

**PENGARUH UMUR, PENGALAMAN KERJA  
DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS  
BURUH TEMBAKAU BAGIAN SORTASI  
GUDANG PASIRMAS II DI DESA BITING  
KECAMATAN ARJASA KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

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

Asal :	Had ah	Klass
Terim	Perpustakaan	331.11
No. induk :		ROR
Oleh : Pengkatalog :		P

**YOPPY MARE PORSANTI**  
NIM. 010810101140

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2005**

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH UMUR, PENGALAMAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP PRODUKTIVITAS BURUH TEMBAKAU BAGIAN  
SORTASI GUDANG PASIRMAS II DI DESA BITING KECAMATAN  
ARJASA KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

NAMA : YOPPY MARE PORSANTI

NIM : 010810101140

JURUSAN : ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal

08 Oktober 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar sarjana dalam ilmu ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

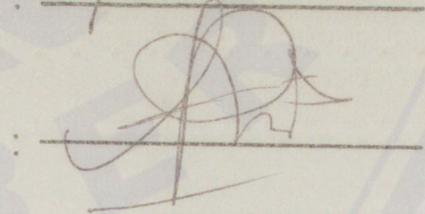
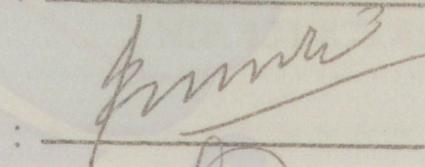
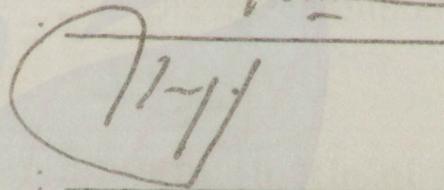
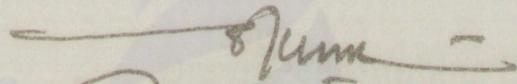
Susunan Tim Penguji

Ketua : Nama : Drs. Badjuri, ME  
NIM : 131 386 692

Sekretaris : Nama : Dra. Nanik Istiyani, MSi  
NIM : 131 698 376

Anggota : Nama : Dr. M. Fathorrozi, MSi  
NIM : 131 877 451

Nama : Dra. Riniati, MP  
NIM : 131 624 477



Mengetahui,  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,



  
H. Dr. Sarwedi, MM  
131 276 658



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

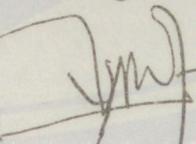
Nama : Yopy Mare Porsanti  
NIM : 010810101140  
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II di Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember

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.

Jember, 8 September 2005

Yang menyatakan



  
Yopy Mare Porsanti

## ABSTRACTS

Research concerning influence of age, job experience and incentive to tobacco labour productivity part of warehouse sortasi of Pasirmas II in countryside of Biting District of this Arjasa aim to to know influence of age, job experience and incentive either through with is same and also by parsial to productivity and to know factor what is most is influencing tobacco labour productivity.

Research executed in bond Pasirmas II countryside of Biting District of Arjasa since May month; moon till July 2005 with consideration that amount of labour of sortasi laboring at warehouse of Pasirmas its II amount too many for one other warehouse and still do type tobacco leaf sortasi of Na Oogst result of year crop 2004. Method intake of sampel use sampling random simple, with amount of population as a whole 400 labour people of sortasi and of sampel used to be to be taken by 40 labour people of sortasi of warehouse population of Pasirmas II. Method analyse data the used is doubled linear regresi which used to know influence of age, job experience and incentive to tobacco labour productivity part of sortasi through test collectively/together is same and test by parsial accompanied with classic assumption test ( econometric test) covering test of multikolinieritas test and of heterokedastisitas.

The result of data analysis obtained that collectively/together is same of exsogenous variable of age, job experience and incentive have an effect on manifestly to tobacco labour productivity part of sortasi. Test by parsial variable the exsogenous variable not all owning influence manifestly. This matter shown with value of masing exsogenous variable masing of labour age have probability value of t equal to 0,046 job experience have probability value of t equal to 0, 150 and incentive have probability value of t equal to 0,000. Level of coefficient of determinasi doubled ( Adjusted R2) equal to this 0,815 value indicate that labour productivity can be explained by age, job experience and incentive equal to 81,5 %, while the rest 18,5% determined by other variable.

Age have small influence to labour productivity because all responder owning productive age not all owning ability of strong physical so that influence yielded productivity. Job experience not have influence which signifikan to productivity because labour as a whole have work burden or quota which level of is same. Incentive factor represent most influencing factor of productivity because giving motivation to responder to be more improve its productivity

Keyword : Productivity Labour Tobacco Part of Sortasi, Age, Job experience and Incentive

## ABSTRAKSI

Penelitian mengenai pengaruh umur, pengalaman kerja dan insentif terhadap produktivitas buruh tembakau bagian sortasi gudang Pasirmas II di desa Biting Kecamatan Arjasa ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh umur, pengalaman kerja dan insentif baik secara bersama – sama maupun secara parsial terhadap produktivitas dan untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi produktivitas buruh tembakau.

Penelitian dilaksanakan di gudang Pasirmas II (desa Biting Kecamatan Arjasa sejak bulan Mei hingga Juli 2005 dengan pertimbangan bahwa jumlah buruh sortasi yang bekerja pada gudang Pasirmas II jumlahnya lebih banyak dari pada gudang lain dan masih melakukan sortasi daun tembakau jenis Na Oogst hasil panen tahun 2004. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dengan jumlah populasi secara keseluruhan 400 orang buruh sortasi dan sampel yang digunakan diambil 40 orang buruh sortasi dari populasi gudang Pasirmas II. Metode analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh umur, pengalaman kerja dan insentif terhadap produktivitas buruh tembakau bagian sortasi melalui uji secara bersama – sama dan uji secara parsial yang disertai dengan uji asumsi klasik (uji ekonometri) meliputi uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Hasil analisis data diperoleh bahwa secara bersama – sama variabel bebas umur, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas buruh tembakau bagian sortasi. Uji secara parsial variabel – variabel bebas tersebut tidak semua memiliki pengaruh secara nyata. Hal ini ditunjukkan dengan nilai masing – masing variabel bebas umur buruh memiliki nilai probabilitas t sebesar 0,046 pengalaman kerja memiliki nilai probabilitas t sebesar 0,150 dan insentif memiliki nilai probabilitas t sebesar 0,000. Besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adjusted sebesar 0,815 nilai ini menunjukkan bahwa produktivitas buruh dapat dijelaskan oleh umur, pengalaman kerja dan insentif sebesar 81,5 %, sedangkan sisanya 18,5% ditentukan oleh variabel lain.

Umur memiliki pengaruh kecil terhadap produktivitas buruh sebab semua responden yang memiliki usia produktif tidak semua memiliki kemampuan fisik yang kuat sehingga mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan. Pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas sebab buruh secara keseluruhan memiliki jatah atau beban pekerjaan yang besarnya hampr sama. Faktor insentif merupakan faktor yang paling mempengaruhi produktivitas sebab memberikan motivasi kepada responden untuk lebih meningkatkan produktivitasnya.

**Kata Kunci :** Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi, Umur, Pengalaman Kerja dan Insentif

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia dan hidayah yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga skripsi ini dengan judul Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II di Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember telah dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kemampuan penulis sebagai manusia biasa. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga bisa menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.

Selama pembuatan hingga terselesainya skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan yang tak ternilai. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. M. Fathorrozi, M. Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, arahan dan selalu memberikan masukan agar skripsi ini lebih sempurna.
2. Ibu Dra. Hj. Riniati, Mp selaku Dosen Pembimbing II, yang juga telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, arahan dan masukan hingga terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Bapak Drs. J. Sugiarto, SU selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama menempuh masa studi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN ABSTRAKSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	6
2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya.....	16
2.3 Hipotesis.....	18
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian.....	19
3.2 Metode Pengambilan Sampel.....	19
3.3 Metode Pengambilan Data.....	20
3.4 Metode Analisis Data.....	20
3.5 Definisi Variabel Operasional.....	24

<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	25
4.1 Gambaran Umum Gudang Pasirmas II .....	25
4.2 Kegiatan Produksi .....	28
4.3 Gambaran Data Hasil Penelitian .....	31
4.4 Analisis Data .....	34
4.5 Pembahasan .....	41
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	48

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan merupakan proses menuju kemajuam suatu negara. Muatan dari pembangunan itu sendiri adalah untuk meningkatkan kualitas berbagai sektor kehidupan dalam masyarakat, diantaranya peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Karena sumberdaya manusia adalah sumber yang esensial sebagai penggerak roda pembangunan yang berkeadilan. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia pada khususnya pada sektor swasta memerlukan adanya peran 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 atau upah sedangkan yang bersifat non materi merupakan kebutuhan psikologis dan sosial berupa rasa aman dalam bekerja, penghargaan terhadap pekerjaan, pendidikan dan lain-lain. Dengan adanya motivasi tersebut diharapkan akan menjadi tenaga pendorong di dalam bekerja sehingga turut menentukan produktivitas kerja.

Manfaat peningkatan produktivitas dapat dilihat dari 3 aspek yaitu aspek makro, mikro dan individu. Ditinjau dari aspek makro manfaat peningkatan dapat pula dilihat manfaat secara nasional, regional dan sektoral, sedangkan dari aspek mikro manfaat peningkatan produktivitas sama dengan manfaat pada tingkat perusahaan. Peningkatan produktivitas individu manfaatnya dapat dilihat dari pendapatan individu, fasilitas lain dan motivasi kerja karyawan meningkat.

Keuntungan merupakan salah satu tujuan di suatu perusahaan, tetapi apabila perusahaan hanya berusaha mengejar laba semata-mata, akibatnya melalaikan kebutuhan dan kemampuan pelaku perusahaan atau sumberdaya manusianya sehingga pada suatu saat kinerjanya menurun pada ahirnya laba akan turun atau bahkan bisa berbalik mengalami kerugian . Oleh karena itu harus dapat

dipelihara keseimbangan antara produktivitas dan kemampuan produksi. Apabila budaya kinerja turun, organisasi menjadi tidak efektif dan pada akhirnya proses pengembangan organisasi akan terganggu.

Pada darsawarsa 1990-an, dilontarkan isu tentang pentingnya pengusahaan tanaman tembakau serta pengolahan bagi kepentingan sosial, ekonomi dan politis bagi negara sedang berkembang. Diketengahkan bahwa penyediaan tenaga kerja, areal penanaman tembakau di Indonesia angka rata-rata 200.000 hektar setiap tahun yang menyerap sekitar 1,2 juta tenaga kerja. Kegiatan industri dan pengolahan lainnya seperti industri rokok mampu mempekerjakan buruh sebanyak 140.000 orang setiap hari, gudang pengolah tembakau cerutu menyerap tenaga buruh sebanyak 60.000 tenaga kerja musiman perhari (HOK) (Pudjiwati,1993:1). Disamping itu masih ada kegiatan lain seperti petani yang melibatkan tenaga buruh tani, pengrajin, pedagang kaki lima dan berbagai industri lainnya misalnya industri kertas rokok, kertas bitumen untuk kemasan sigaret, triplek untuk kotak cerutu dan lain lain. Demikian juga untuk lembaga pelayanan seperti eksportir, importir, perbankan, asuransi jasa angkutan, lembaga penelitian dan instansi lain serta berbagai departemen.

Kabupaten Jember memiliki gudang tembakau jenis *Na Oogst* dan *Vor Oogst* yang tersebar di berbagai Kecamatan. Tembakau *Vor Oogst* ditanam pada ahir musim penghujan yaitu pada bulan Maret, April, dan Mei sehingga pada saat ini proses sortasi tembakau telah selesai dilakukan. Sedangkan untuk tembakau jenis *Na Oogst* ditanam pada musim kemarau (sekitar bulan Agustus, September dan Oktober) saat ini masih melakukan proses sortasi untuk kemudian diproses menjadi cerutu.

Gudang tembakau *Na Oogst* Pasirmas II yang ada di desa Biting merupakan salah satu gudang tembakau yang masih melakukan proses sortasi dengan jumlah pekerja wanita secara keseluruhan mencapai 700 orang. Peranan 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 dalam pekerja wanita untuk mencapai kesejahteraan. Proses sortasi di gudang ini terdiri atas 5 blok yaitu blok 1, blok 2, blok 3, blok 4, dan blok 5 yang

kegiatan ekonomi beralih dari kegiatan rumah tangga ke kegiatan jasa. Pada tahap kedua, terjadi perpindahan kegiatan dari kegiatan jasa ke kegiatan sektor-sektor industri, misalnya bekerja di pabrik-pabrik atau perusahaan modern lainnya.

Keterlibatan tenaga kerja wanita dalam perekonomian, khususnya pada perusahaan tembakau akan memberikan dukungan terhadap perkembangan usaha pada sektor itu, karena potensi tenaga kerja wanita yang besar akan dapat meningkatkan tingkat pendapatan tenaga kerja tersebut. Dipilihnya tenaga kerja wanita dalam penelitian ini, disamping potensi tenaga kerja disektor pertanian, khususnya perusahaan tembakau, juga mempunyai peranan dalam pembentukan pendapatan ekonomi keluarga (household economy).

## 1.2 Perumusan Masalah

Dalam uraian diatas telah disebutkan bahwa pekerja wanita pada gudang tembakau Pasirmas II, khususnya pada bagian sortasi memiliki umur, pengalaman kerja dan motivasi kerja yang diakibatkan oleh adanya insentif yang berbeda sehingga tingkat produktifitasnya juga berbeda. Maka berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah yang dibuat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Umur, Pengalaman Kerja serta Insentif mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.
2. Apakah Umur, Pengalaman kerja serta Insentif mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.
3. Faktor apakah diantara Umur, Pengalaman Kerja dan Insentif yang paling mempengaruhi Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.

### 1.3 Tujuan Penelitian

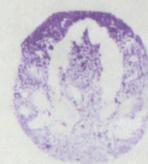
Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh secara bersama - sama Umur, Pengalaman Kerja, serta Insentif terhadap Produktifitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.
2. Pengaruh secara parsial Umur, Pengalaman Kerja, serta Insentif terhadap Produktifitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.
3. Faktor yang paling mempengaruhi Produktifitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai :

1. Gambaran dan informasi bagi pihak terkait tentang kondisi sosial ekonomi Buruh Tembakau serta Produktifitasnya guna dijadikan dasar pertimbangan dan kebijaksanaan produksi selanjutnya .
2. Menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Buruh Tembakau.
3. Informasi kepada pihak lain yang memerlukan sehubungan dengan penelitian sejenis.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas dan produksi merupakan dua pengertian yang berbeda, pengertian produksi selalu berorientasi kepada output saja (hasil yang dicapai) yang mempunyai unsur berdimensi satu (seperti Kg/ton). Sedangkan produktivitas adalah ukuran dengan dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 1997:9). Produktivitas juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat, yang tercermin dalam keseimbangan antara pemerataan hasil-hasil pembangunan nasional dan tingkat penyerapan angkatan kerja baru.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin. Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan (baik dari individu, kelompok, maupun dari organisasi perusahaan) untuk menghasilkan sesuatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu (Munandar, 1981:11) atau hasil bagi antara keluaran yang dicapai dengan masukan-masukan yang dicapai. Berdasarkan batasan yang terakhir ini, produktivitas dapat dibedakan berbagai tingkat produktivitas, baik tingkat individu (tenaga kerja), tingkat satuan kelompok kerja maupun tingkat organisasi perusahaan (produktivitas dari subsistem, sistem, suprasistem).

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk ;

- a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama
- b. Jumlah produksi yang sama dengan menggunakan sumberdaya yang kurang
- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan tambahan sumberdaya yang relatif kecil

### 2.1.2 Pendekatan Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diketahui dengan mengadakan pengukuran produksi. Pengukuran produksi banyak macamnya tergantung pada siapa dan untuk apa produktivitas itu dihitung.

Pada dasarnya dalam pengukuran produktivitas dikenal dua pendekatan yaitu :

#### 1). Produktivitas Total

Produktivitas total adalah nilai perbandingan antara keseluruhan output / pengeluaran total dengan jumlah seluruh input yang digunakan. Jumlah produktivitas total mencakup seluruh output yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dibagi dengan jumlah seluruh masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{keluaran total yang dicapai}}{\text{masukan total yang dipakai}}$$

#### 2). Produktivitas Parsial

Produktivitas parsial adalah perbandingan antara keluaran yang dicapai dengan satu faktor input saja. Jadi produktivitas parsial merupakan hasil bagi output yang dicapai dengan salah satu faktor input saja. Dari pendekatan yang disebutkan terahir timbul adanya produktivitas tenaga kerja, produktivitas modal, produktivitas bahan, produktivitas energi dll.

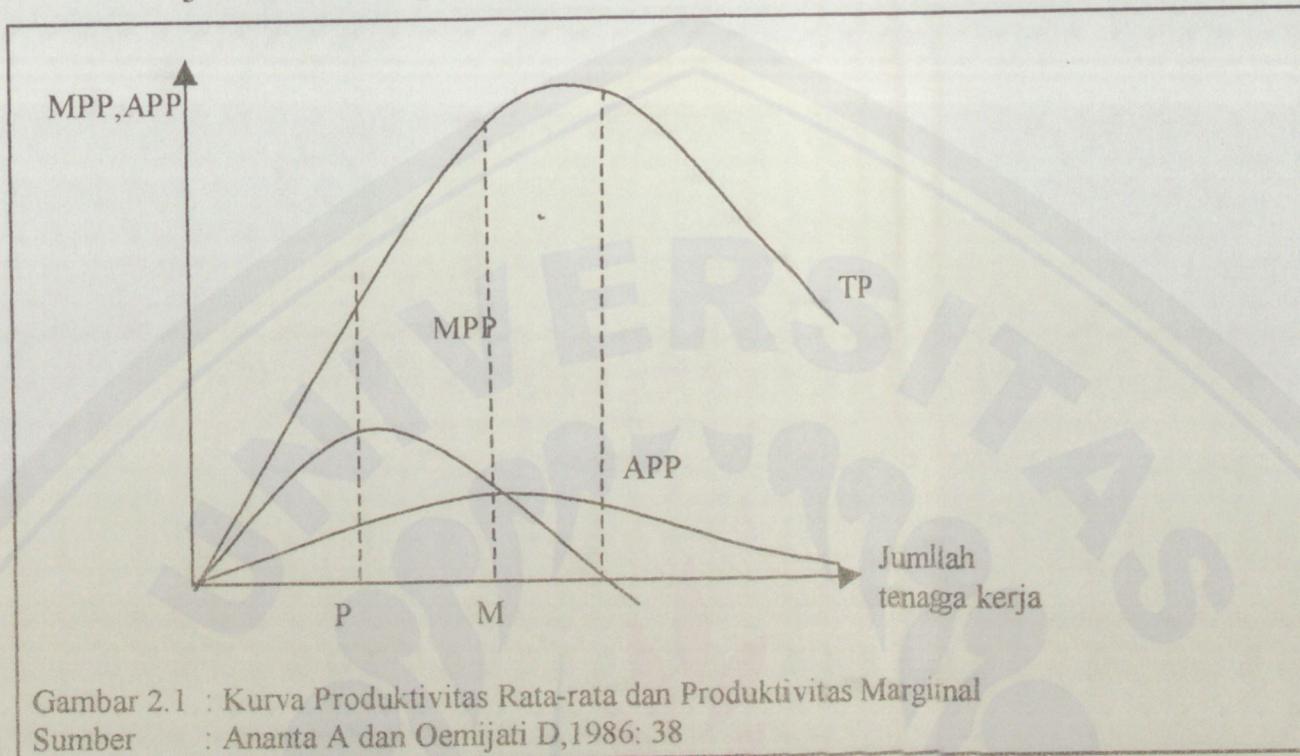
$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{keluaran yang dicapai}}{\text{masukan tertentu yang dicapai}}$$

Masukan tertentu tergantung produktivitas parsial yang diukur. Jika produktivitas modal, maka masukan tertentu adalah jumlah modal yang dipakai untuk menghasilkan keluaran yang dicapai. Demikian pula apabila yang diukur produktivitas bahan baku atau tenaga kerja, maka masukan tertentu adalah bahan baku dan tenaga kerja.

Produktivitas dalam hal ini adalah membagi total output perhari dengan hasil HOK (Hari Orang Kerja). HOK diperoleh dengan membagi hasil perkalian antara jumlah jam kerja, jumlah hari kerja dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan hari kerja efektif yang digunakan.

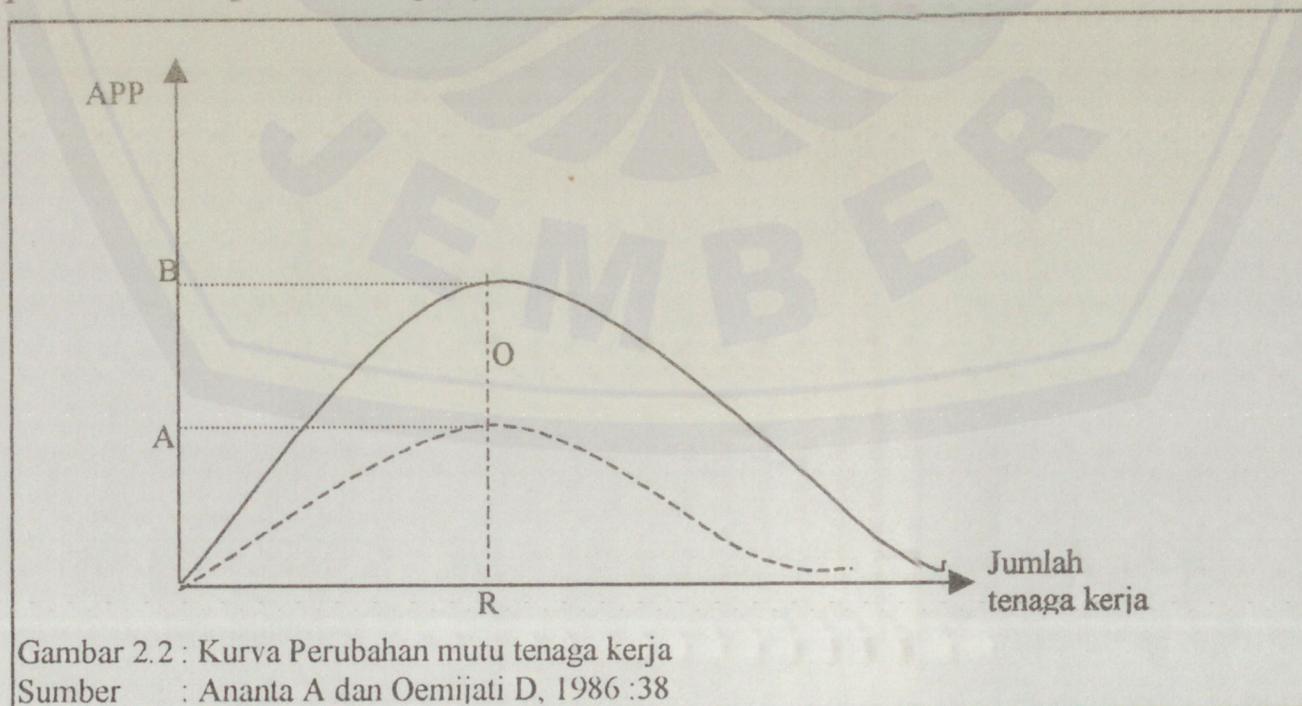
Keterangan:

- APP = rata-rata produktivitas
- MPP = marginal produktivitas
- TP = produksi total
- P = jumlah satuan pekerja



Gambar 2.1 : Kurva Produktivitas Rata-rata dan Produktivitas Marginal  
 Sumber : Ananta A dan Oemijati D, 1986: 38

Dengan konsep APP, kenaikan jumlah satuan pekerja hingga titik P akan selalu disertai dengan kenaikan produksi. Setelah titik P dilampaui kenaikan jumlah pekerja disertai dengan penurunan produksi. Demikian pula bila menggunakan konsep MPP. Perbedaan APP dengan MPP adalah titik puncak produksi tercapai lebih cepat yaitu di titik M bukan P.



Gambar 2.2 : Kurva Perubahan mutu tenaga kerja  
 Sumber : Ananta A dan Oemijati D, 1986 :38

Perubahan teknologi dapat merubah kurva tersebut. Peningkatan teknologi menyebabkan kedua kurva tersebut bergeser keatas. Pada gambar 2 terlihat untuk ilustrasi dipakai konsep produktivitas rata-rata. Grafik dengan garis patah-patah adalah grafik produktivitas sebelum adanya kemajuan teknologi. Tampilan bahwa untuk jumlah satuan pekerja yang sama kini dapat dicapai dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, untuk jumlah satuan pekerja sejumlah R, misalnya semula mempunyai tingkat produktivitas RA. Dengan adanya perubahan teknologi produktivitas menjai RB, selisih antara RA dan RB disebut dengan perubahan mutu pekerjaan (O). Dengan kata lain perubahan mutu pekerjaan adalah perubahan produktivitas pekerja dalam jumlah satuan pekerja tidak berubah. Perubahan produktivitas yang terjadi karena perubahan jumlah satuan pekerja untuk satu fungsi produksi tersebut tidak disebut perubahan mutu pekerja.

Dalam teori ekonomi mikro, produktivitas pekerja mengacu pada suatu kemampuan maksimum seorang pekerja untuk menghasilkan output. Dalam kenyataannya, pekerja tersebut belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuannya. Seberapa jauh ia memanfaatkan kemampuannya diukur dalam ekonomi mikro dengan angka efisiensi.

#### 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Industrial

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tiap organisasi dan tidak satupun berdiri sendiri lepas dari yang lain. Menentukan pentingnya produktivitas masing-masing sumber yakni tanah, bahan baku, mesin atau manusia tergantung dari perusahaan, industri dan mungkin dari negara yang bersangkutan. Pada industri dimana biaya buruh rendah dibanding dengan biaya bahan baku atau dibanding dengan modal yang ditanamkan dalam pabrik dan peralatannya, maka penggunaan yang lebih baik dari bahan baku atau pabrik sangat memungkinkan penekanan biaya. Di negeri yang kekurangan modal atau keahlian, tetapi mempunyai tenaga buruh kasar yang melimpah sedangkan upahnya rendah, produktivitas yang lebih tinggi harus dicapai dengan peningkatan hasil tiap mesin, tiap pabrik atau tiap pekerja.

Adakalanya menguntungkan juga untuk memperbanyak buruh kasar jika karenanya mesin yang mahal atau sejumlah tukang yang ahli dapat ditingkatkan hasil kerjanya. Banyak manajer yang praktis mengetahui hal ini, tetapi banyak juga orang yang menganut paham yang salah ialah seolah-olah produktivitas hanyalah menyangkut buruh, terutama karena produktivitas buruh biasanya dijadikan dasar bagi statistik produktivitas.

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

Produktivitas industrial merupakan fungsi dari berbagai variabel yang mempengaruhi seperti : 1) Iklim setempat (kondisi geografis); 2) sifat-sifat bangsa atau tenaga kerjanya (faktor sosial budaya); 3) tingkat supervisi kerja yang diberikan kepada karyawan; 5) tersedianya tenaga kerja terampil, dan 6) komposisi tenaga kerja.

Produktivitas dalam industri atau perusahaan dapat berubah karena empat hal, yaitu :

1. Perubahan jumlah pekerja
2. Perubahan jumlah jam kerja
3. Pergeseran fungsi produksi
4. Perubahan kondisi pasar

Secara konseptual, menurut Sinungan (1997:51), aset tenaga kerja terdiri dari 2 aspek yang perlu diperhatikan :

1. Aspek Fisik, terdiri dari :
  - a. Kesegaran jasmani
  - b. Tingkat kesehatan
  - c. Konsumsi gizi
2. Aspek nonfisik, terdiri dari :
  - a. Tingkat pendidikan
  - b. Profesionalisme dan keterampilan

- c. Kemampuan kepemimpinan
- d. Kemampuan bekerja secara kelompok
- e. Motivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan diri

### 2.1.5 Hubungan Umur dengan Produktivitas

Seperti yang dijelaskan diatas produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan fisik pekerja itu sendiri. Sedangkan kemampuan manusia semakin lama semakin menurun. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kelangsungan produksi perusahaan.

Faktor yang menjadi pertimbangan untuk menentukan upah harus sepadan dengan output yang diberikan yang harus dihitung menurut waktu yang disebut dengan sistim borongan berdasarkan produksi. Hal ini karena produksi merupakan sumber yang dapat menambah pendapatan perusahaan, maka bila produksi naik maka upah naik.

Semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu maka kemampuan fisiknya akan semakin lama semakin berkurang apalagi dengan pembayaran upah yang rendah dan pemberian gizi serta kesehatan yang terbatas secara sistematis produktivitas akan menurun. Hal ini sangat besar kemungkinannya untuk dilakukan upaya meningkatkan produktivitas mereka ( Simanjuntak, P ; 2002 :39).

Jika tenaga kerja yang memiliki usia tua dan keadaan fisik yang sudah pula tidak memungkinkan terus memaksakan diri untuk memenuhi tuntutan produksi yang ditargetkan maka, tenaga kerja akan mengalami kelelahan kerja yang pada ahirnya akan mempengaruhi pula kualitas kerja dan produktivitasnya. Sudarmayanti (1996: 55) menyebutkan beberapa faktor penyebab kelelahan kerja :

1. Kelelahan akibat faktor fisiologis (usia) adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Kerja fisik yang kontinue berpengaruh terhadap mekanisme tubuh, baik secara 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, yang menyangkut perubahan moral seseorang. Perubahan ini dapat diakibatkan beberapa hal, diantaranya : kurang minat dalam bekerja, berbagai penyakit, keadaan lingkungan, adanya hukum moral yang mengikat dan tidak merasa sesuai, sebab-sebab mental yang lain. Pengaruh tersebut terkumpul dalam tubuh dan mengakibatkan rasa lelah.

Kerja produktif memerlukan prayarat tertentu sebagai faktor pendukung kelangsungan produktivitas yaitu : kemauan 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 produktifitas dan produksi nasional.

Sedangkan menurut Strauss dan Sayles (2003:198) semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka, seperti pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman.

#### **2.1.6 Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas**

Banyaknya pengalaman seseorang akan memperluas wawasannya dengan demikian hal tersebut akan meningkatkan pengetahuan, kecerdasan, keterampilan dan prilaku serta kepribadian seseorang terhadap hal-hal baru. Menurut Suroto (1992:237) semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan semakin besar kemungkinan orang tersebut menghasilkan barang dan jasa yang semakin banyak, beragam dan bermutu.

Pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan dan kepribadian seseorang dalam bertingkah laku. Seseorang mendapatkan input dari lingkungan sekitarnya kemudian melakukan proses transformasi dan pada akhirnya melakukan tindakan/perilaku tertentu. Kurt Lewin mengemukakan bahwa kepribadian

seseorang merupakan fungsi dari pembawaan sejak lahir dan pengalaman yang ia dapat selama hidup.

$$\text{Personality} = f(\text{heredity, experience})$$

Unsur biologis (heredity) faktor genetik ini mempengaruhi seseorang dalam bertingkah laku. Termasuk di dalamnya sifat-sifat genetik orang tua menurun kepada anaknya. Namun dalam kegiatan produksi sifat-sifat pembawaan sejak lahir seseorang tidak terlalu berpengaruh dibandingkan pengalaman kerja. Unsur pengalaman (experience) sangat mempengaruhi tingkah laku dan kepribadian seseorang termasuk interaksinya dengan lingkungannya. Dalam kegiatan produksi pengalaman seseorang dalam memproduksi suatu barang memberikan pengaruh pada kualitas dan jumlah barang yang dihasilkannya yang pada akhirnya berdampak pula pada upah yang akan ia terima (Indrawijaya, 2000: 36).

Pengalaman dapat diperoleh dari semua perbuatan dimasa lalu atau dapat dipelajari, dengan demikian seseorang memperoleh pengalaman. Menurut Gitosudarmo (1988:168-169) pengalaman kerja dalam berproduksi dapat ditunjukkan oleh komulatif volume produksi dari tahun ke tahun atau dari bulan ke bulan. Karena itu apabila komulatif volume produksi bertambah berarti pengalaman kerja juga bertambah dan apa bila komulatif produksinya mencapai dua kali lipat berarti pengalaman kerja juga mencapai dua kali lipat.

Pengalaman kerja juga dapat diukur melalui masa kerja. Lama kerja dapat meningkatkan wawasan dan keterampilan baik secara horisontal maupun secara vertikal. Peningkatan secara horisontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahuinya. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Menurut Simanjuntak (1998:74) apabila latihan-latihan tersebut betul-betul dikaitkan dengan penggunaan dalam pekerjaan sehari – hari dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya latihan yang diperoleh.

Dalam kenyataannya dapat terlihat bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak akan berperilaku lebih produktif dari pada orang yang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali, karena mereka telah memiliki

pengetahuan dan informasi yang lebih banyak mengenai pekerjaan mereka melalui pengalaman kerja.

### 2.1.7 Hubungan Insentif dengan Produktifitas

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan produksinya dengan cara-cara tertentu. Jika perusahaan tersebut memiliki mesin produksi maka salah satu cara adalah dengan mengoptimalkan kemampuan mesin produksi. Jika perusahaan memiliki tenaga kerja dengan jumlah yang melimpah maka salah satu cara mengoptimalkan produksi adalah dengan memberikan insentif upah kepada tenaga kerja.

Berbeda dengan upah harian biasa insentif diberikan pihak perusahaan dengan tujuan memberikan motivasi para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka. Insentif mempengaruhi perolehan pendapatan buruh. Insentif yang ditawarkan kepada buruh akan menambah upah yang diterima selama ini sehingga buruh akan lebih giat bekerja untuk memperoleh tambahan upah yang selama ini dijanjikan, sedangkan pihak perusahaan memperoleh keuntungan dimana biaya produksi yang dihasilkan menjadi lebih murah.

Pemberian insentif ini akan membuat nilai waktu lebih tinggi sehingga mendorong karyawan untuk mensubstitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja menambah konsumsi barang. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan substitution effect dari kenaikan tingkat upah.

Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan/semangat tenaga kerja untuk lebih giat bekerja. Menurut F.W Taylor, model motivasi tradisional dapat dipakai oleh para manajer untuk mendorong atau memotivasi tenaga kerja tersebut dengan cara memberikan imbalan berupa upah/ bonus yang makin meningkat. Artinya apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upah/bonus akan dinaikkan (Martoyo, 140:1990).

Sedangkan menurut Mc.Clelland seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Kebutuhan yang dapat memotivasi gairah kerja antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan

(Umar, 2003:83). Teori motivasi proses yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan perusahaan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pekerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya dalam hal ini adalah semangat untuk memperoleh bonus/ insentif.

Menurut Teguh HS (2004 :4) dalam praktiknya perusahaan sering menentukan insentif berdasarkan:

a. Sistim Borongan

Sistim ini dipergunakan bagi suatu pekerjaan yang hasilnya sukar untuk diukur.

b. Sistim Scale

Menghubungkan tingkat upah / kompensasi dengan tingkat harga jual barang yang dihasilkan perusahaan.

c. Sistim Indeks

Menghubungkan tingkat upah dengan tingkat indeks biaya kehidupan.

d. Sistim Pembayaran Laba

Menetapkan bahwa buruh tidak hanya menerima upah biasa tetapi juga bagian laba dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai produktivitas telah dilakukan oleh Ekowati pada tahun 1998 berjudul “ Pengaruh Lama Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Kecil Tas Kulit di Desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupeten Sidoarjo “. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lama kerja dan curahan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kecil tas kulit di desa Kalisampurno.

Dari hasil penelitiannya, menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu :

- a. Rata-rata curahan jam kerja bertambah lebih besar berakibat bertambahnya peningkatan rata-rata produksi masing-masing tenaga kerja dan demikian pula sebaliknya.

- b. Peningkatan rata-rata produksi tenaga kerja dari strata I, II, III dimana strata III lebih lama dalam bekerja mengalami peningkatan produksi 16,91 unit / bulan dibandingkan dengan strata II 10,94 unit / bulan.
- c. Lama kerja dan curahan jam kerja mempunyai pengaruh positif dan nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri tas di desa Kalisampurno, hal ini dibuktikan dengan uji koefisien regresi secara bersama-sama  $F_{hitung} 79,683 > F_{tabel} 3,26$ . Uji koefisien regresi parsial bahwa baik untuk variabel bebas X1 ataupun X2 memiliki  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( 12,589 X1 dan 8,934 X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lama kerja dan curahan jam kerja terhadap naik turunnya produktivitas cukup besar yaitu 81,158 %.

Pada tahun 2003 Weli Amalia juga melakukan penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja. Judul penelitiannya adalah “ Pengaruh Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita Pada KOPKAR KARTANEGARA PTPN X ( PERSERO ) Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember ”, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi variabel umur - 0,195 dan masa kerja 3,8. Dua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan secara bersama-sama dengan nilai probabilitas F hitung 0,000 dan secara parsial dengan nilai probabilitas t hitung dari masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Pengaruh yang signifikan tersebut diperkuat oleh kemampuan masing-masing variabel menjelaskan produktivitas pekerja sebesar 98% atau ditunjukkan oleh koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,980, sisanya sebesar 0,2 atau 2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat keterkaitan serta beberapa perbedaan dan persamaan. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang terletak pada obyek penelitian dan tahun penelitian yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekowati dilakukan pada tahun 1998 mengambil tenaga kerja pada sentra industri tas kulit di Desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo sebagai obyek penelitian dan penelitian yang dilakukan oleh Weli Amalia dilakukan pada tahun 2003 dengan mengambil tenaga kerja wanita pada KOPKAR KARTANEGARA

sebagai obyeknya. Penelitian yang dilakukan sekarang dilakukan pada tahun 2005, mengambil obyek buruh tembakau bagian sortasi pada gudang tembakau Pasirmas II di desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember .

Sedangkan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada alat analisis yang digunakan dalam penelitian sama menggunakan regresi linier berganda.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan hasil dari tinjauan hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang ada, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Umur, Pengalaman Kerja serta Insentif secara bersama -sama berpengaruh nyata terhadap Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.
2. Umur, Pengalaman Kerja serta insentif secara parsial berpengaruh nyata terhadap Produktivitas Buruh Tembakau Bagian Sortasi Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.
3. Faktor yang paling mempengaruhi produktivitas pekerja adalah insentif tenaga kerja.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember ini adalah metode *Deskriptif*. Menurut Nasir (1999:156) metode *Deskriptif* adalah metode yang menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai suatu obyek yang diteliti dan bertujuan untuk mencari ada tidaknya pola hubungan serta sifat dua variabel atau lebih dan untuk menguji hipotesis bahkan menemukan teori baru.

##### 3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah prestasi kerja buruh tembakau bagian sortasi gudang Pasirmas II di Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember dilihat dari produktivitas pada hari orang kerja (HOK) yang dipengaruhi oleh Umur, Pengalaman Kerja dan Insentif.

##### 3.1.3 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II di Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupten Jember.

#### 3.2 Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan cara *simple random sampling* yaitu pemilihan sample buruh tembakau bagian sortasi secara acak dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap masing-masing buruh untuk menjadi sampel. Masing – masing sampel diberikan angka yang berurutan kemudian diambil angka yang bernilai ganjil.

Menurut Arikunto (2002:112), apabila subyek yang akan diteliti populasinya besar (lebih dari 100) maka dapat diambil sample antara 10-15% atau

20-25% atau lebih. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada gudang Pasirmas II di desa Biting jumlah buruh yang bekerja berjumlah 400 orang. Dari jumlah tersebut ditentukan sample sebesar 10% yaitu sebanyak 40 orang dianggap sudah cukup mewakili populasi yang ada.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari responden, dimana pengumpulan datanya menggunakan wawancara secara langsung dengan buruh tembakau bagian sortasi sesuai daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, dan observasi dengan pengamatan langsung pada produktivitas selama jam kerja per orang sesuai hasil sampel. Untuk mendukung keakuratan data primer maka digunakan data sekunder (merupakan sumber data yang diperoleh dari studi kepustakaan serta instansi terkait) yang diperoleh dari kantor Dinas Perkebunan Jember, BPS serta ditambah dengan literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data cross section yaitu data yang menggambarkan keadaan pada waktu tertentu.

### 3.4 Metode Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor umur, pengalaman kerja dan insentif terhadap produktivitas buruh tembakau bagian sortasi gudang Pasirmas II di desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember digunakan analisis regresi linier berganda (Soepranto, 1995:189) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Besarnya produktivitas buruh sortasi (hari)

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

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

X<sub>3</sub> = insentif (Rp)

- $b_0$  = koefisien yang menunjukkan besarnya produktivitas buruh tembakau pada saat  $X_1, X_2, X_3, = 0$
- $b_1$  = koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh umur buruh tembakau terhadap produktivitas
- $b_2$  = koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas
- $b_3$  = koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh insentif terhadap produktivitas
- $e$  = koefisien yang menunjukkan besarnya kesalahan pengganggu

### 3.4.2 Uji Statistik

#### 1. Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F)

Untuk menguji secara serentak atau bersama-sama antara variable bebas terhadap variable terikat digunakan kriteria uji f dengan rumus sebagai berikut (Supranto.J, 1995 :267) :

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

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = banyaknya variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

Perumusan hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya secara bersama-sama variabel bebas yaitu umur, pengalaman kerja dan insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama variabel bebas yaitu umur, pengalaman kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas.

Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat keyakinan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas  $F_{hitung} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas  $F_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### 2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan uji statistik atau uji t dengan rumus (Supranto, 1995:252) sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

$b_i$  = koefisien regresi

$Sb_i$  = standart error deviasi

Kriteria pengujian untuk dua arah dengan keyakinan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % adalah sebagai berikut :

1. jika probabilitas signifikansi  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. jika probabilitas signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3. Koefisien Determinasi Berganda

Untuk mengukur besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 1995:102).

$$R^2 = \frac{(\sum X_i Y_i)^2}{\sum X_i^2 \sum Y_i^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinasi

$i$  = banyaknya variabel

Keterangan :

$R^2$  bernilai diantara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai  $R^2$  mendekati 0, maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai  $R^2$  mendekati 1, maka ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.4.3 Uji Ekonometrik

#### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti terjadi interkolerasi antara variabel bebas dimana menunjukkan lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna diantara beberapa variabel atau semua variabel yang menjelaskan dalam semua model regresi. Adanya multikolinieritas dapat dideteksi apabila nilai  $F_{hitung}$  dan  $R^2$  adalah signifikan, sedangkan sebagian atau seluruh koefisien regresi tidak signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji Klein yaitu dengan melakukan regresi sederhana antara variabel bebas dengan menjadikan salah satunya sebagai variabel terikat, selanjutnya nilai  $r^2$  masing-masing regresi tersebut dibandingkan dengan nilai  $R^2$  hasil regresi berganda. Apabila nilai  $r^2$  masing-masing regresi sederhana lebih kecil daripada  $R^2$  hasil regresi berganda maka model tersebut tidak terkena multikolinieritas (Gujarati, 1993: 163).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu alat uji ekonometrika yang digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser dengan langkah-langkah sebagai berikut (Gujarati, 1993:438) :

1. melakukan regresi variabel terikat terhadap semua variabel penjelas  $X_i$  dengan memperoleh nilai residual  $(|e|)$  ;
2. melakukan regresi dari nilai absolut residual  $(|e|)$  terhadap semua variabel  $X_i$  yang mempunyai hubungan erat dengan  $\delta^2 \mu$  dengan bentuk regresi sebagai berikut:

$$|e| = \partial_0 + \partial_1 X_1 + \mu_1$$

3. menentukan ada tidaknya heterokedastisitas dalam uji statistik untuk menguji hipotesis:

$$H_0 : \partial_1 = 0, \text{ dan } H_a : \partial_1 \neq 0$$

Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh dibandingkan dengan level of significan yaitu :

1. apabila probabilitas  $t_{hitung} \geq$  tingkat kesalahan yang telah ditetapkan/ level of signifcan, maka  $H_0$  diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. apabila probabilitas  $t_{hitung} <$  tingkat kesalahan yang telah ditetapkan/ level of significan, maka  $H_0$  ditolak dan terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5 Definisi Variabel Operasional

Untuk menghindari terjadinya salah pengertian dalam tulisan ini serta mencegah meluasnya permasalahan, perlu adanya batasan-batasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam tulisan ini yaitu :

1. Produktivitas buruh dalam hal ini adalah jumlah output yang dihasilkan (lembaran daun tembakau) oleh setiap buruh dalam satu hari. Satuannya adalah helai.
2. Umur adalah umur buruh saat dilakukan penelitian. Di hitung dalam satuan tahun.
3. Pengalaman kerja adalah lamanya waktu yang telah dilalui selama menjadi buruh tembakau bagian sortasi yang dinyatakan dalam tahun.
4. Insentif upah adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada buruh dinyatakan dalam rupiah per kotak(5 Kg) dihitung berdasarkan kelebihan sortasi dari jatah/ beban pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Gudang Pasirmas II

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Gudang Pasirmas II

Gudang PasirMas II merupakan salah satu gudang milik PT. LEDOKOMBO. Perusahaan ini merupakan perusahaan eksportir yang bergerak di bidang perkebunan dan perdagangan khususnya bidang perdagangan tembakau Na Oogst, Vor Oogst dan vanili.

PT.LEDOKOMBO didirikan berdasarkan akte pendirian No. 12 tertanggal 12 Juli 1957 dari Tjan Guan Kwie, wakil sementara dari Bertus Johannes Adolph Stock. Semula nama perusahaan adalah NV.Cultuur Industrie En Handel Maatschappij Lim Sen. Akta pendirian perusahaan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia Bagian Badan Hukum dengan SK No. J.A 5789/ 20, tertanggal 7 Juli 1952.

Berdasarkan akta notaris No: 88 tertanggal 22 Januari 1960 dari Anwar Mahajudin notaris di Surabaya menyatakan bahwa, nama awal NV.Cultuur Industrie En Handel Maatschappij Lim Sen diganti menjadi PT.LEDOKOMBO. Perubahan nama tersebut telah dimuat dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 22 tertanggal 17 Desember 1963 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui surat Kepala Urusan Hukum Perdata dengan SK No. J.A 5748/ 20 tertanggal 2 Januari 1960.

PT. LEDOKOMBO pada awalnya hanya memiliki 5 gudang untuk tembakau Na Oogst dan Vor Oogst, kemudian berkembang menjadi 23 gudang tembakau Na Oogst dan Vor Oogst, salah satunya adalah Gudang Pasirmas II. Gudang ini didirikan pada tahun 1986 dengan tujuan untuk menampung kelebihan simpanan tembakau Na Oogst dari Gudang I. Baru sejak tahun 1987 gudang ini digunakan untuk proses sortasi tembakau jenis Na Oogst. Pada saat ini Gudang Tembakau Pasirmas II melakukan proses sortasi tembakau Na Oogst dari hasil panen tahun 2004.

#### 4.1.2 Keadaan Geografis Gudang Pasirmas II

Gudang Pasirmas II terletak 1 Km dari Kantor Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember. Desa Biting sendiri terletak 12 Km dari pusat pemerintahan Kabupaten Jember. Secara Geografis Desa Biting berada pada ketinggian 700 meter di atas permukaan laut, dengan curah hujan sebesar 450-500 mm/ tahun dan suhu rata-rata  $34^{\circ}\text{C} - 38^{\circ}\text{C}$ . Batas-batas wilayah Desa Biting adalah sebagai berikut :

- a. Batas sebelah utara adalah : Desa Candijati
- b. Batas sebelah selatan adalah : Desa Arjasa
- c. Batas sebelah timur adalah : Desa Sukowono
- d. Batas sebelah barat adalah : Desa Kalisat

#### 4.1.3 Jam Kerja Gudang Pasirmas II

Jam kerja Gudang Pasirmas II tidak jauh berbeda dengan jam kerja pada umumnya . Pihak Otoritas Perusahaan telah memberikan kewenangan kepada masing – masing Kepala Gudang untuk mengatur sendiri jam kerja dan jadwal istirahat yang diberlakukan kepada para pegawai dan buruh tembakau bawahannya. Untuk buruh sortasi Gudang Pasirmas II, jam kerja sortasi yang berlaku dalam 1 hari kerja adalah waktu untuk bekerja selama 7 jam dengan tiga kali istirahat, yang dapat terinci sebagai berikut :

07.00 WIB – 10.00 WIB = kerja sortasi

10.00 WIB – 10.30 WIB = istirahat

10.30 WIB – 12.30 WIB = kerja sortasi

12.30 WIB – 13.00 WIB = istirahat

13.00 WIB – 15.00 WIB = kerja sortasi

#### 4.1.4 Sistim Penggajian Pada Gudang Pasirmas II

Sistim penggajian dalam Gudang Pasirmas II dibagi berdasarkan pada tingkatan pekerjaan. Untuk tingkatan pekerjaan dibagi menjadi :

1. Pekerja Angkut
2. Pekerja Sortasi
3. Pekerja Pengontrol
4. Pekerja Fermentasi

Upah pekerja angkut besarnya adalah Rp. 15.000 perhari, sedangkan upah pekerja sortasi besarnya Rp. 12.000 perhari. Upah pengontrol besarnya adalah Rp. 14.500 perhari dan upah pekerja fermentasi adalah Rp. 12.000 perhari. Upah dibayarkan pada hari ke sepuluh dihitung sejak pekerja mulai bekerja, biasanya dibayarkan pada tanggal 10, 20 dan 30.

Untuk meningkatkan produktivitas pekerja maka pihak perusahaan memberikan kebebasan tersendiri bagi masing – masing kepala gudang untuk menentukan besarnya insentif yang akan dibayarkan. Kepala gudang Pasirmas I dan II akan memberikan insentif apabila setiap buruh telah menyelesaikan sortasi berdasarkan jatah/ beban pekerjaan yang diberikan. Setiap satu kotak (5 Kg) kelebihan sortasi dari jatah/ beban yang diberikan maka akan mendapatkan insentif yang besarnya bervariasi tergantung pada kelas. Pada awal mulanya jatah/ beban sortasi pada gudang I dan II sebanyak 25 Kg kemudian ditambah menjadi 35 Kg sehingga setiap buruh harus menghasilkan sortasi lebih banyak dari jatah yang ditetapkan sebelumnya untuk mendapatkan insentif.

Namun karena komposisi umur dan tingkat kecekatan yang berbeda maka sistim bonus/ insentif yang berlaku antara kedua gudang juga berbeda. Penambahan beban pekerjaan yang lebih banyak kepada buruh ternyata bisa diterima dan berjalan baik kepada buruh gudang I, sedangkan pada buruh gudang II penambahan beban pekerjaan membuat buruh yang bekerja mengalami cukup banyak kesulitan dalam penerapannya. Sehingga jatah yang diberikan kepada buruh dikembalikan pada semula hal yang sama berlaku juga untuk penetapan insentif yaitu 25 Kg atau 5025 helai untuk setiap buruh.

Insentif yang diberikan dibagikan berdasarkan tingkatan kelebihan sortasi. Kelompok pertama kelebihan sortasi diatas 25 Kg/ 5025 helai hingga 50 Kg/ 10050 helai maka bonus tiap kotak Rp. 300. Kelompok kedua kelebihan sortasi diatas 50 Kg/ 10050 helai hingga 75 Kg/ 15075 helai maka bonus tiap kotak adalah Rp. 600 sedangkan pada kelompok ketiga kelebihan sortasi diatas 75 Kg/ 15075 helai hingga 100 Kg/ 20100 helai maka bonus tiap kotak adalah Rp. 900.

## 4.2 Kegiatan Produksi

### 4.2.1 Bahan Baku Produksi

Tembakau Besuki Na Oogst yang di sortasi pada penelitian ini berasal dari hasil panen tembakau pada tahun lalu. Sehingga tinggi rendahnya produksi daun kering tembakau berpengaruh pula pada hasil sortasi. Perkembangan luas areal tembakau Na Oogst wilayah Kabupaten Jember secara keseluruhan selama lima tahun berfluktuasi sebagaimana tabel 1 :

Tabel 4.1 : Perkembangan Luas Areal, Produksi Daun Kering setiap ha Tembakau Besuki Na Oogst Kabupaten Jember tahun 1999-2004

No	Musin Tanam Tahun	Realisasi Areal (ha)	Produksi Daun Kering (ton)	Produksi Daun Kering Setiap Hektar (kw/ha)
1	1999/ 2000	9.546,00	12.500,02	13,09
2	2000/ 2001	10.504,40	12.688,50	12,08
3	2001/ 2002	11.807,00	13.012,70	11,02
4	2002/ 2003	7.686,11	8.385,26	10,91
5	2003/ 2004	3.117,90	3.743,73	12,01
	Rata-rata	8.532,28	10.066,04	11,82

Sumber : Laporan Tahunan, Dinas Perkebunan Jember, 2004

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 2002/ 2003 mengalami penurunan yang terburuk dari 11,02 kw/ ha/ th menjadi 10,91 kw/ ha/ th, dengan luas areal yang semakin sempit dari tahun sebelumnya yaitu seluas 11.807,00 hektar. Hal ini terjadi karena pada tahun tersebut harga tembakau rakyat Na Oogst untuk cerutu turun dari Rp 3,5 juta – Rp 4 juta/ kuintal menjadi Rp 350.000 di tingkat pengepul. Musim kemarau yang panjang mengakibatkan daun tembakau NO kekuning-kuningan dan bercampur tanah. Selain itu pola budidaya dan penanganan pasca panen (terutama pola pengasapan tembakau ) yang buruk juga mengakibatkan mutu

tembakau menjadi buruk padahal konsumen mancanegara membutuhkan daun tembakau yang bermutu prima, sehingga pengeksportir lebih suka membeli tembakau bawah naungan yang ditangani perkebunan swasta dan pemerintah serta bermutu lebih baik dari perkebunan rakyat.

#### 4.2.2 Proses Produksi

Gudang Pasirmas II di Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember 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, dipergunakan untuk pembungkus dalam dan pembungkus luar rokok cerutu. Sedangkan jenis filler adalah kualitas yang lebih rendah, dipergunakan untuk isi (bagian dalam) rokok cerutu disortasi oleh gudang I. Setelah daun kering tembakau Na Oogst disortasi, kemudian di kirim ke gudang pusat PT.LEDOKOMBO yang terletak di Jalan Hayam Wuruk Jember untuk kemudian di ekspor ke negara tujuan konsumen dan di proses menjadi rokok cerutu.

Sebelum melalui proses sortasi pemilihan tembakau untuk bahan baku cerutu tembakau dari petani harus melewati serangkaian tahapan, yaitu :

##### 1. Tahap Pembelian

Daun tembakau yang berasal dari petani dipilah – pilah berdasarkan kualitas yang diinginkan oleh Kepala Gudang. Harga beli dari petani tergantung kesepakatan antara Kepala Gudang dan petani tembakau.

##### 2. Voor Sortasi

Sering disebut sebagai sortasi kasar yaitu sortasi yang memisahkan tembakau yang dibeli dari petani menjadi:

- a. Daun Utuh ( Dekblad/ pembalut )
- b. Daun Utuh ( Omblad/ pembungkus )
- c. Filler

##### 3. Voor Fermentasi

Merupakan suatu proses pemasakan daun ( stapel ), menghasilkan daun tembakau yang memiliki grade/ status A, B, C, D, C yang disusun berdasarkan perpindahan temperatur dan tekanan. Jika derajat panas dalam tembakau

menunjukkan angka  $48^{\circ}\text{C}$  maka tembakau-tembakau hasil panen dari para petani tersebut di bongkar untuk distabilkan kembali suhunya. Jika suhu tembakau sudah normal ( $27^{\circ}\text{C} - 37^{\circ}\text{C}$ ) maka selama 1 minggu tembakau tersebut difermentasi kembali. Setiap 25 hari atau 30 hari sekali derajat panas dalam tembakau diukur kembali dan dibongkar kembali untuk mencegah terjadinya kerusakan tembakau secara massal karena suhu dalam tembakau yang terlalu panas. Tembakau-tembakau tersebut ditutup selama 30 hari dan harus kedap udara.

#### 4. Naa Sortasi

Setelah tembakau mengalami proses fermentasi maka dimulailah proses membuka daun, dimana daun – daun tembakau yang semula berbentuk kuncup di bentuk menjadi utuh untuk kemudian siap memasuki proses sortasi selanjutnya yang memisahkan daun tembakau berdasarkan kualitasnya.

#### 5. Naa Fumigasi

Proses sortasi dilakukan untuk mendapatkan daun yang utuh dan dan daun tembakau berlubang kecil. Proses sortasi yang dilakukan pada gudang Pasirmas II menghasilkan dekblad dan omblad, sedangkan gudang Pasirmas I menghasilkan filler. Setelah dilakukan maka tembakau-tembakau tersebut diikat (1 ikat = 25 helai) diberi kode tertentu yang memudahkan pengontrol dan pegawai penyimpanan melakukan tugas selanjutnya.

#### 6. Packing

Tembakau yang telah disortasi tersebut kemudian ditimbang dan dikumpulkan sehingga mencapai ukuran 1 bal (1 bal = 1 kw) setelah itu tembakau tersebut memasuki mesin Prees. Sehingga tembakau mencapai ukuran yang lebih rapi dan lebih padat kemudian baru dibungkus.

#### 7. Fumigasi

Setelah tembakau mencapai ukuran bal maka tembakau-tembakau tersebut kemudian difumugasi, yaitu diberi racun atau pengobatan untuk mencegah munculnya hama tembakau yang disebut 'Lasioderma Sp' untuk kemudian dijual langsung kepada pembeli ataupun dikirim ke gudang pusat untuk selanjutnya diekspor.

### 4.3 Gambaran Data Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Umur Responden

Umur merupakan penentu dari cara berpikir dan kematangan pribadi seseorang. Umur responden dapat memberikan gambaran umum mengenai buruh yang bekerja pada gudang Pasirmas II.

Umur responden seperti lampiran 1 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden menurut tingkat umur

No	Umur ( Tahun )	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1	25 - 29	5	12,5
2	30 - 34	7	17,5
3	35 - 39	12	30
4	40 - 44	4	10
5	45 - 49	8	20
6	50 - 54	4	10
Jumlah		40	100

Sumber : Data primer diolah, 2005

Dari responden sejumlah 40 orang umur buruh wanita berkisar antara 27 tahun sampai dengan 51 tahun terhitung sampai bulan Juni 2005. Rata-rata umur buruh wanita sortasi tembakau gudang II adalah 39 tahun. Sebagian besar bekerja pada tingkat umur antara 35 tahun sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 30 % . Kemudian disusul dengan buruh yang bekerja pada tingkat umur 45 tahun sampai dengan 49 tahun sebanyak 8 orang atau 20 %. Buruh yang bekerja pada tingkat umur 30 tahun hingga 34 tahun sebanyak 7 orang atau 17,5%, untuk buruh yang bekerja pada tingkat umur 25 sampai dengan 29 tahun sebanyak 5 orang atau 12,5 %. Sedangkan untuk buruh yang bekerja pada tingkat umur 40 hingga 44 tahun dan tingkat umur 50 hingga 54 tahun masing –masing sebanyak 4 orang atau 10 %. Dilihat dari umur pekerja tergolong dalam kelompok umur produktif, yang dianggap mempunyai kemampuan fisik yang lebih kuat dan pengalaman lebih banyak dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

### 4.3.2 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan adalah waktu yang digunakan buruh wanita sortasi dalam menempuh pendidikan formal, yaitu dari tingkat SD, SLTP, SMU dan Perguruan Tinggi yang dinyatakan dengan tahun sukses.

Tingkat pendidikan buruh wanita sortasi seperti pada lampiran 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Tahun Sukses	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Tidak pernah sekolah	0	11	27,5
2	SD Kelas 1	1	2	5
3	SD Kelas 2	2	7	22,5
4	SD Kelas 3	3	6	15
5	SD Kelas 4	4	3	7,5
6	SD Kelas 5	5	-	-
7	SD Kelas 6	6	-	-
8	Lulus SD	7	7	17,5
9	SLTP Kelas 1	8	-	-
10	SLTP Kelas 2	9	1	2,5
11	SLTP Kelas 3	10	-	-
12	Lulus SLTP	11	1	2,5
Jumlah			40	100

Sumber : Data primer diolah, 2005

Keadaan pendidikan buruh wanita sortasi tembakau gudang Pasirmas II di Desa Biting Kecamatan Arjasa relatif rendah. Dari 40 orang sampel pekerja wanita yang tidak sekolah sama sekali sebanyak 11 orang atau 27,5 %, 2 orang atau 5 % bersekolah tetapi hanya sampai kelas 1 SD, 9 orang bersekolah hingga kelas 2 SD atau 22,5 %, 6 orang bersekolah hingga kelas 3 SD atau 7,5 %. Buruh yang benar – benar lulus SD hanya 7 orang atau 17,5 %. Buruh yang melanjutkan ke jenjang SLTP tetapi terhenti hingga kelas 2 SLTP 1 orang atau 2,5 %, sedangkan buruh yang benar – benar lulus SLTP hanya 1 orang atau 2,5 %. Dari data tersebut menunjukkan kegiatan sortasi tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang cukup tinggi, tetapi diperlukan latihan yang cukup intens.

### 4.3.3 Jumlah Anggota Keluarga Responden

Keluarga merupakan satuan terkecil dalam masyarakat. Keluarga yang dimaksud disini adalah jumlah anggota keluarga responden ( kecuali responden )

yang terdiri dari suami, anak, dan anggota keluarga lain yang hidup dalam satu rumah dengan responden. Semakin besar jumlah anggota keluarga dalam satu rumah maka semakin besar tanggungan dan kebutuhan keluarga yang harus dipenuhi.

Jumlah anggota keluarga responden seperti pada lampiran 2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 :Distribusi Responden Menurut Jumlah Anggota Keluarga

No	Anggota Keluarga	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1	1	1	2,5
2	2	9	22,5
3	3	9	22,5
4	4	8	20
5	5	4	10
6	6	3	7,5
7	7	4	10
8	8	1	2,5
9	9	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data primer diolah,2005

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden paling banyak memiliki anggota keluarga 2 orang dan 3 orang masing – masing sebanyak 9 orang atau 22,5 %. Sedangkan reponden yang memiliki anggota keluarga 4 orang sebanyak 8 orang atau 20 %, responden yang memiliki anggota keluarga 5 orang dan 7 orang masing – masing sebanyak 4 orang atau 10 %. 3 orang responden memiliki 6 orang anggota keluarga, dan responden yang memiliki anggota keluarga sebanyak 1 orang, 8 orang, serta 9 orang masing – masing sebanyak 1 orang atau 2,5 %.

#### 4.3.4 Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman kerja responden adalah jangka waktu atau lamanya waktu yang telah dilalui responden selama menjadi buruh tembakau bagian sortasi yang dinyatakan dalam tahun. Pengalaman kerja responden berkaitan erat dengan produktivitas responden.

Pengalaman kerja responden seperti pada lampiran 1 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 : Distribusi Responden Menurut Tingkat Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja ( Tahun )	Jumlah ( Orang )	Prosentase ( % )
1	1 – 3	0	0
2	4 – 6	7	17,5
3	7 – 9	8	20
4	10 – 12	6	15
5	13 – 15	11	27,5
6	16 – 18	8	20
Jumlah		40	100

Sumber : Data primer diolah, 2005

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja atau masa kerja buruh wanita sortasi berkisar antara 4 sampai dengan 18 tahun. Pengalaman kerja buruh sortasi paling banyak berkisar antara 13 tahun sampai 15 tahun sebanyak 11 orang atau 27,5 %. Buruh sortasi dengan pengalaman kerja 7 tahun sampai 8 tahun dan 16 tahun sampai 18 tahun memiliki proporsi yang hampir sama, masing – masing 8 orang atau 20 % dari total responden. Pengalaman kerja 4 tahun hingga 6 tahun 7 orang atau 17,5 % dan mereka yang memiliki pengalaman kerja 10 tahun hingga 12 tahun 6 orang atau 15%.

Semakin lama buruh wanita melakukan sortasi maka akan lebih cepat dan tepat dalam melakukan sortasi, karena sudah menguasai pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja penting bagi buruh sortasi, karena mengklasifikasikan daun kering tembakau Na Oogst tergolong rumit.

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakannya analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana faktor umur, pengalaman kerja dan insentif mempengaruhi produktivitas pekerja dan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6 : Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	1843,392	1256,339	
Umur	58,089	28,160	,142
Pengalaman Kerja	119,698	81,289	,179
Insentif	10,732	1,741	,747

Sumber : Lampiran 3

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda seperti pada lampiran 3, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1843,392 + 58,089 X_1 + 119,698 X_2 + 10,732 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terinci beberapa hal sebagai berikut:

- Nilai koefisien  $B_0 = 1843,392$  rata-rata produktivitas buruh wanita sortasi tembakau gudang Pasirmas II sebesar 1843 helai/hari apabila oleh umur ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) buruh sortasi tembakau gudang II sama dengan nol.
- Variabel bebas umur buruh sortasi ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi ( $B_1$ ) sebesar 58,089. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan umur ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka produktivitas setiap orang perhari (Y) akan bertambah 58,089 helai/ hari, dengan anggapan pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) konstan.
- Variabel bebas pengalaman kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi ( $B_2$ ) sebesar 119,698. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka produktivitas setiap orang perhari (Y) akan bertambah sebesar 119,698 helai/ hari, apabila  $X_1$  ( umur ) dan  $X_3$  (insentif) dianggap konstan.

- d. Variabel bebas insentif ( $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi ( $B_3$ ) sebesar 10,732. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan insentif sebesar satu satuan maka produktivitas setiap orang perhari ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 10,732 helai/ hari, apabila umur ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan.

#### 4.4.2 Uji Statistik

##### a. Hasil Uji Simultan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Untuk mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Umur, Pengalaman Kerja dan Insentif terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas buruh secara bersama-sama / serentak digunakan uji F ( F test ). Uji tersebut dilakukan dengan membandingkan probabilitas F hitung dengan level of significance ( $\alpha$ ). Apabila probabilitas  $F \leq \alpha$  ( $\alpha = 0,05 \%$ ) maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas yaitu umur, pengalaman kerja dan insentif bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat yaitu produktivitas buruh. Hasil perhitungan dari F-test untuk masing –masing faktor ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.7 : Analisis Varian Untuk Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda Secara Serentak

Model	df	Sig.
Regression	3	,000 <sup>a</sup>
Residual	36	
Total	39	

Sumber : Lampiran 3

Pengaruh faktor umur ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas buruh ( $Y$ ) ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang berarti significance. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh faktor umur, pengalaman kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas buruh.

### b. Hasil Uji Partial Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Untuk melihat signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel umur, pengalaman kerja dan insentif secara partial digunakan uji T (t test). Yaitu dengan membandingkan probabilitas t hitung dengan level of significance  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$  %). Apabila probabilitas  $t >$  dari level of significance ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila probabilitas  $t \leq$  dari level of significance ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dari t – test untuk masing-masing faktor ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 : Pengujian Signifikansi Parameter Secara Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	1,467	,151
Umur	2,063	,046
Pengalaman Kerja	1,473	,150
Insentif	6,163	,000

Sumber : Lampiran 3

Hasil analisis mengenai pengaruh masing-masing faktor terhadap produktivitas buruh, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Uji t pada variabel umur ( $X_1$ ) sebesar 2,063 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046 significance. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa variabel umur ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap produktivitas dengan kemungkinan salah pendugaan sebesar 0,046 atau 4,6 persen.
- Uji t pada variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,473 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,150. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas buruh, karena kemungkinan salah pendugaan sebesar 0,150 atau 15 persen.
- Uji t pada variabel insentif ( $X_3$ ) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas buruh dengan kemungkinan salah pendugaan sebesar 0 % atau lebih kecil dari level of significance.

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan koefisien determinasi. Hasil perhitungan mengenai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.9 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 <sup>a</sup>	,830	,815	1311,92034

Sumber : Lampiran 3

Dari perhitungan  $R^2$  adjusted sebesar 0,815 berarti variasi naik turunnya variabel bahwa umur, pengalaman kerja dan insentif dapat menjelaskan variasi variabel produktivitas sebesar 81,5 %, sedangkan sisanya 18,5 % ditentukan oleh faktor lain .

### 4.4.3 Uji Ekonometrik

#### a. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, maka dilakukan pengujian pada variabel bebas dengan menjadikan salah satu variabel bebas sebagai variabel terikat. Pengujian terhadap regresi antara variabel bebas menghasilkan nilai  $r^2$  dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.10 : Hasil Uji Ekonometrik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Nilai $r^2$ antar variabel bebas	Nilai $R^2$ hasil regresi berganda
Umur	Pengalaman kerja, Insentif	0,003	0,830
Pengalaman Kerja	Umur, Insentif	0,678	0,830
Insentif	Umur, Pengalaman Kerja	0,678	0,830

Sumber : Lampiran 5,6,7

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa nilai  $r^2$  dari masing-masing regresi lebih kecil dari pada  $R^2$  hasil regresi linier berganda yaitu sebesar 0,830 sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas, secara terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi dengan menjadikan variabel  $X_1$  ( umur ) sebagai variabel terikat dan variabel  $X_2$  ( pengalaman kerja ),  $X_3$  ( insentif ) sebagai variabel bebas menghasilkan nilai  $r^2$  sebesar 0,003 sedangkan nilai  $R^2$  hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0,830. Sesuai dengan kriteria pengujian jika  $r^2$  hasil regresi antar variabel bebas lebih kecil dari nilai  $R^2$  hasil regresi berganda, berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel  $X_2$  dan  $X_3$ .
2. Hasil analisis regresi dengan menjadikan variabel  $X_2$  ( pengalaman kerja ) sebagai variabel terikat dan variabel  $X_1$  ( umur ) dan  $X_3$  ( insentif ) sebagai variabel bebas menghasilkan nilai  $r^2$  sebesar 0,678. Karena  $r^2$  hasil regresi antar variabel bebas ( 0,678 ) lebih kecil dari nilai  $R^2$  hasil regresi berganda ( 0,830 ), maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel  $X_1$  dan  $X_3$ .
3. Hasil analisis regresi dengan menjadikan variabel  $X_3$  ( insentif ) sebagai variabel terikat dan variabel  $X_2$  ( pengalaman kerja ),  $X_1$  ( umur ) sebagai variabel bebas menghasilkan nilai  $r^2$  sebesar 0,678 sedangkan nilai  $R^2$  hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0,830. Karena  $r^2$  hasil regresi antar variabel bebas ( 0,678 ) lebih kecil dari nilai  $R^2$  hasil regresi berganda (0,830), maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel  $X_2$  dan  $X_1$ .

#### b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama. Apabila perbandingan nilai probabilitas  $t$  hitung dengan level of significance diketahui bahwa nilainya lebih besar dari tingkat kesalahan maka berada pada daerah penerimaan  $H_0$ , berarti dalam persamaan regresi linier tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas setelah dilakukan regresi antara variabel bebas, nilai probabilitas  $t$  dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.11 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	t	Sig
(constant)	3,342	,002
Umur	-,935	,356
Pengalaman kerja	-1,427	,162
Insentif	,559	,580

Sumber : Lampiran 8

Hasil perhitungan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas pada hasil analisis regresi secara terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai probabilitas t hitung untuk variabel  $X_1 = 0,356$
2. Nilai probabilitas t hitung untuk variabel  $X_2 = 0,162$
3. Nilai probabilitas t hitung untuk variabel  $X_3 = 0,580$

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai probabilitas masing-masing variabel lebih besar dari tingkat kesalahan sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut pendapat dari Munandar ( 1981:15 ) produktivitas tenaga kerja adalah membagi total output perhari dengan hasil ( HOK ). HOK diperoleh dengan membagi hasil perkalian antara jumlah jam kerja dalam satu hari, jumlah hari kerja dalam satu minggu dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan hari kerja efektif yang digunakan.

Produktivitas buruh tembakau menurut perhitungan diatas adalah sebesar 1656, 21 helai. Dalam sehari rata – rata seorang buruh sortasi mampu menghasilkan 1656, 21 helai daun sortasi. Namun hal ini tidak berlaku secara umum, karena kemampuan yang dimiliki oleh masing – masing buruh berbeda demikian pula dengan kecepatan dan ketelitian yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sinungan ( 1997: 51 ) bahwa aset tenaga kerja memiliki dua aspek yang perlu diperhatikan yaitu aspek fisik dan non fisik serta hasil penelitian terdahulu yaitu dari Ekowati dan Weli Amalia.

Aspek fisik berkaitan erat dengan kesegaran jasmani, tingkat kesehatan, serta gizi yang di konsumsi. Sebagian besar responden masih memiliki fisik yang kuat dan bisa digunakan secara optimal untuk bekerja. Sedangkan aspek non fisik meliputi tingkat pendidikan, keterampilan, serta motivasi diri. Responden sebagian besar memiliki pendidikan formal yang rendah ( dibawah SLTP ), hal ini dikarenakan kemampuan ekonomi dan pemahaman mengenai pentingnya pendidikan formal dikalangan orang tua responden rendah. Responden juga

beranggapan bahwa pendidikan tinggi tidak diperlukan dalam pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

#### 4.5.2 Umur dan Produktivitas

Umur adalah lamanya hidup seseorang yang dihitung dari ia dilahirkan hingga saat diadakan penelitian. Hasil analisis data menunjukkan bahwa umur buruh berpengaruh sebesar 58,089 terhadap produktivitas buruh sortasi dan dinyatakan signifikan dengan nilai 0,046. Keadaan ini menunjukkan bahwa semakin bertambah umur seseorang pada usia produktif maka kemampuan fisiknya juga semakin bertambah, tetapi semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif maka kemampuan fisiknya juga akan semakin berkurang. Kenyataan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2002: 39) bahwa semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif, pada suatu titik puncak tertentu maka kemampuan fisik serta kesehatan menurun dan apabila diiringi dengan upah yang rendah serta pemberian gizi yang rendah maka secara sistematis produktivitasnya akan menurun.

Pada usia produktif, wanita pedesaan terutama di negara berkembang memiliki beban tanggungan yang besar sebab selain harus memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan anak – anaknya mereka juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan orang tua yang seringkali tinggal bersama mereka. Bekerja bagi wanita pedesaan tidak hanya di pabrik atau di ladang saja tetapi juga di rumah mengurus rumah tangga, anak dan orang tua. Hal ini memberikan beban sekaligus motivasi kepada wanita pedesaan untuk lebih giat bekerja untuk mendapatkan pendapatan yang lebih banyak pada usia produktif.

Sedangkan mereka yang memasuki usia diatas usia produktif, kondisi fisik tidak memungkinkan mereka untuk bekerja lebih keras meskipun beban tanggungan berkurang pada usia ini tetapi kondisi mental berubah menjadi mudah tersinggung, sensitif merasa tidak diperhatikan dan lainnya. Pengaruh tersebut terkumpul dalam tubuh dan mengakibatkan rasa lelah. Hal ini ternyata sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (1996:55) bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kelelahan kerja yang pada akhirnya

mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah faktor usia dan faktor psikologis.

Kedua teori tersebut sama – sama menyatakan bahwa faktor umur tenaga kerja cukup memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin bertambah umur tenaga kerja diatas umur produktif pada suatu titik puncak tertentu maka kemampuan tenaga kerja akan semakin berkurang sehingga produktivitas yang dihasilkan akan semakin berkurang juga. Hal sebaliknya terjadi pada tenaga kerja yang tergolong kelompok umur produktif. Namun berbeda dengan penelitian dari Weli Amalia yang menyebutkan bahwa semakin bertambah umur maka produktivitas yang dihasilkan semakin berkurang hal ini karena perbedaan obyek yang diteliti dimana obyek penelitian Weli rata-rata bekerja diatas umur produktif.

#### 4.5.3 Pengalaman Kerja dan Produktivitas

Pengalaman kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui oleh tenaga kerja selama menjadi buruh sortasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja buruh berpengaruh sebesar 119,698 terhadap produktivitas buruh sortasi dan dinyatakan tidak signifikan dengan nilai 0,150. Pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan karena nilai probabilitas t lebih besar dari level of significance yaitu 0,150 ( $> 0,05$ ) terhadap produktivitas kerja setiap orang perhari.

Teori dari Kurt Lewin ( Indrawijaya, 2000: 36 ) mengemukakan bahwa unsur biologis dan unsur pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bertingkah laku dan bekerja. Unsur biologis ini diantaranya adalah kemampuan berpikir, daya tangkap serta keterampilan tenaga kerja. Sehingga dalam proses produksi sering dijumpai beberapa orang tenaga kerja dengan pengalaman kerja lebih sedikit ternyata memiliki produktivitas yang hampir sama dengan tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak. Unsur pengalaman kerja dapat membuat tenaga kerja lebih berhati – hati dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka cenderung lebih rileks dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekowati dan Weli Amalia juga menunjukkan bahwa pengalaman

kerja semakin bertambah pengalaman kerja maka produktivitas akan semakin bertambah.

Dalam bekerja sortasi buruh diberikan jatah/ beban kerja yang sama antara yang satu dengan yang lain. Sehingga hasil sortasi yang dihasilkan jika dijumlahkan sebenarnya besarnya hampir sama antara yang satu dengan yang lain. Hal ini juga yang menjadi salah satu penyebab mengapa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas buruh. Yang membedakan mereka yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak dari pada mereka yang memiliki pengalaman lebih sedikit adalah kemampuan kerja yang diperoleh dari pengalaman kerja, hubungan kerja yang cukup baik dengan pengontrol daripada buruh serta pengetahuan dalam memilih daun tembakau yang baik maupun yang buruk sehingga mereka yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tampak lebih rileks santai dalam bekerja dan tidak mengalami tekanan secara psikologis apabila ditegur oleh pengawas karena melakukan kesalahan.

#### 4.5.4 Insentif dan Produktivitas

Insentif adalah bonus yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja buruh berpengaruh sebesar 10,732 terhadap produktivitas buruh sortasi dan dinyatakan signifikan dengan nilai 0,000.

Insentif diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan untuk memberikan motivasi para karyawan agar meningkatkan produktivitas mereka. Insentif yang ditawarkan kepada buruh akan menambah upah yang diterima selama ini sehingga buruh akan lebih giat bekerja untuk memperoleh tambahan upah yang janjikan. Menurut F.W Taylor dalam buku karya Kol. Kel. Susilo Martoyo ( 1990:143 ) manajemen perusahaan mendorong atau memberikan motivasi kepada tenaga kerja dengan cara memberikan imbalan berupa gaji/ upah yang makin meningkat. Sehingga bonus dalam hal ini merupakan alat atau sarana motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan kepada tenaga kerja agar meningkatkan produktivitasnya. Hal ini diperkuat dalam teori motivasi proses (Umar, 2003: 87) serta penelitian dari Teguh HS dimana daya penggerak yang

memotivasi pekerja agar mau bekerja giat sesuai tujuan perusahaan terkandung dari harapan akan diperolehnya pendapatan lebih dalam hal ini adalah bonus yang dijanjikan perusahaan.

Besarnya pembayaran insentif yang diberikan kepala gudang kepada buruh sortasi dihitung tiga persen dari gaji pokok yang diterima masing – masing buruh setiap hari. Insentif yang akan diberikan dibagi dalam tingkatan prestasi kerja yang diraih buruh sortasi. Karena petani menjual tembakau kepada gudang tidak dalam bentuk satuan ( helai ) tetapi dalam satuan 5 kg yang dianggap memiliki nilai jual yang cukup tinggi demikian pula bila pihak gudang menjual tembakau sortasi kepada eksportir tidak dijual dalam satuan helai tetapi dalam satuan bal yang terdiri dari satuan yang lebih kecil yaitu 5 kg. Hal ini yang menyebabkan mengapa insentif yang diperoleh masing – masing buruh dihitung berdasarkan kriteria tertentu.

Meskipun gaji pokok yang diberikan kepada masing – masing buruh tidak membedakan lamanya mereka bekerja sebagai buruh sortasi tetapi dengan adanya insentif dapat membuat sebagian besar buruh bertahan bekerja meskipun pengukuran insentif tidak dalam bentuk satuan ( helai ) yang dihasilkan tetapi lebih menekankan pada jumlah komulatif helai daun yang disortasi.

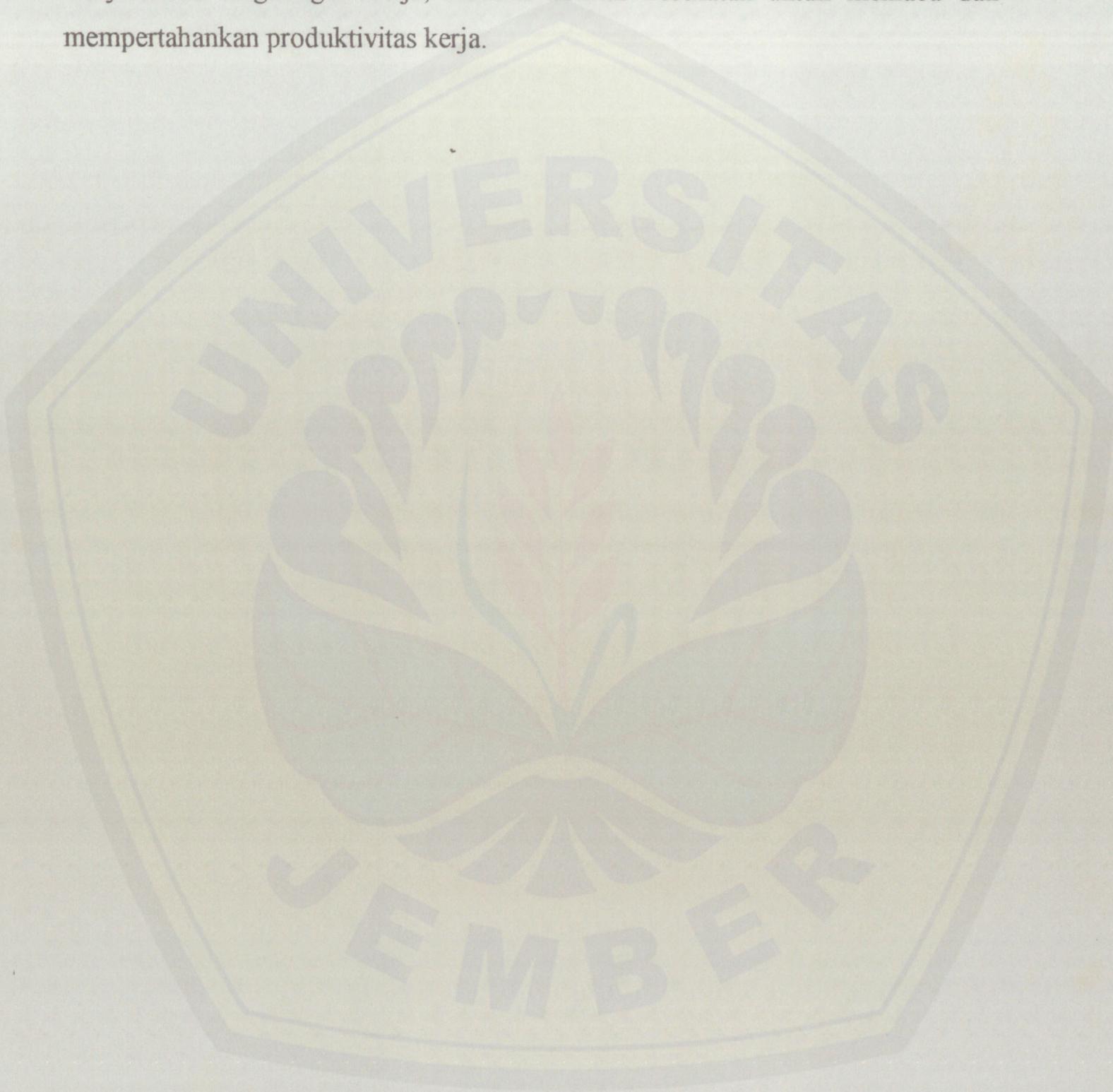
Variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja setiap orang perhari berdasarkan penelitian ini sebesar 18,5 % .Variabel-variabel tersebut misalnya volume kegiatan pekerja dan kesehatan. Menurut Abdullah (1997:231) beban wanita (istri) mempunyai lima golongan kegiatan yaitu :

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

Volume pekerjaan yang tinggi dan ritme kerja yang konstan dapat mengakibatkan pekerja mengalami kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Apabila tidak diimbangi dengan istirahat yang cukup dan gizi/nurtisi yang memadai maka kelelahan dapat mengurangi produktivitas pekerja, kesehatan

pekerja dan dapat menjadi masalah yang cukup mengganggu kelangsungan proses sortasi.

Untuk mengurangi munculnya masalah tersebut maka pihak management perusahaan dalam hal ini adalah manajemen gudang hendaknya memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, fasilitas-fasilitas kesehatan untuk memacu dan mempertahankan produktivitas kerja.



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas buruh tembakau bagian sortasi gudang Pasirmas III di desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember dapat diambil kesimpulan ssebagai berikut :

1. Faktor Umur, pengalaman kerja dan insentif, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas buruh tteembakau bagian sortasi di desa Biting kecamatan Arjasa kabupaten Jembeerr. Ketiga faktor tersebut mampu mempengaruhi produktivitas buruh tembakau bagian sortasi sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% ditentukan oleh variabel lain.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa:
  - a. Faktor Umur memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas buruh dengan angka regresi sebesar 58,089. Kecilnya pengaruh umur terhadap produktivitas buruh karena tidak semua responden yang memiliki usia produktif memanfaatkan kemampuan fisik yang dimiliki dan semangat kerja sehingga mempengaruhi produktivitas.
  - b. Faktor Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas buruh. Hal ini mengindikasikan bahwa buruh yang memiliki pengalaman kerja lebih lama ternyata tidak semuanya memiliki produktivitas yang tinggi sebab dalam bekerja mereka telah diberikan jatah// beban pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jumlah hampir yang sama.
  - c. Faktor Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Dengan adanya insentif buruh merasa lebih dihargai pekerjaannya sehingga memacu motivasi mereka untuk lebih giat bekerja.
3. Faktor insentif merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas buruh sebab insentif dapat menambah motivasi buruh terutama mereka yang masih tergolong dalam usia produktif dan memiliki sedikit

pengalaman kerja untuk bekerja lebih rajin sehingga produktivitas akan meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disampaikan beberapa saran dalam upaya peningkatan produktivitas pekerja/buruh sortasi tembakau Na Oogst Gudang Pasirmas II di Desa Biting Kecamatan Arjasa Kabupeten Jember, antara lain :

1. Manajemen perusahaan terutama manajemen gudang diharapkan melakukan perubahan dalam sistim pemberian upah pokok, misalnya dengan memberikan upah pokok yang berbeda bagi buruh yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dari pada buruh yang memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit sehingga dapat memicu pekerja/buruh untuk bertahan pada pekerjaannya dan mengurangi kesulitan yang sering dialami oleh management gudang saat mencari buruh pengganti.
2. Pihak manajemen perlu memberikan tunjangan khusus pada ahir tahun terutama pada hari besar perayaan keagamaan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang cenderung meningkat pada perayaan hari besar keagamaan.
3. Perlu ditetapkannya batasan usia buruh produktif untuk direkrut sehingga pihak perusahaan perlu memikirkan buruh yang memiliki usia yang telah melewati masa produktif kurang produktif untuk ditempatkan di bagian lain. Demikian pula dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap buruh dalam bekerja, pihak manajemen perlu mengaplikasikan teori motivasi dalam perencanaan tenaga kerja.
4. Pihak manajemen hendaknya lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja untuk menciptakan gairah pekerja serta tersedianya fasilitas transportasi, kesehatan serta lingkungan yang bersih bagi pekerja untuk memacu semangat kerja dan produktivitas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, dkk, 1991, *Peran Gender Dalam Pembangunan*, Yogyakarta: PT.Pustaka Pelajar Offset.
- Ananta, A dan D. Oemijati , 1986, *Mutu Modal Manusia Suatu Pemikiran Mengenai Kualitas Penduduk*, Jakarta: Lembaga Demografi FE UI.
- , 1993, *Ciri Demografi, Kualitas Pendidikan dan Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: Lembaga Demografi FE UI.
- Amalia, W , 2003 , *Pengaruh Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita pada KOPKAR KARTANEGARA PTPN X ( Persero ) Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember*, Universitas Jember: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Arfida, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Busono, dkk, 2003, *Perubahan Sosial di Desa Asal Migran Tenaga Kerja Wanita*, Available at <http://www.menegpp.go.id/jurnal2-2003.html>. Accessed Apr.7.2005
- Ekowati , 1998, *Pengaruh Lama Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Kecil Tas Kulit di Desa Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo*, Universitas Jember: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Gitosudarmo, I, 1988, *Sistim Perencanaan dan Pengendalian Produksi*, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Gujarati, 1993, *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Indrawijaya, I, Drs. MPA, 2000, *Perilaku Organisasi*, Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Martoyo, S, SE, 1990, *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi 2*, Yogyakarta: BPFE
- Mubyarto, 2002, *Ekonomi Rakyat Indonesia Pasca Krismon* , Jurnal Ekonomi Rakyat Tahun I No.9 November 2002. At [www.jurnal.ekonomi.rakyat.com](http://www.jurnal.ekonomi.rakyat.com) . Accessed March 7 2004.

Lampiran 1. Hasil Pengamatan Produktivitas, Umar, Peng  
Tingkat Pendidikan dan Jumlah Anggota Kel

- Mulyadi, S, 2001, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta.
- Nasution, M ,SE, 2000, *Manajemen Personalia : Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta : Djambatan.
- Nazir,1999, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nopirin,1986, *Ekonomi Moneter*, Yogyakarta : BPFE- UGM
- Prijono, T, 1989, *Keseimbangan Penduduk Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Daerah*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sedarmayanti, 1996, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Kaitan Antara Manusia dan Lingkungan Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Sinungan, M, 2000,*Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J ,1998, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Jakarta: LPFE-UI.
- , 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001*, Jakarta: LPFE-UI.
- , 2002, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2002*, Jakarta: LPFE-UI.
- Sudarman, A,2001*Teori Ekonomi Mikro buku I*.Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Supranto, J. 1995. *Ekonometrik*. Yogyakarta: BPFE- UGM.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Swasono, Y. dan E. Sulistyaningsih. 1987. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Teguh, Al HS. Ir. MM. 2004. *Suatu Tinjauan Ke Depan Pentingnya Produktivitas Tenaga Kerja*. Available at [www. depnakertrans.com](http://www.depakertrans.com). Accessed May 14 2005.
- Umar, H. 1997. *Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Widiyanti. 1992. *Ledakan Pendudukan Menjelang Tahun 2000*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

**Lampiran 1. Hasil Pengamatan Produktivitas, Umur, Pengalaman Kerja, Insentif, Tingkat Pendidikan dan Jumlah Anggota Keluarga Sampel Buruh Tembakau Bagian Sortasi Gudang Pasirmas II**

No	Nama Responden	Produksi/ hari (helai )	Umur (X1) (Tahun)	Pengalaman Kerja (X2) (Tahun)	Insentif (X3) (Rp)	Tingkat Pendidikan (Tahun Sukses )	Jumlah Anggota Keluarga ( Orang )
1	lin	10025	31	4	300	SLTP Kelas 2	2
2	Sali	10630	30	14	600	Lulus SD	4
3	Ririn	9375	48	5	300	Lulus SLTP	4
4	Naval	9700	30	5	300	Lulus SD	3
5	Yuli	16750	49	17	900	Lulus SD	3
6	Wati	16775	49	18	900	Lulus SD	1
7	Khatijah	10100	38	14	600	Kelas 3 SD	2
8	Kustini	10675	42	13	600	Kelas 2 SD	6
9	Sayati	12775	36	15	600	Kelas 4 SD	9
10	Sumarni	11100	39	7	600	Kelas 3 SD	2
11	Usmiati	6850	42	5	300	Kelas 2 SD	3
12	Sana	10150	28	9	900	Kelas 4 SD	2
13	Saiya	17650	50	17	900	Kelas 1 SD	4
14	Sarima	9875	36	10	300	Tidak Sekolah	3
15	Sudartini	10100	38	7	600	Tidak Sekolah	3
16	Wasik	10875	51	9	600	Kelas 3 SD	3
17	Sulis	9900	45	6	300	Kelas 3 SD	5
18	Indra	11550	48	15	600	Lulus SD	2
19	Hartatik	17150	50	18	900	Tidak Sekolah	2
20	Suyati	17100	43	18	900	Tidak Sekolah	2
21	Sumiyati	10875	28	14	600	Tidak Sekolah	7
22	Sutija	8850	47	10	300	Tidak Sekolah	5
23	Nurya	7800	45	7	300	Lulus SD	7
24	Diba	10300	39	8	900	Kelas 1 SD	4
25	Lasmi	9975	48	10	300	Kelas 2 SD	4
26	Sunari	8950	38	9	300	Tidak Sekolah	2
27	Nurlami	16800	28	15	900	Lulus SD	7
28	Nitija	17000	39	17	900	Tidak Sekolah	6
29	Sukrima	17375	32	17	900	Kelas 2 SD	4
30	Holima	10375	35	9	900	Tidak Sekolah	4
31	Asmati	12800	35	17	600	Tidak Sekolah	4
32	Holip	10800	40	15	600	Kelas 2 SD	7
33	Mishati	10600	27	10	600	Kelas 2 SD	3
34	Aminah	10025	50	4	300	Kelas 2 SD	5
35	Miswa	10600	34	15	600	Tidak Sekolah	3
36	Misri	6250	38	4	300	Kelas 3 SD	8
37	Sarani	11000	27	13	600	Kelas 2 SD	3
38	Lasmina	12350	34	15	600	Kelas 4 SD	2
39	Laila	10325	34	10	900	Kelas 2 SD	6
40	Maryati	11575	39	12	600	Kelas 3 SD	5
	Jumlah	463740	1560	469	24000		176
	Rata-rata	11593,5	39	11,725	600		4,4

## Lampiran 2. Produktivitas Buruh Perjam

No	Jam Kerja Ke -							Total Produksi
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1300	1375	1400	1425	1475	1525	1525	10025
2	1400	1425	1500	1675	1600	2000	1030	10630
3	1000	1075	1200	1325	1400	1600	1775	9375
4	1025	1100	1325	1500	1525	1600	1625	9700
5	1350	1500	1725	2600	2825	3000	3750	16750
6	1500	1725	2425	2900	3025	3000	2200	16775
7	975	1100	1300	1425	1700	1800	1800	10100
8	1000	1300	1700	1525	2000	2050	1100	10675
9	1225	1500	1900	1500	1825	2000	2825	12775
10	1025	1225	1500	1500	1825	2125	1900	11100
11	750	900	1000	1000	1200	1000	1000	6850
12	1000	1400	1500	1400	1750	1500	1600	10150
13	1750	1950	2250	2300	2900	3000	3500	17650
14	1075	1200	1400	1400	1800	1925	1075	9875
15	1000	1200	1325	1400	1800	2000	1375	10100
16	1325	1400	1500	1625	1800	1500	1725	10875
17	850	1000	1050	1200	1800	2000	2000	9900
18	1150	1300	1500	1400	1650	2150	2400	11550
19	1700	1900	2400	2700	3000	3000	2450	17150
20	1500	1925	2200	2700	2800	2975	3000	17100
21	1000	1175	1200	1550	1850	2375	1725	10875
22	875	1100	1000	1500	1600	1600	1175	8850
23	700	800	950	950	1150	1350	1900	7800
24	1050	1200	1325	1325	1500	1900	2000	10300
25	1100	1275	1400	1600	1975	1200	1425	9975
26	825	900	1125	1300	1500	1600	1700	8950
27	1400	1800	2000	2400	2800	3000	3400	16800
28	1475	1975	2100	2600	2850	3050	2950	17000
29	1525	1900	2200	2650	2875	3225	3000	17375
30	900	1125	1300	1475	1800	2775	1000	10375
31	1200	1600	1700	1900	2000	2000	2400	12800
32	1250	1400	1500	1550	1550	1750	1800	10800
33	1075	1200	1500	1700	1900	1725	1500	10600
34	925	1000	1100	1400	1700	1900	2000	10025
35	1075	1125	1300	1500	1700	1900	2000	10600
36	725	750	775	800	1000	1000	1200	6250
37	1000	1075	1325	1500	1700	2000	2400	11000
38	975	1300	1500	1725	2000	2150	2700	12350
39	1200	1200	1350	1475	1600	1700	1800	10325
40	1500	1500	1700	1800	1700	1725	1650	11575
Jumlah	45675	52900	60450	67200	76450	81675	79380	463740
Rata - rata	1141,875	1322,5	1511,3	1680	1911,3	2041,88	1984,5	11593,5

lampiran 4

**Collinearity Diagnostic<sup>3</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Umur	Pengalaman Kerja	Insentif
1	1	3,833	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,128	5,463	,04	,09	,09	,06
	3	2,280E-02	12,966	,03	,05	,87	,82
	4	1,588E-02	15,535	,93	,87	,03	,11

a. Dependent Variable: Produktivitas

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7342,4653	16560,96	11593,50	2781,15085	40
Residual	-2065,58	2682,5344	,0000	1260,45229	40
Std. Predicted Value	-1,529	1,786	,000	1,000	40
Std. Residual	-1,574	2,045	,000	,961	40

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 6 . Uji Multikolinieritas dengan variabel terikat pengalaman kerja

Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Umur, <sup>a</sup> Insentif		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Pengalaman Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,678	,661	2,653

a. Predictors: (Constant), Umur, Insentif

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549,307	2	274,653	39,015	,000 <sup>a</sup>
	Residual	260,468	37	7,040		
	Total	809,775	39			

a. Predictors: (Constant), Umur, Insentif

b. Dependent Variable: Pengalaman Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,695	2,538		,274	,786
	Insentif	1,764E-02	,002	,823	8,831	,000
	Umur	1,727E-02	,057	,028	,304	,763

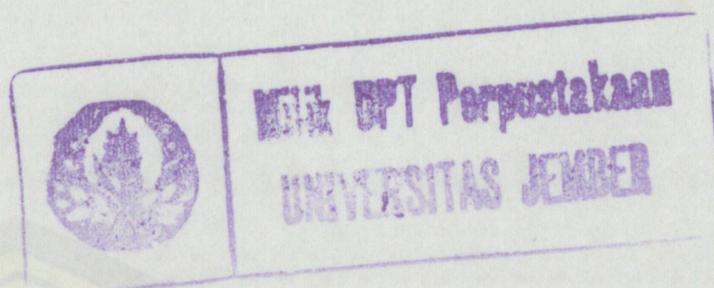
a. Dependent Variable: Pengalaman Kerja

Lampiran 8 . Uji Heterokedastisitas

Regresssion

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Umur, Pengalaman Kerja		Enter



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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324 <sup>a</sup>	,105	,030	596,56977

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Umur, Pengalaman Kerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1499127	3	499709,040	1,404	,257 <sup>a</sup>
	Residual	12812238	36	355895,491		
	Total	14311365	39			

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Umur, Pengalaman Kerja
- b. Dependent Variable: RESIDU

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1909,080	571,295		3,342	,002
	Umur	-11,979	12,805	-,148	-,935	,356
	Pengalaman Kerja	-52,751	36,964	-,397	-1,427	,162
	Insentif	,442	,792	,155	,559	,580

- a. Dependent Variable: RESIDU