$  : Variabel pengganggu.

### 3.4.1 Uji Statistik

#### 3.4.1.1 Uji Pengaruh Secara Bersama-sama

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan uji F ( Gujarati, 1993:120 ) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi.

$K$  : Banyaknya variabel bebas.

$N$  : Banyaknya variabel terikat.

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  :  $b_i = 0$ , artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

$H_a$  :  $b_i \neq 0$ , artinya secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Kriteria Pengujian :

1. Jika probabilitas  $F \leq \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas ( upah, curahan jam kerja, umur serta beban tanggungan keluarga ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( produktivitas tenaga kerja wanita ) bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien determinasi dengan perumusan modelnya sebagai berikut : (Gujarati, 1993 : 99) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y_1 + b_2 \sum x_2 y_2 + b_3 \sum x_3 y_3 + b_4 \sum x_4 y_4}{\sum y^2}$$

Kriteria pengujian :

1. Apabila nilai  $R^2$  hampir mendekati 1, maka prosentase pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$  terhadap variabel  $Y$  besar.
2. Apabila nilai  $R^2$  hampir mendekati 0, maka prosentase pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$  terhadap variabel  $Y$  tidak ada.

### 3.4.2 Uji Ekonometrika

#### 3.4.2.1 Uji multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi apabila terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antar variabel-variabel bebas itu secara individu terhadap variabel terikat. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas, begitu pula sebaliknya apabila koefisien korelasi terjadi didalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, maka digunakan uji VIF (Gujarati, 1993 : 166)

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$ , maka antara upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka antara upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita tidak terjadi multikolinearitas

### 3.5 Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya kesalah pahaman penaksiran maka diberikan batasan-batasan antara lain :

1. Produktivitas tenaga kerja wanita adalah banyaknya produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja wanita yang berupa pembungkus cerutu atau Bobbin dalam setiap bulannya ( dinyatakan dalam unit perbulan )
2. Upah adalah pendapatan yang diperoleh dari bekerja berupa uang (dinyatakan dalam rupiah perbulan).
3. Curahan jam kerja adalah banyaknya waktu yang dihabiskan dalam bekerja untuk menghasilkan pembungkus cerutu / Bobin dalam setiap bulannya ( dinyatakan dalam jam perbulan ).
4. Umur adalah lama waktu hidup seseorang sejak dilahirkan sampai pada saat diadakannya penelitian (dinyatakan dalam tahun).
5. Beban tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang kebutuhan hidupnya menjadi tanggungan keluarga tersebut, yang meliputi suami, anak-anak, orang tua, ataupun orang lain yang menjadi anggota keluarga tersebut baik yang tinggal dalam satu rumah maupun yang tidak serumah (dinyatakan dalam jiwa).

## IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PTP Nusantara X (Persero) merupakan salah satu perkebunan besar yang pengelolaannya berada dibawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTP Nusantara X (Persero) Wilayah Jember terdiri dari beberapa unit usaha. Unit-unit usaha yang berada di wilayah Jember antara lain adalah :

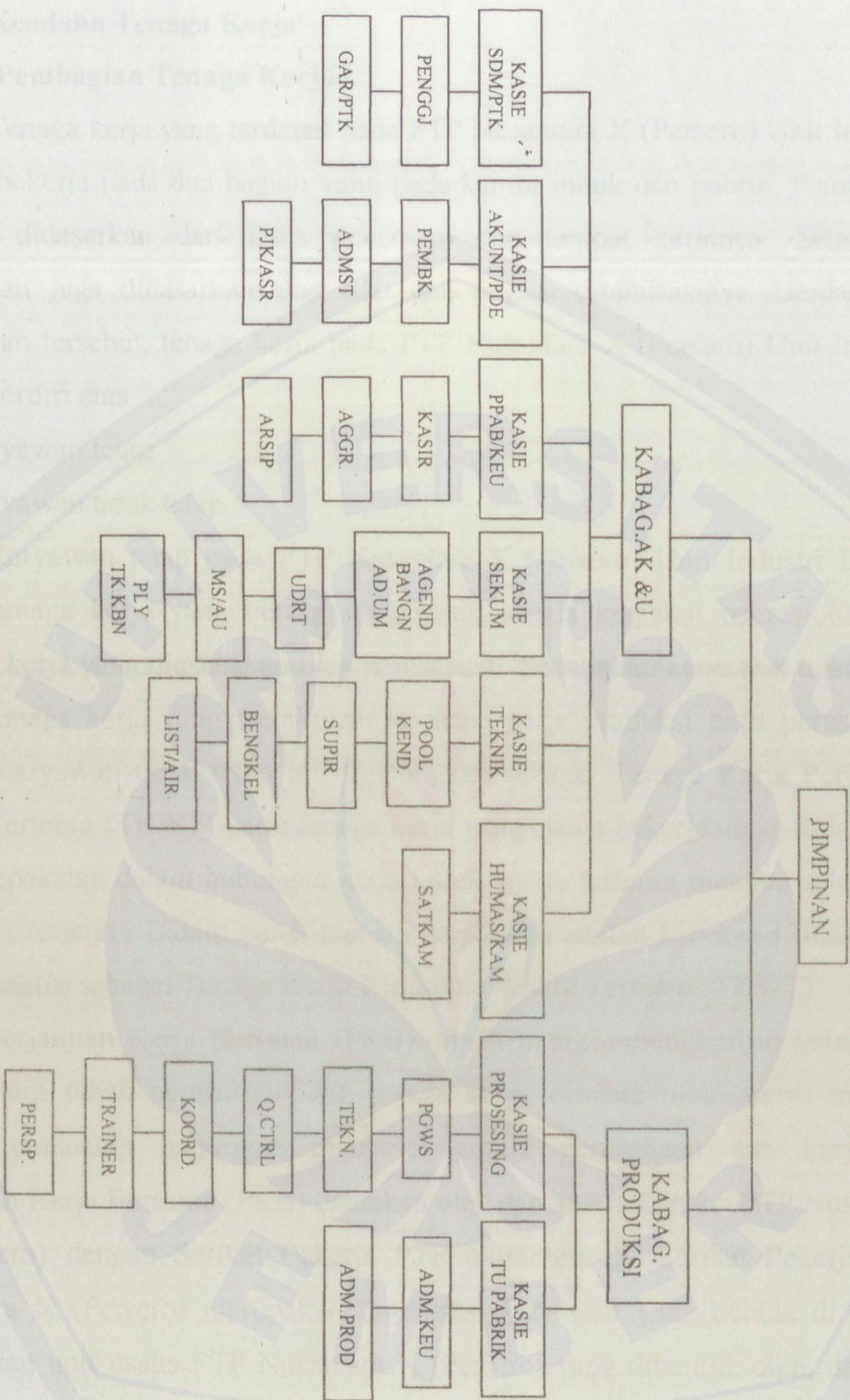
1. Unit Koperasi Kartanegara
2. Unit Sub Bagian Unit (SBU) Tembakau
3. Unit Rumah Sakit Perkebunan
4. Unit Industri Bobbin

PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin merupakan salah satu unit usaha dari PTP Nusantara X (Persero) didirikan berdasarkan Surat Perjanjian Kerjasama pada tanggal 1 Juli 1992 di Jember antara PTP Nusantara X diwakili oleh Ir. H. Poerwadi Djojonegoro selaku Direktur Utama PT. Perkebunan XXVII (Persero) dengan Burger Soehne AG Burg (BSB). Kegiatan usaha pada Unit Industri Bobbin dimulai pada tanggal 21 September 1992 dan diresmikan oleh Menteri Pertanian Bapak Ir. Wardoyo. Selanjutnya Surat Perjanjian tentang Industri Bobbin diperbaharui dengan Nomor XX-KONTR/97.000 tanggal 2 Januari 1997 antara SP Prakoeswa, Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dan Max Burger dan Christian Burger, Direktur Utama dan Wakil Direktur Utama Burger Soehne AG Burg (BSB).

Tanggal 31 Mei 1997 secara resmi Unit Industri Bobbin menjadi Unit Usaha PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dengan Surat Edaran No. XX – SURED/97.019 tanggal 31 Mei 1997 menjadi Unit Industri Bobbin. Addendum Surat Perjanjian antara PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) dengan Burger Soehne AG Burg tentang Industri Bobbin Nomor : XX – KONTR/99.002 Tambahan pada hari Senin tanggal 9 Agustus 1999 antara Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Drs. Sofyan Raz dan Burger Soehne

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ditetapkan oleh PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin adalah berupa struktur organisasi berbentuk garis, yaitu struktur organisasi yang mempunyai ciri tugas-tugas perencanaan, komando, dan pengawasan berada pada satu tangan dan garis wewenang langsung dari pimpinan kepada bawahan. Tanggung jawab organisasi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin ini dipimpin oleh pimpinan unit yang langsung bertanggung jawab penuh pada pengoperasian PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin. Secara skematis bentuk struktur organisasi PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin sebagai berikut:



Gambar 2.1. Struktur Organisasi Operasional PTP Nusanantara X Unit Industri Bobbin  
 Sumber : Dep. SDM PTP Nusanantara X Unit Industri Bobbin

#### 4.1.4.2 Pola Rekrutmen Tenaga Kerja

Adapun pola rekrutmen yang diterapkan oleh PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin terdiri dari dua pola yaitu :

1. Pola terbuka
2. Pola tertutup

Pola terbuka dilakukan oleh pihak PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin melalui sistem seleksi yang bersifat desentralisasi. Sistem seleksi ini dilakukan untuk membuka lowongan berdasarkan jumlah kebutuhan tenaga kerja dan tipe tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pola rekrutmen tenaga kerja ini dilakukan secara terbuka pada masyarakat guna membuka kesempatan kerja yang luas bagi sumber daya manusia yang berkualitas. Sedangkan pola tertutup dilakukan oleh pihak perusahaan melalui teknik seleksi yang bersifat didesentralisasi. Sistem ini dilakukan karena kebutuhan rekrutmen yang terbatas dan tertentu sesuai kualifikasi perusahaan.

Penerimaan tenaga kerja didasarkan atas kebutuhan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Penerimaan tenaga kerja diutamakan dari sumber intern terutama untuk tenaga kerja yang berstatus Tenaga Kerja Waktu Tertentu (TKWT). Apabila dari sumber intern tidak memenuhi maka dapat diambilkan dari sumber ekstern yang pelaksanaannya diatur oleh perusahaan. Sumber intern yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang berasal dari wilayah tempat perusahaan melakukan produksinya.

#### 4.1.4.3 Hak – Hak Tenaga Kerja

Sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pihak perusahaan dengan Serikat Pekerja, beberapa hak tenaga kerja antara lain :

1. Hak atas pendapatan, gaji, maupun upah.
2. Hak atas kenaikan jabatan atau karier sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
3. Hak cuti kerja meliputi : cuti tahunan, cuti panjang, cuti melahirkan, cuti haid, dan izin meninggalkan pekerjaan karena alasan tertentu seperti pernikahan, kematian dan sebagainya.

4. Hak atas sarana kesejahteraan berupa tunjangan- tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

#### 4.1.4.4 Jam Kerja

Pembagian jam kerja pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin di dasarkan atas jenis pekerjaan yang dilakukan. Jam kerja yang berlaku dalam kegiatan usaha pada perusahaan adalah sebanyak 7 jam per hari. Sedangkan khusus untuk pekerjaan yang sifatnya harus dilakukan terus menerus selama 24 jam, maka jam kerjanya diatur menurut sistem kerja *shift*. Khususnya untuk tenaga kerja wanita yang bertugas pada bagian produksi jasa *cutting* bobbin pembagian kerja diatur menjadi 3 *shift* kerja :

- a. *Shift* pagi : 06.00 – 14.00
- b. *Shift* siang : 14.00 – 22.00
- c. *Shift* malam : 22.00 – 06.00

#### 4.1.4.5 Upah Tenaga Kerja

Upah tenaga kerja bagian produksi pada PTP Nusantara X ( Persero ) Unit Industri Bobbin di dasarkan atas banyaknya produksi yang berupa pembungkus cerutu atau Bobbin yang dihasilkan dalam setiap bulannya. Ketentuan yang diberlakukan adalah dari setiap 100 unit Bobbin yang dihasilkan upah yang diberikan sebesar Rp 450. Pemberian upah dilakukan setiap bulan sekali pada awal bulan.

#### 4.1.5 Sarana Kesejahteraan Sosial

Didalam menunjang kesejahteraan tenaga kerja perusahaan memberikan 2 jenis tunjangan yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk karyawan dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok yaitu berupa santunan khusus, tunjangan struktural dan tunjangan fungsional. Sedangkan tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan

keluarga (istri dan anak) karena perusahaan belum dapat menyediakan rumah dinas di tempat kedudukan yang baru.

- d. Biaya pindah yaitu biaya yang diberikan kepada karyawan karena pemindah tugas bersama keluarganya untuk kepentingan perusahaan.
- e. Biaya pendidikan yaitu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan karena tugas dari perusahaan untuk mengikuti pendidikan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

#### 4. Tunjangan Kesejahteraan Karyawan

Tunjangan ini diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan atau tenaga kerja yang dikelola oleh perusahaan, sehingga diharapkan nantinya tenaga kerja dapat lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Beberapa tunjangan yang diperoleh oleh karyawan antara lain:

- a. Tunjangan transportasi yaitu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan berupa sarana transportasi antar jemput karyawan ke tempat kerja maupun berupa peminjaman kendaraan perusahaan kepada karyawan *staf* ataupun berupa pemberian bantuan transportasi berupa uang yang besarnya ditetapkan oleh pihak direksi.
- b. Penyediaan sarana rumah yaitu pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk rumah dinas maupun asrama bagi karyawan. Apabila karyawan tidak menempati rumah dinas maka akan diberikan adanya uang sewa rumah yang aturannya disesuaikan oleh perusahaan. Tunjangan listrik dan air serta bahan bakar rumah tangga sudah termasuk didalamnya.
- c. Penyediaan fasilitas koperasi karyawan, sarana olahraga, dan rumah sakit serta klinik bagi karyawan.
- d. Pemberian *pesangon* dan jasa bagi karyawan yang telah pensiun kerja maupun karena kepentingan tertentu diberhentikan oleh perusahaan.
- e. Tunjangan hari raya yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan baik berupa bahan mentah atau uang yang besarnya ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Banyaknya Bobbin yang Dihasilkan di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005

No	Banyak Bobbin yang Dihasilkan (Unit / bulan)	Jumlah Responden (Jiwa)	Prosentase (%)
1	110.000-114.000	1	2
2	115.000-129.000	15	37
3	130.000-144.000	10	24
4	145.000-159.000	4	10
5	160.000-174.000	9	22
6	175.000-189.000	2	5
		41	100

Sumber : Data primer diolah, 2005

Dari 41 responden yang diteliti menunjukkan bahwa, responden yang memiliki produktivitas tertinggi yaitu yang menghasilkan Bobbin antara 175.000-189.000 unit / bulan yaitu sebanyak 2 orang dengan prosentase sebesar 5, sedangkan yang memiliki produktivitas terendah yaitu yang menghasilkan Bobbin antara 100.000-114.000 unit / bulan yaitu sebanyak 1 orang dengan prosentase sebesar 2.

#### 4.2.2 Keadaan Responden Menurut Upah

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa upah tenaga kerja wanita bagian produksi di PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin berkisar antara Rp 450.000 sampai dengan Rp 840.000 perbulan. Perusahaan ini menetapkan upah berdasarkan output yang dihasilkan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata jumlah produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja wanita adalah antara 4600 hingga 7200 unit perhari, atau 119.600 hingga 187.200 unit perbulan. Dengan hasil produksi tersebut mereka memperoleh rata-rata pendapatan antara RP 450.000- Rp 849.000. Jumlah responden menurut upah dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 : Jumlah Responden Menurut Upah pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005

No	Upah Responden (Rp / bulan)	Jumlah Respoden (Jiwa)	Prosentase (%)
1	450.000-499.000	1	2
2	500.000-549.000	7	17
3	550.000-599.000	12	30
4	600.000-649.000	7	17
5	650.000-699.000	2	5
6	700.000-749.000	6	15
7	750.000-799.000	5	12
8	800.000-849.000	1	2
		41	100

Sumber : Data primer diolah, 2005

Dari tabel tersebut diketahui bahwa upah tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember yang mempunyai upah terbesar yaitu sebanyak Rp 800.000 - Rp 849.000 perbulan dengan jumlah 1 orang atau sebesar 2%, sedangkan tenaga kerja wanita yang mempunyai upah terkecil yaitu sebesar Rp 450.000 – Rp 499.000 perbulan dengan jumlah orang sebanyak 1 atau sebesar 2%.

#### 4.2.3 Keadaan Responden Menurut Curahan Jam Kerja

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa curahan jam kerja tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember berkisar antara 160 jam perbulan sampai dengan 183 jam perbulan. Produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi akan mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya jam kerja yang dicurahkan, begitu pula sebaliknya apabila curahan jam kerja rendah maka produktivitas juga akan rendah. Jumlah responden menurut curahan jam kerja dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.4 : Jumlah Responden Menurut Umur pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005

No	Umur (tahun)	Jumlah Responden (jiwa)	Prosentase (%)
1	20-23	6	15
2	24-27	21	51
3	28-31	14	34
		41	100

Sumber : Data primer diolah, 2005

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang bekerja pada umur tertinggi pada umur 28-31 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 34%, sedangkan yang bekerja pada umur terendah yaitu pada umur 20-23 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15%.

#### 4.2.5 Keadaan Responden Menurut Beban Tanggungan Keluarga

Banyaknya beban tanggungan keluarga sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi. Jika dalam suatu keluarga banyak anggota keluarga yang berusia tidak produktif, maka beban tanggungan keluarga akan semakin berat, sehingga akan mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, hal ini akan berpengaruh positif terhadap produktivitas, begitu pula sebaliknya. Banyaknya beban tanggungan keluarga tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 : Jumlah Responden Menurut Beban Tanggungan Keluarga pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin Tahun 2005

No	Jumlah Tanggungan (Jiwa)	Jumlah Beban Tanggungan (Jiwa)	Prosentase (%)
1	1-2	19	46
2	3-4	20	49
3	5-6	2	5
		41	100

Sumber : Data primer diolah, 2005

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa wanita bagian produksi PTP Nusantara X (persero) Unit Industri Bobbin yang mempunyai beban tanggungan keluarga terbesar yaitu antara 5-6 jiwa yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Sedangkan yang mempunyai beban tanggungan keluarga terendah yaitu sebanyak 1-2 jiwa yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 46%.

### 4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari besarnya upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (persero) Unit Industri Bobbin (Y), dalam lampiran 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -24742,995 + 0,200X1 + 338,862X2 + -896,600X3 + 1498,781X4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi (b0) = -24742,995, berarti pada saat upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) konstan, maka produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi kekurangan sebesar 24742,995 satuan.
2. Variabel bebas upah tenaga kerja wanita bagian produksi (X1) mempunyai koefisien regresi (b1) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa apabila upah tenaga kerja wanita bagian produksi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga

kerja wanita bagian produksi sebesar 0,200 satuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa X1 mempunyai pengaruh searah terhadap Y.

3. Variabel bebas curahan jam kerja tenaga kerja wanita bagian produksi (X2) mempunyai koefisien regresi (b2) sebesar 338,862. Hal ini menunjukkan bahwa apabila curahan jam kerja wanita bagian produksi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi sebesar 338,862 satuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa X2 mempunyai pengaruh searah terhadap Y.
4. Variabel bebas umur tenaga kerja wanita bagian produksi (X3) mempunyai koefisien regresi (b3) sebesar -896,600. Hal ini menunjukkan bahwa apabila umur tenaga kerja wanita bagian produksi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi sebesar 896,600 satuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa X3 mempunyai pengaruh yang berlawanan arah terhadap Y.
5. Variabel bebas beban tanggungan keluarga tenaga kerja wanita bagian produksi (X4) mempunyai koefisien regresi (b4) sebesar 1498,781. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban tanggungan keluarga tenaga kerja wanita bagian produksi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi sebesar 1498,781 satuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa X4 mempunyai pengaruh yang searah terhadap Y.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kontribusi koefisien dari variabel bebas yaitu upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y). Dari hasil perhitungan (lampiran 3), diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,967 atau 96,7% terhadap variabel naik turunnya produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi. Dapat juga dikatakan bahwa 96,7% perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X1, X2, X3, dan

X4, sedangkan sisanya 0,033 atau 3,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

### 4.3.1 Uji Statistik

#### 4.3.1.1 Uji Pengaruh Secara Bersama-sama

Hasil pengujian apakah koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas, yaitu upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y) ditunjukkan pada lampiran 3. Apabila probabilitas F lebih kecil dari *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika probabilitas F lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga regresi variabel bebas tidak berpengaruh secara serentak terhadap variabel terikat.

Dari hasil regresi diperoleh probabilitas F sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa probabilitas F lebih kecil dari *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga variabel upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y).

#### 4.3.1.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Hasil pengujian apakah koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas, yaitu upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y) ditunjukkan pada lampiran 3. Apabila probabilitas t lebih kecil dari *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat., sedangkan bila probabilitas t lebih besar dari *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :

1. Variabel bebas upah (X1) mempunyai probabilitas t sebesar 0,000, menunjukkan bahwa probabilitas t lebih kecil dari level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel upah (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y).
2. Variabel bebas curahan jam kerja (X2) mempunyai probabilitas t sebesar 0,008, menunjukkan bahwa probabilitas t lebih kecil dari level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel curahan jam kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y).
3. Variabel bebas umur (X3) mempunyai probabilitas t sebesar 0,003, menunjukkan bahwa probabilitas t lebih kecil dari level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel umur berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y).
4. Variabel bebas beban tanggungan keluarga (X4) mempunyai probabilitas t sebesar 0,030, menunjukkan bahwa probabilitas t lebih kecil dari level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel beban tanggungan keluarga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y).

#### 4.3.2 Uji Ekonometrika

Hasil analisis model regresi yang diperoleh dengan menggunakan uji F dan uji t menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y). Meskipun demikian untuk lebih memperkuat hasil analisis, maka asumsi klasik yang ada dalam model regresi yang umumnya dalam ekonometrika perlu diuji.

#### 4.3.2.1 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 3, meskipun variabel bebas upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y), tetapi kemungkinan masih terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y) setelah dilakukan pengujian melalui uji VIF.

Tabel 4.6 : Uji VIF Untuk Mendeteksi Multikolinearitas

No	Model	VIF
1	X1	1,675
2	X2	1,438
3	X3	1,324
4	X4	1,235

Sumber : Lampiran 3, Data primer diolah

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel bebas upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3) dan beban tanggungan keluarga (X4), mempunyai nilai VIF kurang dari 10, berarti dalam model tidak terdapat Multikolinearitas, artinya bahwa antara variabel bebas upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4), tidak mempunyai hubungan yang sempurna atau hampir sempurna.

#### 4.3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Pendekatan heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Gletser. Perhitungan uji heterokedastisitas dapat dilihat pada lampiran 3. Langkah selanjutnya adalah menguji signifikansi parameter dengan uji t. Apabila semua variabel independen tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan dalam model tidak terdapat heterokedastisitas. Pada tabel uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa t hitung tidak signifikan pada interval keyakinan ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil perhitungan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas pada hasil analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai probabilitas  $t$  untuk variabel upah ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,891 sedangkan level of significant ( $\alpha = 0,05$ ) sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitas  $t > 0,05$  maka dalam model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Nilai probabilitas  $t$  untuk variabel curahan jam kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,949 sedangkan level of significant ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria, jika nilai probabilitas  $t > 0,05$ , maka dalam model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.
3. Nilai probabilitas  $t$  untuk variabel umur ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,936 sedangkan level of significant ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitas  $t > 0,05$  maka dalam model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.
4. Nilai probabilitas  $t$  untuk variabel bebas beban tanggungan keluarga ( $X_4$ ) adalah 0,133 sedangkan level of significant ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitas  $t > 0,05$  maka dalam model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.4. Pembahasan

Upah, curahan jam kerja, umur dan beban tanggungan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi. Hal ini dapat dilihat melalui hasil regresi melalui uji F maupun uji  $t$ . Dari hasil pengujian koefisien determinasi didapat nilai  $R^2$  sebesar 0,967 atau 96,7%, sehingga dapat dikatakan bahwa 96,7% perubahan variabel  $Y$  disebabkan oleh adanya perubahan pada  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$ . Sedangkan sisanya 0,033 atau 3,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

Variabel bebas upah ( $X_1$ ), mempunyai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,200 dan pengaruhnya positif, sehingga apabila upah mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi sebesar 0,200 satuan. Prosentase kenaikan upah

lebih kecil dibandingkan prosentase kenaikan produktivitas, hal ini disebabkan tenaga kerja wanita bekerja didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan keluarga, bukan untuk mengejar upah yang tinggi demi status sosial ekonominya dalam masyarakat.

Variabel bebas curahan jam kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 338,862 dan pengaruhnya positif, sehingga apabila curahan jam kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita sebesar 338,862 satuan. Semakin tinggi curahan jam kerja, produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika curahan jam kerja rendah maka produktivitas tenaga kerja wanita akan menurun. Hal ini dinyatakan oleh Sudarman (1990 : 66) bahwa besarnya penghasilan tergantung dari banyak sedikitnya waktu yang dicurahkan untuk bekerja. Curahan jam kerja mempunyai pengaruh yang agak besar terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi, hal ini dikarenakan tingginya kebutuhan hidup sehingga memacu seseorang untuk lebih giat bekerja, jadi semakin tinggi curahan jam kerja produktivitas juga akan semakin tinggi.

Variabel bebas umur ( $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar -896,600 dan pengaruhnya negatif sehingga apabila umur mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi sebesar 896,600 satuan. Seperti yang dinyatakan oleh Simanjuntak ( 2001 : 48 ) bahwa umur berpengaruh terhadap kemampuan fisik, semakin tua usia seseorang maka kemampuan fisik yang dimiliki semakin menurun sehingga peluang untuk produktif dalam menghasilkan barang dan jasa sangat kecil.

Variabel bebas beban tanggungan keluarga ( $X_4$ ) mempunyai koefisien regresi ( $b_4$ ) sebesar 1498,781 dan pengaruhnya positif, sehingga apabila beban tanggungan keluarga mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi sebesar 1498,781 satuan. Semakin tinggi jumlah beban tanggungan keluarga, produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi akan semakin meningkat, hal

ini disebabkan oleh banyaknya anggota keluarga yang berusia tidak produktif sehingga mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja, sehingga produktivitas meningkat dan upah yang didapat juga meningkat, begitu pula sebaliknya jika beban tanggungan keluarga semakin sedikit, maka produktivitas tenaga kerja akan turun. Beban tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan tuntutan untuk mencukupi kebutuhan keluarga, dengan semakin tingginya kebutuhan hidup yang harus dicukupi misalnya kesehatan, pendidikan, sandang, pangan dan kebutuhan hidup lainnya mendorong seseorang untuk bekerja keras dan lebih giat bekerja dengan menghasilkan Bobbin yang lebih banyak sehingga mendapat upah yang tinggi untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga.

Nilai koefisien dari hasil regresi linier berganda yang mempunyai nilai tertinggi adalah beban tanggungan keluarga ( $X_4$ ) yaitu sebesar 1496,781, artinya perubahan yang terjadi pada beban tanggungan keluarga baik yang berupa kenaikan maupun penurunan akan diikuti oleh perubahan yang sangat besar pada produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi. Sedangkan nilai dari koefisien regresi linier berganda yang mempunyai nilai terendah adalah upah ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,200, artinya perubahan yang terjadi pada upah yang berupa kenaikan maupun penurunan akan diikuti oleh rendahnya perubahan pada kenaikan maupun penurunan produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi pada PTP Nusantara X (Persero) Unit Industri Bobbin dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi (Y) sebesar 0,967 atau 96,7% perubahan variabel Y disebabkan oleh adanya perubahan X1, X2, X3, dan X4. Sedangkan 3,3% disebabkan oleh faktor lain. Dari hasil regresi diperoleh probabilitas F sebesar 0,000 ( $F \leq \alpha$ ) berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Upah (X1), curahan jam kerja (X2), umur (X3), dan beban tanggungan keluarga (X4) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi. Hal ini ditunjukkan oleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :
  1. Variabel bebas upah (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,200 sehingga apabila upah meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas tenaga kerja wanita akan mengalami peningkatan sebesar 0,200 satuan. Upah mempunyai probabilitas t sebesar 0,000 ( $t \leq \alpha$ ) berarti secara parsial upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi.
  2. Variabel bebas curahan jam kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 338,862, sehingga apabila curahan jam kerja wanita meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi akan mengalami peningkatan sebesar 338,862 satuan. Curahan jam kerja mempunyai probabilitas t sebesar 0,008 ( $t \leq \alpha$ ) berarti secara parsial curahan jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi.

3. Variabel bebas umur (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar -896,600, sehingga apabila umur meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar 896,600 satuan. Umur mempunyai probabilitas t sebesar 0,03 ( $t \leq \alpha$ ) berarti secara parsial umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi.
4. Variabel bebas beban tanggungan keluarga (X4) mempunyai koefisien regresi sebesar 1496,781, sehingga apabila beban tanggungan keluarga meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi akan mengalami peningkatan sebesar 1496,781 satuan. Beban tanggungan keluarga mempunyai probabilitas t sebesar 0,030 ( $t \leq \alpha$ ) berarti secara parsial beban tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian produksi.

## 5.2 Saran

1. Perlu adanya peningkatan upah untuk memotivasi tenaga kerja agar lebih giat bekerja sehingga produktivitas akan meningkat, dan perusahaan akan mendapat keuntungan.
3. Curahan jam kerja lebih dioptimalkan, sehingga produktivitas tenaga kerja akan meningkat dan tenaga kerja akan mendapat upah yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
4. Tenaga kerja yang direkrut adalah tenaga kerja usia produktif yang mempunyai kondisi fisik yang kuat, sehingga produktivitas tenaga kerja akan lebih tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Arsyad. 1991. *Prospek Perekonomian Indonesia Tahun 1991/1992 Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES
- Gomes, F. C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ANDI
- Gujarati, Damodar. 1993. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Handayani, T. 2002. *Konsep Dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: UMM Press
- Hasibuan, Sayuti. 1996. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Dan Kebijakan*. Jakarta: LP3ES
- Miller dan Meiners, 1997. *Teori Ekonomi Mikro Intermediate: Teori Masalah Pokok Dan Penerapan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mufidah. 2004. *Paradigma Gender*. Malang: Bayu Media
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nunik Dyah Winarni, 2005. *Pengaruh Umur, Masa Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Cerutu Pada Koperasi Karyawan Kartanegara PTP Nusantara X (Persero) Di Desa Candijati, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi
- Prihantoro, H. 2001. *Dampak Wanita Bekerja Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Keluarga Pada Perusahaan Tembakau*. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember
- Simanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI
- ..... 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI
- Sudarman. 1990. *Teori Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: BPF
- Sukirno, S. 2002. *Ekonomi Pembangunan Proses Masalah Dan Dasar Kebijakan*. Jakarta: LPFE-UI

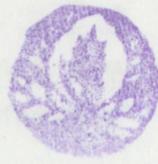
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.976	.966	.677	.597	1.675
	X2	.541	.421	.085	.696	1.438
	X3	-.431	-.468	-.096	.755	1.324
	X4	.115	.352	.069	.810	1.235

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	4.875	1.000
	2	.103	6.883
	3	1.820E-02	16.366
	4	2.986E-03	40.410
	5	4.198E-04	107.773



Unit DPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

### Uji Heterokedastisitas

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X3, X2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS\_1

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.275 <sup>a</sup>	.076	-.027	1608.34684

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: ABS\_1

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7612643.8	4	1903160.944	.736	.574 <sup>a</sup>
	Residual	93124064	36	2586779.550		
	Total	1.01E+08	40			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: ABS\_1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-62.231	8741.436		-.007	.994
	X1	-5.245E-04	.004	-.029	-.138	.891
	X2	3.317	51.706	.012	.064	.949
	X3	9.739	120.080	.015	.081	.936
	X4	433.873	282.232	.274	1.537	.133

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions				
		(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.00	.01	.00	.00	.82
	3	.00	.36	.00	.13	.01
	4	.07	.50	.05	.86	.11
	5	.93	.13	.95	.01	.05

a. Dependent Variable: Y

