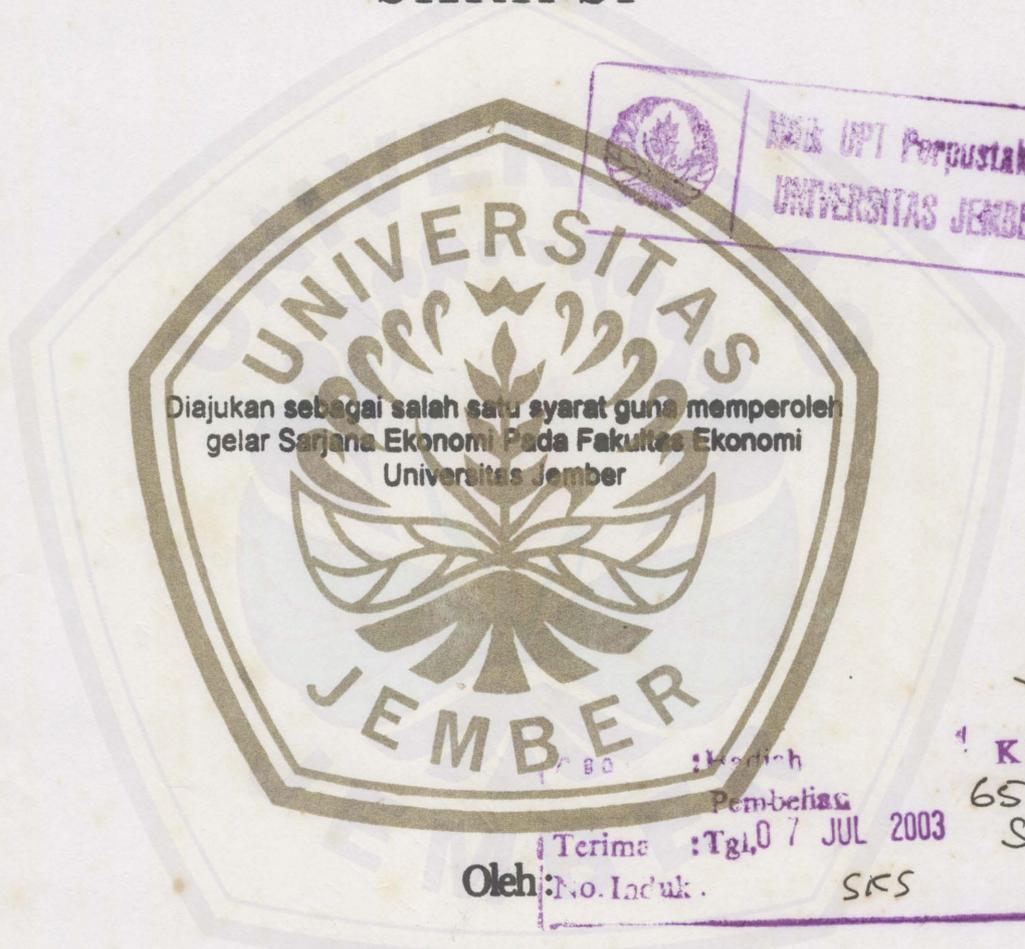


ANALISIS PENGARUH FAKTOR TINGKAT PERPUTARAN
TENAGA KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN TARIF UPAH
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA PT. SERAYU MAKMUR INDOKAYU
BANJARNEGARA

SKRIPSI



Ridwan Suseno

NIM : 970810201304

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER

2003

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH TINGKAT PERPUTARAN TANAGA KERJA,
TINGKAT ABSENSI DAN TARIF UPAH INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. SERAYU
MAKMUR INDOKAYU BANJARNEGARA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Ridwan Suseno

N. I. M. : 97810201304

Jurusan : Manajemen

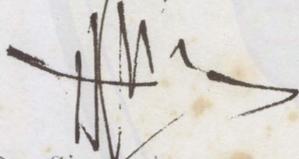
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

21 April 2003

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua,



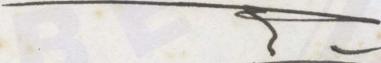
Drs. Sjamsuri
NIP. 130 287 119

Sekretaris,



Drs. Sunardi, MM
NIP. 131 472 803

Anggota,

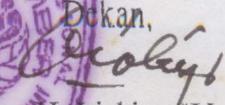


Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

NIP. 131 403 353



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,



Drs. H. Liakip, SU

NIP. 130 531 976



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Tingkat Perputaran Karyawan, Tingkat Absensi dan Tarif Upah Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Nama : Ridwan Suseno

NIM : 970810201304

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si
2. Purnamie Titisari, S.E, M.Si

Disahkan di Jember

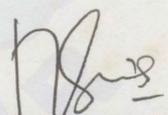
Pada tanggal : Maret 2003

Disetujui dan diterima baik oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 131 403 353


Purnamie Titisari, S.E, M.Si
NIP. 132 258 070

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi


Dra. Dyah Yulisetiari, M.Si
NIP. 131 624 474

MOTTO

Sesungguhnya kejadian langit dan bumi dan silih bergantinya waktu malam dengan siang, semua itu menjadi pertanda bagi ulil albab

(Q.S Ali 'Imron : 190)

Dalam pendidikan, perkembangan pengetahuan setapak demi setapak melangkah dari pengalaman ilmiah menuju ke intelektual, melangkah lagi ke spiritual, kemudian menuju Tuhan

(Kahlil Gibran)

Jangan berpikir untuk menggenggam dunia, namun berpikirlah untuk menjalankan dunia

(Red-1)

Halaman Persembahan



Kupersembahkan skripsi ini untuk :
Ayahanda dan Ibunda, anugerah terbesar dalam hidupku, manusia terpilih
yang paling kuhormati, busur dalam hidup dan kehidupanku

ABSTRAKSI

Penelitian terhadap perputaran karyawan, absensi dan upah insentif dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data periode tahun 1999-2002.

Untuk mengetahui pengaruh tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dan tarif upah insentif terhadap produktivitas tenaga kerja digunakan analisis regresi linear berganda yang untuk selanjutnya diuji secara serentak dan parsial. Adapun untuk mengetahui besarnya sumbangan ketiga faktor tersebut digunakan analisis determinasi berganda.

Pada pengujian secara serentak terhadap tenaga kerja tidak langsung diketahui bahwa absensi dan upah insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dimana F hitung lebih besar dari F tabel ($9,498 > 4,07$), sedangkan pada tenaga kerja langsung F hitung faktor perputaran tenaga kerja, absensi dan upah lembur sebesar 15,472. Dalam pengujian secara parsial, faktor absensi dan upah insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja tidak langsung, dimana hasil t hitung faktor absensi lebih besar dari t tabel ($-0,248 > -2,306$), sedangkan untuk faktor upah insentif t hitung sebesar 4,104. Hal yang sama juga terjadi pada tenaga kerja langsung dimana t hitung faktor absensi sebesar $-1,549$ sedangkan faktor upah insentif sebesar 2,760. Sedangkan faktor perputaran tenaga kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dimana t hitung lebih kecil dari t table ($1,080 < 2,304$).

Dari analisis determinasi berganda di dapat koefisien 0,679 untuk tenaga kerja tidak langsung. Artinya 67,9 % perubahan produktivitas disebabkan oleh perubahan faktor absensi dan upah insentif. Sedangkan pada tenaga kerja langsung 85,8 % perubahan produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh faktor perputaran karyawan, absensi dan upah insentif. Sedangkan sisanya sebesar 14,7 % disebabkan oleh faktor lain.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. Dzat yang memiliki segala puji, yang menguasai hamba-hamba-Nya dan dzat yang menganugerahkan setitik kuasa-Nya kepada penulis.

Bantuan dan dukungan dari berbagai pihak juga sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karenanya, ungkapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Purnamie Titisari, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, koreksi dan petunjuk yang sangat berharga selama penulisan skripsi.
2. Dekan dan Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Pemilik dan Pihak Manajemen PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara atas kerjasamanya.
4. Mas Toto Subagyo, Mba' Shofiyah, Mas Solikhin, Mba' Wien, Nashruddin Farida Saraswati, Taufik, Irul dan Yanti yang dengan tulus dan ikhlas mengiringi langkah penulis.
5. "Bella" Al 'Ulya, Faqih Al Madjid, Farah Az Zahra dan "Lian" Nurul Yaqin yang telah memberi warna baru dalam lembar kehidupanku.
6. *Bad Community* (Eyik " si Beruk I", Lu-Q " si Kakak Cheng", Ubed si "Master Dreng's", Yox "si Mata Api, dan Arief "si Beruk II) dan komunitas Manajemen Genap (Mantep 97).
7. Sahabat-sahabati pergerakan (Jay, Temon, Hanik) dan semua komunitas Forsa 97 (pemberontakan yang "gagal")
8. Kawan-kawanku seperjuangan (Ghofur, Edo, Teguh, Dwi, Inox, Lala, Dydy, Beth, Budhe) mencari dunia baru.

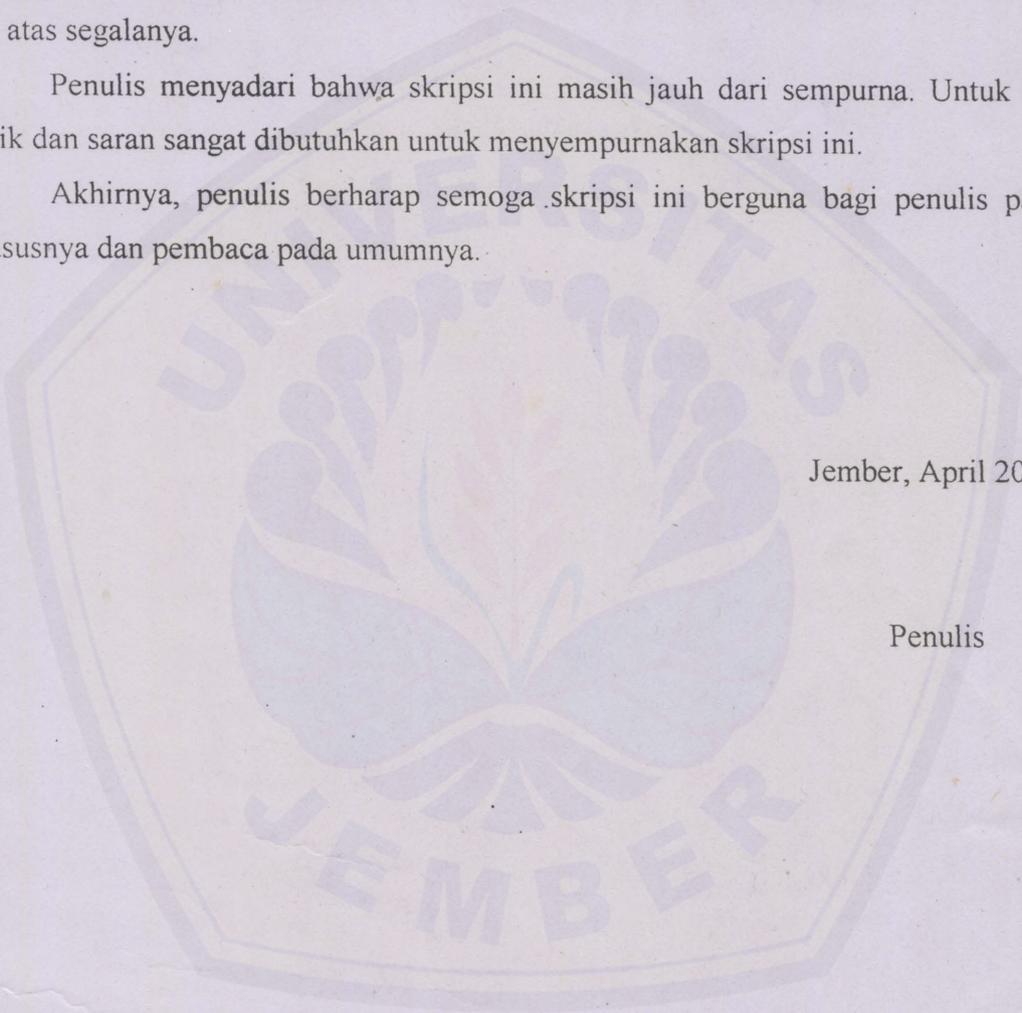
9. Rekan-rekan ECPOSE (Chatur, Kawan Sam, Erlin, Tejo and *all crew*) yang selalu menjadi teman dalam penulisan skripsiku.
10. “Al Ma’wa” *thank you*, proses tak pernah berakhir.
11. Komunitas Halmahera II / 20-22, teman ngopi, baca komik, mancing dan main kartu serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segalanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk menyempurnakan skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, April 2003

Penulis

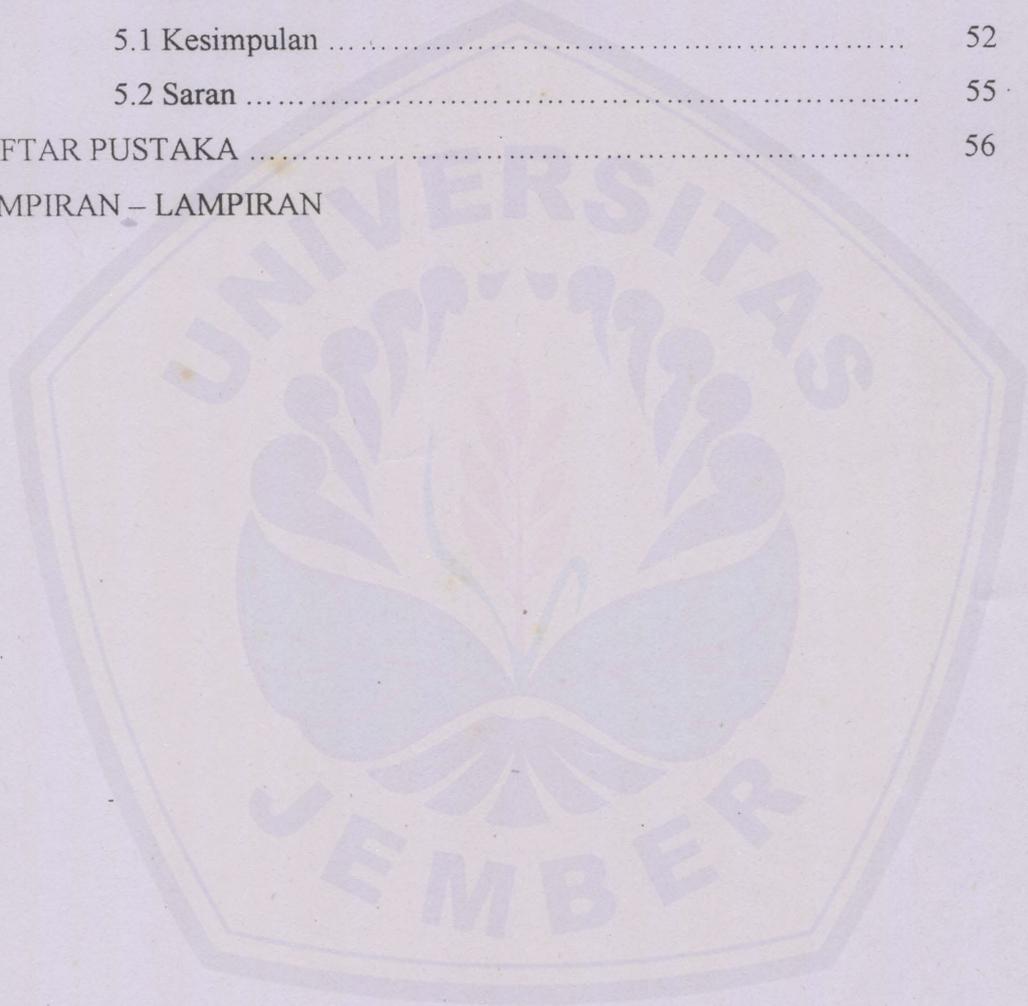


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Kegunaan Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	5
2.2 Landasan Teori	6
2.2.1 Arti Penting Produktivitas	6
2.2.2 Pengertian Produktivitas	7
2.2.3 Peranan Produktivitas	9
2.2.4 Peningkatan Produktivitas	9
2.2.5 Metode Pengukuran Produktivitas	10
2.2.6 Pengertian Perputaran Karyawan	12
2.2.7 Pentingnya Tingkat Absensi	14

	2.2.8.1	Sistem Upah Insentif Atas Dasar Unit Yang Dihasilkan	16
	2.2.8.2	Sistem Upah Insentif Atas Dasar Waktu ...	17
BAB III		METODE PENELITIAN	19
	3.1	Desain Penelitian	19
	3.2	Prosedur Pengumpulan Data	19
	3.2.1	Jenis Data Yang Digunakan	19
	3.2.2	Metode Pengumpulan Data	19
	3.3	Devinisi Operasional Variabel	20
	3.4	Metode Analisis Data	21
	3.5	Batasan Masalah	26
	3.6	Kerangka Pemecahan Masalah	27
BAB IV		HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
	4.1	Gambaran Umum Perusahaan	28
	4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	29
	4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan	29
	4.1.3	Kegiatan Produksi	33
	4.1.4	Pemasaran.....	37
	4.1.5	Personalia Perusahaan	37
	4.1.6	Hari Kerja dan Jam Kerja	41
	4.1.7	Sistem Pembayaran Gaji / Upah	42
	4.2	Analisis Data	43
	4.2.1	Pengukuran Produktivitas	43
	4.2.2	Pengukuran Tingkat Perputaran Karyawan	44
	4.2.3	Pengukuran Tingkat Absensi	45
	4.3	Pengukuran Pengaruh Variabel Bebas (Perputaran Karyawan, Absensi dan Upah Insentif Terhadap Variabel Terikat (Produktivitas)	46
	4.3.1	Penentuan Persamaan Regresi Linear Berganda	46

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	52
	5.1 Kesimpulan	52
	5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		56
LAMPIRAN – LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel :

- 4.1 Daftar Peralatan Proses Produksi Pada PT Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Tahun 2002
- 4.2 Data Produksi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.3 Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.4 Jumlah Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.5 Perbandingan Jumlah Tenaga Kerja Masuk dan Keluar Pada Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.6 Perbandingan Jumlah Tenaga Kerja Masuk dan Keluar Pada Tenaga Kerja Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.7 Jumlah Absensi Tenaga Kerja Langsung dan Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.8 Jumlah Upah Insentif Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Periode Tahun 1999-2002
- 4.9 Jumlah Upah Lembur Tenaga Kerja Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Periode Tahun 1999-2002
- 4.10 Produktivitas Tenaga Kerja PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.11 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Tidak Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002

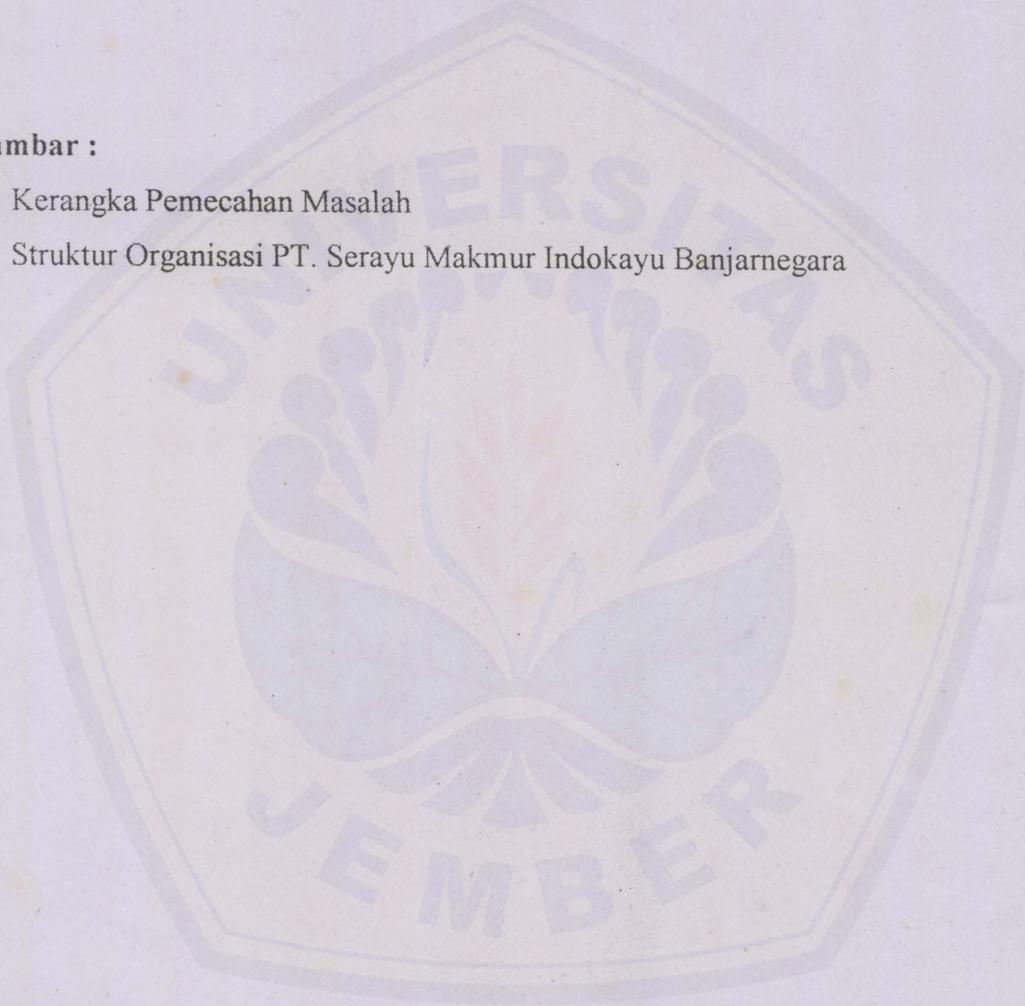
- 4.12 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.13 Tingkat Absensi Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.14 Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.15 Koefisien Regresi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4.16 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Perputaran Tenaga Kerja, Absensi dan Upah Insentif (t tabel = 2,306) Pada bagian Produksi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

4.1 Struktur Organisasi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- 1 Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 2 Perhitungan Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Tidak Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 3 Perhitungan Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 4 Perhitungan Tingkat Absensi Tenaga Kerja Tidak Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 5 Perhitungan Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002
- 6 Analisis Regresi Tenaga Kerja Tidak Langsung, SPSS Versi 10.0
- 7 Analisis Regresi Tenaga Kerja Langsung, SPSS Versi 10.0

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak awal perusahaan didirikan sampai dengan proses produksi berlangsung, tenaga kerja manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang sangat penting, karena seluruh sistem dalam perusahaan direncanakan, dikendalikan dan dilaksanakan oleh manusia. Tenaga kerja manusia merupakan variabel hidup yang dengan berbagai sifat dan kemampuannya memberikan pengaruh sangat besar bagi keberhasilan sistem kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada tingkatan perusahaan diakui bahwa upaya meningkatkan sumberdaya manusia menyangkut banyak sekali tugas dan kegiatan.

Dalam proses produksi, produktivitas kerja karyawan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan setiap pemimpin. Sebab produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan yang tinggi pula terhadap perusahaan dan begitu pula sebaliknya, produktivitas yang rendah akan menurunkan keuntungan perusahaan terutama keuntungan yang berhubungan dengan persoalan finansial. Keuntungan finansial yang tinggi dapat meningkatkan daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain atau bahkan dengan keuntungan yang tinggi perusahaan dapat melakukan ekspansi bisnisnya.

Produktivitas kerja karyawan selalu berkaitan dengan hasil yang dapat dicapai atau keluaran dan biaya yang telah diberikan atau masukan (Sinungan, 1997 : 12). Oleh karena itu dalam menjalankan usahanya perusahaan harus senantiasa berorientasi pada pencapaian tujuan semaksimal mungkin dengan pengeluaran biaya seminimal mungkin termasuk didalamnya adalah pengelolaan dan penggunaan sumberdaya manusianya. Pengelolaan dan penggunaan sumberdaya manusia akan membantu pencapaian tujuan perusahaan jika penggunaan dan pengelolannya didasarkan pada prinsip penggunaan yang efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi karyawan dapat diketahui dari tingkat produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan (Hussein, 1998 : 10).

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

Kedua faktor tersebut dapat menjadi stimulan produktivitas kerja karyawan yang secara implikatif dipengaruhi oleh beberapa hal seperti tinggi rendahnya tingkat perputaran karyawan, besar kecilnya tingkat absensi karyawan serta besarnya upah dan gaji yang diberikan oleh perusahaan termasuk di dalamnya adalah pemberian upah insentif atau upah tambahan. Tingkat perputaran karyawan berhubungan erat dengan kondisi kerja dan tempat kerja, tingkat absensi berhubungan dengan semangat kerja, besarnya upah dan gaji berhubungan dengan tarif upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Hubungan produktivitas dengan perputaran karyawan dan tingkat absensi berbanding terbalik artinya bahwa semakin tinggi tingkat perputaran karyawan dan tingkat absensi akan semakin kecil produktivitas. Sedang antara produktivitas dengan upah atau gaji berbanding searah. Artinya bahwa semakin besar upah dan gaji yang diberikan perusahaan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

1.2. Pokok Permasalahan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawannya meningkat. Oleh karenanya, pihak manajemen harus dapat mendeteksi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Penekanan terhadap tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi dengan memberlakukan sistem absensi yang ketat serta pemberian upah insentif terhadap karyawan adalah beberapa upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Antisipasi yang kurang tepat terhadap

ketiga hal tersebut akan merugikan perusahaan. Lebih lanjut perusahaan akan mengalami kesulitan untuk meraih keuntungan yang diharapkan. Namun demikian perusahaan belum mengetahui secara pasti sumbangan masing-masing variabel tersebut dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Melihat pentingnya peningkatan produktivitas kerja karyawan agar tercapai tujuan sebagaimana diharapkan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan upah insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung bagian produksi pada perusahaan kayu PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara ?
2. Seberapa besar pengaruh tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan upah insentif terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada bagian produksi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara ?

1.3 Tujuan Penelitian

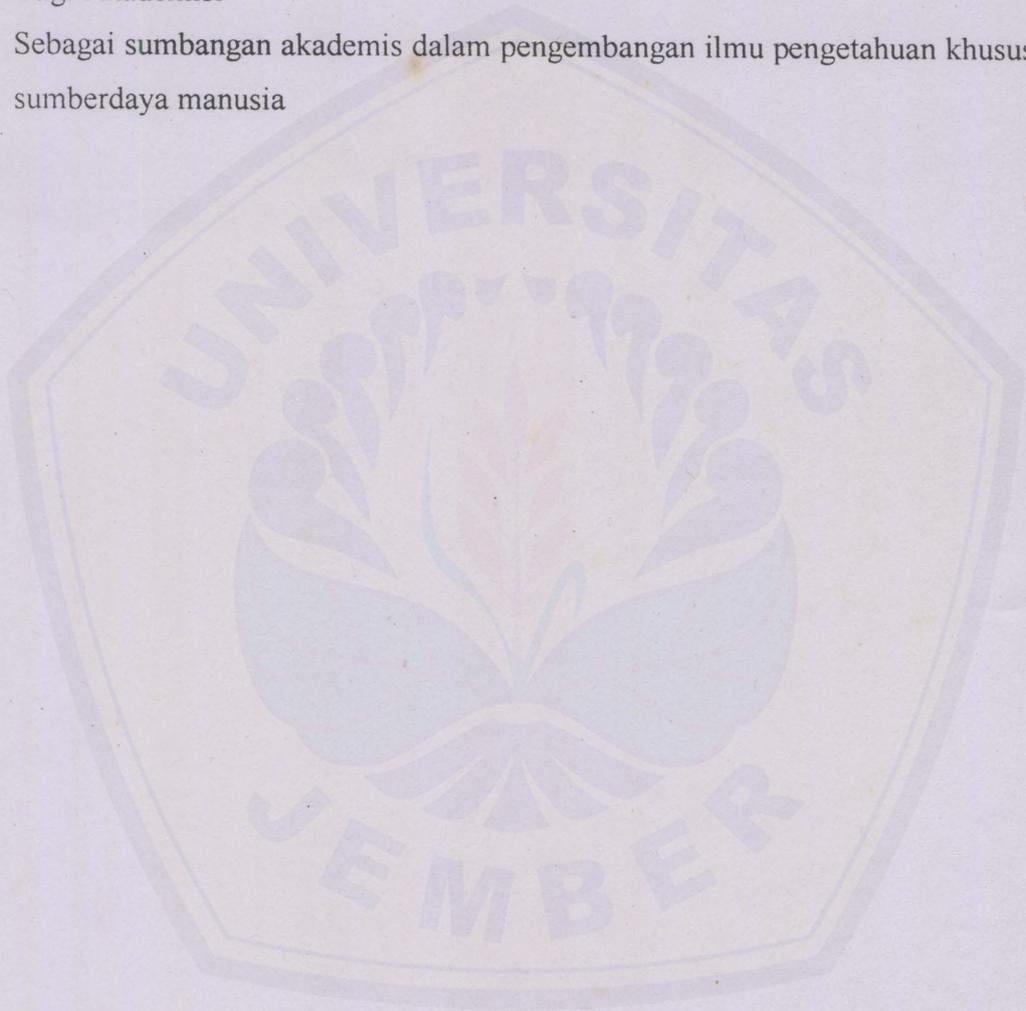
1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan upah insentif terhadap produktivitas tenaga kerja langsung bagian produksi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan upah insentif terhadap produktivitas tenaga kerja langsung bagian produksi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti
Sebagai bahan pertimbangan atau kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang sama
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai sumbangan akademis dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya sumberdaya manusia



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan mengingat tenaga kerja mempunyai peranan yang besar dalam menjalankan produksi. Denny Wihaksi pada tahun 1999 mengadakan penelitian terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada PT. Kutai Timber Indonesia. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa tingkat produktivitas dipengaruhi oleh tingkat perputaran tenaga kerja (*labour turn over / LTO*), tingkat absensi, tingkat kecelakaan kerja dan tingkat kerusakan bahan baku. Dari pengujian regresi berganda yang dilakukan dapat diketahui bahwa sumbangan keempat faktor tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 97,89% ($R = 0,9789$). Namun demikian dari uji t yang dilakukan tidak semua variabel memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang dihasilkan dengan t tabel sebesar 2,365. Pada variabel *labour turn over* diperoleh t hitung sebesar 0,0592 sedangkan variabel kecelakaan kerja sebesar - 4,1858. Dengan kata lain variabel *labour turn over* dan kecelakaan kerja tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap produktivitas. Variabel yang memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas adalah variabel tingkat absensi dan kerusakan bahan baku. Uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel absensi sebesar - 0,231 dan t hitung untuk variabel kerusakan bahan baku sebesar - 0,4393.

Penelitian yang dilakukan oleh Poernomo pada tahun 1999, menunjukkan adanya pengaruh tingkat absensi, pengalaman kerja dan upah insentif terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada PT. Kertas Leces (Persero) di Probolinggo. Dari penelitian ini diketahui bahwa faktor yang pengaruhnya paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja adalah tingkat absensi dengan koefisien regresi sebesar 3035,97 kemudian faktor kedua adalah pengalaman kerja dengan koefisien

regresi sebesar 13,19 dan faktor terakhir yang hampir tidak ada pengaruhnya yaitu faktor upah insentif sebesar 0,11.

Penelitian yang dilakukan Heriyanto pada tahun 2001 terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) PG Panji Situbondo menunjukkan adanya pengaruh dari faktor perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan tarif upah insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Dari uji F yang dilakukan menunjukkan, bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari hasil F hitung, dimana F hitung lebih besar dari F tabel ($38,29 > 3,59$). Sedangkan dalam pengujian secara parsial dengan t tabel sebesar 2,201 diperoleh hasil t hitung untuk variabel perputaran karyawan sebesar 1,367. Variabel absensi sebesar $-5,032$ dan variabel upah insentif sebesar 3,564. Sumbangan yang diberikan oleh faktor perputaran karyawan, absensi dan upah insentif terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi berganda (R) yang dihasilkan yaitu sebesar 0,9126.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tersebut dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Termasuk diantaranya adalah faktor perputaran tenaga kerja, absensi dan pemberian upah insentif.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Arti Penting Produktivitas

Istilah produktivitas dan efektivitas kadang-kadang dipergunakan secara bergantian tanpa perbedaan arti. Produktivitas dan efektivitas merupakan sentral bagi badan usaha yang mempunyai tujuan mencari keuntungan. Efektivitas badan usaha yang mencari profit sangat dekat hubungannya dengan produktivitas organisasi tersebut. Oleh karenanya penggunaan sumberdaya manusia, modal dan teknologi harus diatur sedemikian rupa agar dapat tercapai produktivitas yang optimal. Tingkat produktivitas dalam hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan,

tingkat upah, keselamatan kerja dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan usaha untuk meningkatkan gairah kerja karyawan.

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

Produktivitas merupakan konsep universal yang berlaku pada semua sistem sosial. Produktivitas akan diterapkan pada hasil keluaran dari masing-masing individu, organisasi, industri (kelompok dari perusahaan) atau organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu produktivitas mempunyai arti luas dan berlainan untuk setiap orang.

2.2.2 Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas juga dapat diartikan (Sinungan, 1997 : 12) sebagai :

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

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

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

Dalam doktrin di Konferensi Oslo, 1984 tercantum definisi umum :

1. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.
2. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjadi adanya kualitas yang tinggi.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu, sumber daya manusia dan ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat.
4. Pengertian produktivitas dapat berbeda di setiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi.

5. Produktivitas mempunyai pengertian lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai philisopi dan sikap mental yang timbul, motivasi kuat dari masyarakat untuk secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

2.2.3 Peranan Produktivitas

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

Peningkatan produktivitas menghasilkan peningkatan langsung standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dengan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

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

2.2.4 Peningkatan Produktivitas

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

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

3. Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar
4. Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar lagi.

Berdasarkan konsep sistem, maka program peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional perusahaan saja. Program tersebut harus dilaksanakan secara tepat diseluruh bagian perusahaan. Oleh karena itu sering dikatakan bahwa produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup aspek produksi, pemasaran, keuangan dan aspek lainnya.

Telah dikatakan bahwa setiap bidang tidak dapat lepas dari tenaga kerja manusia sebagai pelaksananya. Oleh karena itu program-program peningkatan produktivitas merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategis setiap pimpinan perusahaan.

2.2.5 Metode Pengukuran Produktivitas

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

Secara umum ada dua jenis perbandingan untuk pengukuran produktivitas (Kusriyanto, 1991 : 20), yaitu:

1. Produktivitas Parsial

Pengukuran produktivitas parsial dapat dilakukan dengan membandingkan antara keluaran yang dicapai dengan satu masukan saja. Produktivitas parsial dalam perusahaan yang dapat disebutkan adalah produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas parsial dapat dinyatakan dengan rumus :

$$Ph = \frac{O}{IH}$$

Dimana : Ph : Produktivitas parsial
 O : *Output*
 IH : *Input* (tenaga kerja x jam kerja)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan karena tenaga kerja merupakan faktor penting dalam melakukan kegiatan produksi. Sampai saat ini faktor tenaga kerja merupakan hal yang lazim untuk dijadikan pengukur tingkat produktivitas. Hal ini disebabkan karena faktor tenaga kerja menelan biaya yang terbesar dalam pengeluaran produk dan jasa. Masukan sumber daya manusia juga lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

2. Produktivitas Total

Pengukuran produktivitas total dapat dilakukan dengan membandingkan antara keluaran secara keseluruhan dengan semua masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran.

Produktivitas total dinyatakan dengan rumus :

$$Pt = \frac{O}{\sum ij}$$

dimana : Pt : Produktivitas total

2.2.6 Pengertian Perputaran Tenaga Kerja

Keluar masuknya tenaga kerja dalam perusahaan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak manajemen. Tanpa perhitungan yang jelas perusahaan dapat kehilangan karyawan potensial yang dimilikinya. Oleh karena itu analisis tentang perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) perlu dilakukan. Secara sederhana *labour turn over* diartikan sebagai aliran para tenaga kerja yang masuk dan keluar perusahaan (Heidjrahman dan Husnan, 1996 : 35). *Labour turn over* merupakan petunjuk kesetabilan tenaga kerja. Semakin tinggi *labour turn over* berarti semakin sering terjadi pergantian tenaga kerja. Sebaliknya semakin rendah *labour turn over* berarti semakin jarang pergantian tenaga kerja. Adanya *labour turn over* akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang tenaga kerja meninggalkan perusahaan akan mengakibatkan :

1. Adanya biaya penarikan tenaga kerja
2. Adanya biaya pelatihan
3. Apa yang dikeluarkan buat tenaga kerja lebih kecil dari yang dihasilkan tenaga kerja baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan tenaga kerja baru biasanya cenderung lebih tinggi daripada tenaga kerja lama
5. Adanya produksi yang hilang selama pergantian tenaga kerja
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyaknya pemborosan karena adanya tenaga kerja baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak maka akan mengalami penundaan penyerahan.

Tingkat perputaran tenaga kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\% \text{ Perputaran tenaga kerja} = \frac{\text{tingkat pergantian tenaga kerja}}{\text{rata-rata jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$$

$$\text{Rata-rata jumlah karyawan} = \frac{\sum \text{karyawan awal} + \sum \text{karyawan akhir}}{2} \times 100\%$$

Perhitungan tingkat perputaran karyawan harus memperhatikan tiga hal, yaitu *accession rate* (penambahan jumlah karyawan), *separation rate* (jumlah karyawan keluar) dan *replacement rate* (tingkat pergantian karyawan). Perumusannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Accession rate} = \frac{\text{jumlah karyawan masuk}}{\text{rata-rata jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$\text{Separation rate} = \frac{\text{jumlah karyawan keluar}}{\text{jata-rata jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Replacment rate merupakan angka terkecil antara *accession rate* dan *separation rate* yang disebut *net labour turn over*. Ada beberapa cara yang dilakukan perusahaan untuk menekan tingkat perputaran karyawan :

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

Tingkat *turn over* yang tinggi dari suatu kelompok tertentu menunjukkan bahwa departemen tersebut perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau supervisornya.

2.2.7 Pentingnya Tingkat Absensi

Apabila seorang karyawan tidak hadir ditempat kerjanya ia dikatakan absen. Tingkat absensi yang besar, akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produksi. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja. Hal ini dinyatakan dengan rumus (Ranupandoyo dan Husnan, 1996 : 23) :

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

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

1. Mencatat karyawan yang absen

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

2. Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran

Alasan ketidakhadiran yang sering terjadi adalah sakit, kesulitan transportasi, keperluan pribadi, dan menjaga anak-anak. Untuk alasan sakit perusahaan bisa memberikan fasilitas kesehatan pada karyawan. Perusahaan dapat mengadakan alat transportasi untuk mengatasi masalah transportasi dan masalah lain.

3. Memperhatikan kelompok yang sering absen

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

4. Kelompok jenis kelamin

Kelompok karyawati biasanya memiliki kecenderungan untuk tidak masuk kerja dibandingkan kelompok karyawan. Hal ini terjadi karena mereka tergolong penerima upah rendah dan pekerjaannya dianggap tidak menyenangkan.

5. Hari-hari sering tidak masuk kerja

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

6. Kondisi kerja

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

Selain faktor-faktor tersebut faktor lain yang menimbulkan tidak hadirnya karyawan adalah sebagai berikut :

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

2.2.8 Pentingnya Upah Insentif

Upah insentif diberikan pada pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan

meningkatkan semangat kerja sekaligus dapat mendorong semua semua pekerja untuk mengikuti jejak temannya. Hal ini merupakan salah satu cara meningkatkan

produktivitas kerja melalui upah insentif. Upah insentif dapat didefinisikan (Ranupandoyo dan Husnan 1996 ; 161) sebagai berikut :

” Pengupahan upah insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda “.

Keberhasilan motivasi ini harus diukur dari hasilnya, benarkah dengan tambahan upah insentif bagi para pekerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka? Oleh karena itu ada beberapa sifat yang harus dipenuhi agar upah insentif berhasil diantaranya :

1. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh pekerja
2. Penghasilan yang diterima pekerja hendaknya langsung menaikan *output* dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya harus dilakukan secepat mungkin agar pekerja segera dapat menikmati.

2.2.8.1 Sistem Upah Insentif Atas Dasar Unit Yang Dihasilkan

Dalam sistim ini, penghitungan upah insentif mamakai dasar harga atau tarif per satuan produk. Jumlah uang yang diterima karyawan dihitung dari besar kecilnya unit produk yang dihasilkan. Sistem upah atas dasar unit yang dihasilkan ada tiga model, yaitu :

1. Upah per potong proporsional

Sistem ini paling banyak digunakan, dalam hal ini pekerja dibayar berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan dengan harga untuk setiap unitnya. Karena hasil kerja yang tidak sama, maka diperlukan standar kerja yang sudah diuji waktunya.

2. Upah per potong Taylor

Dalam sistem ini ada dua cara penentuan upah :

a. Untuk mereka yang berada diatas *output* rata-rata

b. Untuk mereka yang ada dibawah *output* rata-rata

3. Upah per potong Group

Dalam satu pekerjaan biasanya ada yang harus dikerjakan bersama-sama, maka ditentukan standar group, dengan sistem :

1. Bagi mereka yang diatas standar, maka dihitung

Unit yang diproduksi x harga unit

2. Untuk yang dibawah standar dihitung

Jam kerja per hari x harga per jam

2.2.8.2 Sistem Upah Insentif Atas Dasar Waktu

Untuk sistem ini, perhitungan upah insentif didasarkan pada jumlah waktu (hari atau bulan) yang dilaksanakan dalam menghasilkan produk. Pembayaran dilakukan pada setiap akhir mingguan atau bulanan. Sistem upah insentif atas dasar waktu dibagi menjadi dua cara, yaitu :

1. Berdasar waktu yang dihemat

a. Sistem Upah Hasley

Hasley menentukan bahwa pekerja yang lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya diberi premi 50 % dari biasanya, misalnya :

Seorang pekerja diberi waktu 4 jam (waktu standar) untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan upah Rp 1,- jam. Jika ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu 2 jam, maka upah yang diterima : $2 \times \text{Rp } 1,-$ ditambah premi dari 50 % ($\text{Rp } 2,-$) = $\text{Rp } 3,-$. Jika ia menyelesaikan dalam waktu 3 jam maka upah yang diterima : $\text{Rp } 3,-$ ditambah premi yang diterima 50 % dari $\text{Rp } 1,-$ = $\text{Rp } 3,50,-$. Jadi menurut Hasley, pekerja yang makin cepat menyelesaikan pekerjaannya akan makin kecil upahnya. Alasannya, makin cepat orang menyelesaikan pekerjaan maka semakin banyak waktu yang tersisa untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya.

2. Berdasarkan Waktu yang dikerjakan

a. Sistem Upah Rowan

Dalam sistem ini ditentukan waktu standar dan upah per jam, sehingga bagi para pekerja diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Premi yang diberikan dihitung berdasarkan waktu yang dihemat dibagi waktu standar kali 100 %.

Contoh ; Waktu standar 8 jam = Rp 1,-. Jika pekerja A menyelesaikan pekerjaannya dalam 6 jam, maka upah yang dihemat : $6 \times \text{Rp } 1,- = \text{Rp } 7,50,-$

b. Sistem Upah Emerson

Dalam sistem ini ditentukan waktu standar dan upah per jam. Upah selalu ditambah dengan premi yang semakin berkurang apabila waktu untuk menyelesaikan pekerjaan semakin baik. Ditetapkan pula upah minimum yaitu waktu standar dikalikan upah per jam. Misalnya untuk menyelesaikan satu pekerjaan ditentukan waktu standar 8 jam dengan upah per jam Rp 1,- bagi mereka yang dapat menyelesaikan pekerjaan kurang dari itu, maka premi 20%, sedang yang menyelesaikan dalam waktu 9 jam diberi premi 10 % dan yang menyelesaikan dalam waktu 10 jam atau lebih tidak diberikan premi.

Beberapa masalah yang muncul dan bersifat *human relation* dalam penentuan upah antara lain :

- a. Masalah *Rate Buster*, yaitu pekerja yang memproduksi jauh di atas standar. Sering terjadi mereka dirugikan karena bonus yang mereka terima biasanya dipotong.
- b. Reaksi para pekerja yang diakibatkan adanya perubahan metode peralatan, dan penggunaan teknologi canggih, yang secara tidak langsung mengakibatkan adanya perubahan standar kerja.
- c. Kedua faktor tersebut menyebabkan para pekerja akan membatasi *output*nya.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, metode riset yang digunakan adalah metode deskriptif pendekatan studi kasus yang memakai desain deskriptif dan kausal, yaitu dengan memecahkan suatu kasus pengaruh faktor tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan upah insentif terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja langsung dan tidak langsung pada perusahaan kayu PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi (pengamatan), interview (wawancara) dan studi kepustakaan. Adapaun data yang digunakan adalah data bulan Januari-Maret periode tahun 1999-2002.

3.2 Prosedur Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis Data Yang Digunakan

Menurut J. Supranto (1993), data yang digunakan dalam penelitian dapat dibagi dalam :

1. Data Primer

Adalah jenis data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi atau perseorangan langsung dari obyeknya.

2. Data Sekunder

Adalah data yang sudah diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung

2. Wawancara

Adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

3. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dan dapat menunjang penelitian

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian tentang analisis pengaruh tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan tarif upah insentif terhadap produktivitas perusahaan kayu PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara, variabel yang dianalisis meliputi *dependent variabel* (variabel bebas) yang terdiri atas variabel tingkat perputaran tenaga kerja, variabel tingkat absensi dan variabel upah insentif dan *independent variabel* (variabel terikat) yaitu tingkat produktivitas.

Definisi dari variabel-variabel tersebut adalah :

1. Tingkat produktivitas adalah hasil perhitungan dari perbandingan antara hasil produksi meubel (wagon dan frame) dalam satuan unit selama satu bulan dengan jumlah tenaga kerja dalam satuan orang selama satu bulan. Satuan tingkat produktivitas adalah unit/bulan/orang
2. Tingkat perputaran tenaga kerja adalah hasil perbandingan antara tingkat pergantian tenaga kerja dalam satu bulan dengan rata-rata jumlah tenaga kerja dalam satu bulan yang dinyatakan dalam prosen dimana :
 - a. Tingkat pergantian tenaga kerja adalah selisih dari tenaga kerja yang keluar dalam satu bulan dengan tenaga kerja yang masuk dalam satu bulan
 - b. Rata-rata jumlah diperoleh dari penjumlahan tenaga kerja awal bulan dengan tenaga kerja akhir bulan kemudian dibagi dua

3. Tingkat absensi adalah perbandingan antara hari kerja yang hilang dengan keseluruhan hari kerja yang seharusnya dilakukan oleh setiap tenaga kerja dalam satu bulan yang dinyatakan dalam prosen dimana :
 - a. Hari kerja hilang adalah keseluruhan hari kerja yang tidak terlaksana dikarenakan tenaga kerja tidak hadir bekerja ketika jadwalnya bekerja.
 - b. Hari kerja keseluruhan adalah keseluruhan hari dimana tenaga kerja bekerja maupun tidak bekerja atau keseluruhan hari kerja yang seharusnya dilakukan oleh setiap tenaga kerja.
4. Tingkat upah insentif adalah keseluruhan tambahan upah yang diberikan pihak perusahaan kepada tenaga kerja dalam satu bulan.

3.4 Metode Analisis Data

1. Untuk mengetahui produktivitas karyawan digunakan rumus sebagai berikut (Suprianto, 1993 : 18) :

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

dimana :

IP : indeks produktivitas kerja tenaga kerja/orang/bulan

output : hasil produksi per bulan

input : jumlah karyawan per bulan

2. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan digunakan rumus :
(Ranupandoyo dan Husnan , 1996 : 35)

3. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan, digunakan rumus sebagai berikut : (Ranupandoyo dan Husnan, 1996 : 33)

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

4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan tarif upah insentif terhadap tingkat produktivitas digunakan regresi linier berganda dengan formulasi sebagai berikut : (Djarwanto dan Subagyo, 1996 : 309)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana :

- Y : produktivitas kerja
X₁ : tingkat perputaran tenaga kerja
X₂ : tingkat absensi
X₃ : tarif upah insentif
b₁, b₂, b₃ : koefisien regresi
a : konstanta
e_i : koefisien pengganggu

Dari persamaan regresi linier berganda diatas selanjutnya dilakukan uji statistik sebagai berikut :

1. Pengujian dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (perputaran tenaga kerja, absensi dan upah insentif) secara serentak terhadap variabel terikat (produktivitas).

Langkah-langkah (Dajan, 1996 : 330) :

1. Menentukan kriteria pengujian dua sisi

Ho : Bi = 0

Ha : Bi ≠ 0

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

Ho : Bi = 0, berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas.

Ha : Bi ≠ 0, berarti variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas.

2. Dipilih *level of significance* 0,05
3. Kriteria pengujian untuk pengujian dua sisi

Ho diterima bila :

$$- F_{(\alpha/2) (k-1) (n-k)} \leq F \text{ hitung} < F_{(\alpha/2) (k-1) (n-k)}$$

Ho ditolak bila :

$$- F_{(\alpha/2) (k-1) (n-k)} > F \text{ hitung} \text{ atau } - F_{(\alpha/2) (k-1) (n-k)} < F \text{ hitung}$$

4. Perhitungan (Sudjana, 1992 : 75)

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

dimana :

F : pengujian secara menyeluruh

R² : koefisien determinasi

n : jumlah data

2. Pengujian dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (perputaran tenaga kerja, absensi dan upah insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas).

Langkah-langkahnya : (Dajan, 1996 : 336)

1. Menentukan kriteria pengujian dua sisi

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

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

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

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

2. Dipilih *level of significance* 0,05

3. Kriteria pengujian dua sisi

H_0 diterima bila :

$$-t_{(\alpha/2) (n-k-1)} \leq t_0 < t_{(\alpha/2) (n-k-1)}$$

H_0 ditolak bila :

$$-t_{(\alpha/2) (n-k-1)} > t_0 \text{ atau } t_{(\alpha/2) (n-k-1)} < t_0$$

4. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_k}}$$

dimana :

t : nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas

terhadap variabel tak bebas
Digital Repository Universitas Jember
 b_j : koefisien regresi parsial ke-j
j : 1, 2, k
Sbk : standart error of estimate

3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel bebas (perputaran tenaga kerja, absensi dan upah insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas) secara bersama-sama, digunakan rumus (Sudjana, 1994 : 74) :

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

Dimana :

R : koefisien determinasi berganda

Rumus koefisien determinasi berganda :

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

Batas nilai R adalah :

0,9 – 1,0 (korelasi sangat kuat)

0,7 – 0,9 (korelasi kuat)

0,4 – 0,7 (korelasi sedang)

< 0,4 (korelasi lemah)

Analisis parsial digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas (perputaran tenaga kerja, absensi, upah insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas) secara parsial (Djarwanto dan Subagyo, 1996 : 352) :

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

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

$$r_{y1.23} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1} r_{32.1}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)(1 - r_{32.1}^2)}}$$

Dimana

r : koefisien determinasi parsial

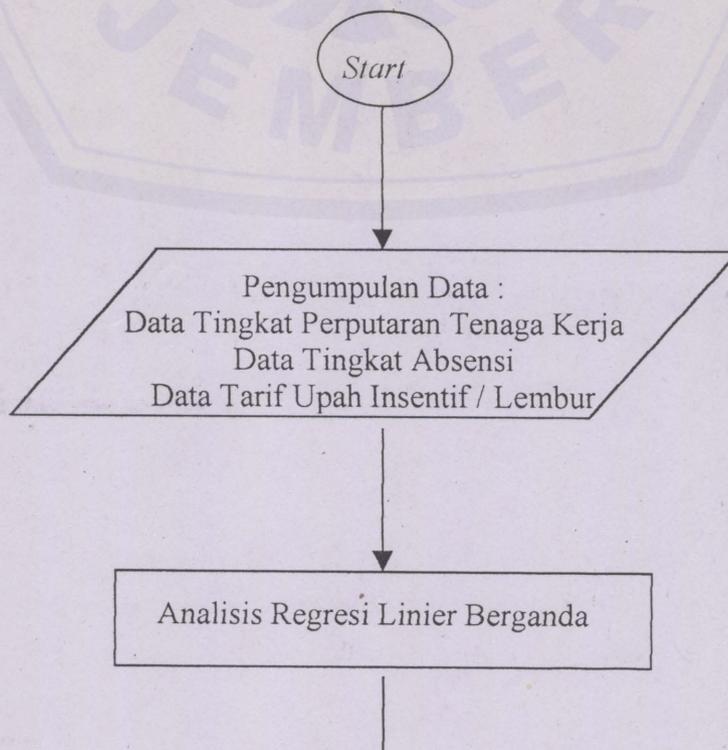
3.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini yang dianalisis adalah tenaga kerja langsung dan tidak langsung. Data diambil selama empat tahun (1999-2002) serta faktor yang dianalisis meliputi perputaran tenaga kerja (*labour turn over*), absensi dan pemberian tarip upah insentif/upah lembur.

3.6 Kerangka Pemecahan Masalah

Sesuai dengan kaidah dalam penelitian ilmiah bahwa permasalahan hendaknya dipecahkan secara sistematis agar diperoleh hasil yang optimal dan dapat dipertanggung jawabkan. Kerangka pemecahan masalah secara singkat dalam

Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Uji Statistik :
Uji F
Uji t
Uji Determinasi Berganda

Kesimpulan

Stop

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Serayu Makmur Indokayu, adalah satu-satunya perusahaan di Banjarnegara yang bergerak di bidang industri kayu untuk ekspor. Perusahaan yang berada di jalan raya Banjarnegara-Wonosobo didirikan oleh keluarga H. Hartono dengan ijin Deperindag No. SK / IND-04 / 98, tertanggal 25 April 1998, Dengan Akte Notaris Agus Suprayitno SH. No 12 tertanggal 10 Februari 1998.

Pada awal berdirinya, usaha lebih dititik beratkan pada penjualan kayu gelondongan, sedangkan produksi meubel masih dalam jumlah yang relatif sedikit. Melihat cukup melimpahnya bahan baku di kawasan Banjarnegara dan sekitarnya yang didukung tersedianya tenaga kerja yang cukup, keluarga Hartono dengan dibantu oleh beberapa orang dari luar keluarga berinisiatif untuk membesarkan usaha meubelnya sekaligus menghentikan penjualan kayu gelondongan untuk kemudian dialihkan guna memenuhi kebutuhan bahan baku bagi usahanya.

Sebagai upaya perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas produk yang diproduksi, perusahaan juga mendatangkan peralatan-peralatan yang memenuhi standart guna menjalankan proses produksi. Dengan demikian proses produksi diharapkan dapat berjalan cepat dan lancar sekaligus kepuasan konsumen terjaga.

Sebagai langkah lanjut perusahaan dalam mengembangkan usahanya, pihak perusahaan pada tahun 2000 mulai berusaha menembus pasar mancanegara. Namun demikian hal tersebut baru terealisasi pada akhir tahun 2000 dengan negara tujuan Hongkong dan Korea.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

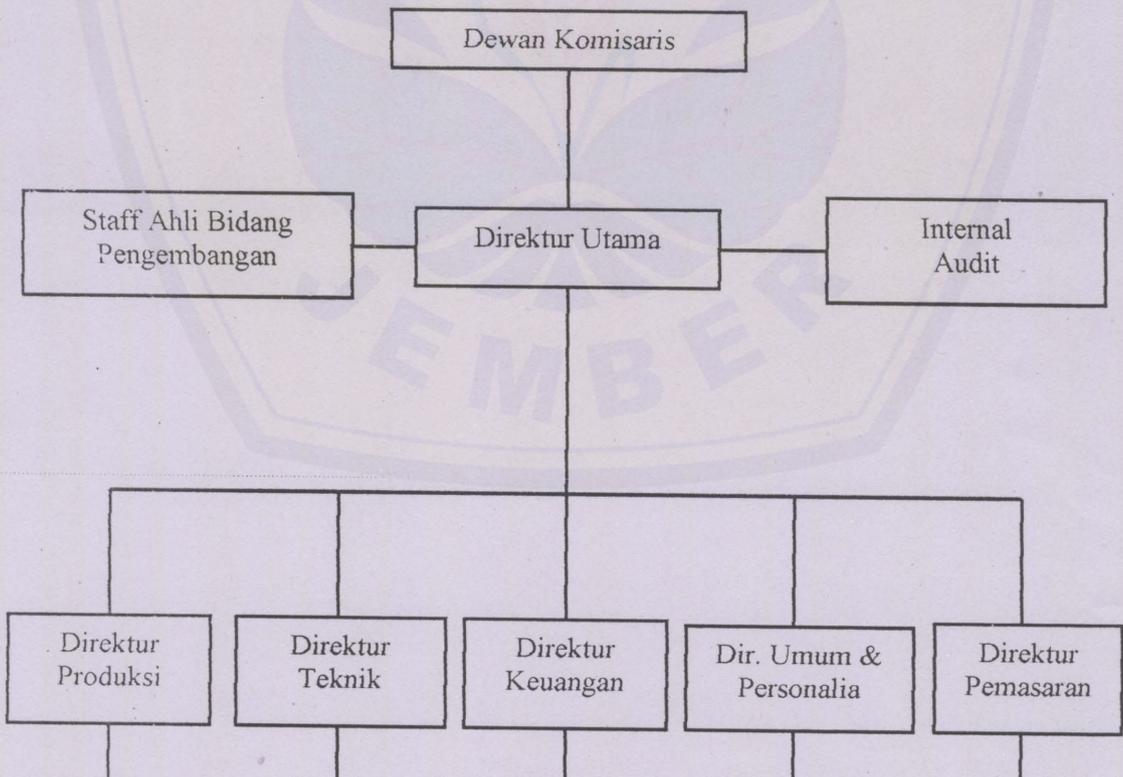
Struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama orang-orang yang terdapat dalam suatu badan, dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan. Mengingat di dalam perusahaan terdapat kegiatan-kegiatan dan orang-orang yang saling bekerja sama, maka perlu adanya suatu proses penetapan dan pembagian tugas pekerjaan, pembatasan tugas serta tanggung jawab sehingga dapat bekerja sama dengan baik dan tujuan dapat tercapai. Akan tetapi apabila hal ini tidak terkoordinir maka bisa menyebabkan terjadi kesimpangsiuran hak, wewenang dan tanggung jawab para anggota sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Ada beberapa pengertian dari struktur organisasi seperti yang dikemukakan Kamarudin (1974) bahwa struktur organisasi adalah serangkaian hubungan diantara individu-individu di dalam suatu kelompok, struktur ini kemudian digambarkan kedalam bagan organisasi atau diagram yang memperlihatkan garis-garis besar hubungan tersebut menurut fungsi-fungsi di dalam usaha dan arus tanggung jawab dan wewenang.

Struktur organisasi yang digunakan PT. Serayu Makmur Indokayu

Banjarnegara adalah organisasi garis dan staff (*line-staff organization*) dimana atasan memiliki bawahan tertentu dan bawahan hanya menerima perintah dari seorang atasan saja, dan kepada atasan tersebut bawahan harus bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan staff merupakan sekumpulan ahli di bidangnya yang bertugas memberi saran dan nasehat kepada pejabat pemimpin di perusahaan tersebut jika pimpinan mengalami kesulitan dalam memecahkan persoalan organisasi. Secara skematis struktur organisasi PT. Serayu Makmur Indokayu dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara





Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Dari Gambar 4.1 dapat dijelaskan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam perusahaan sebagai berikut.

1. Dewan Komisaris

Mengawasi tugas direksi dalam rangka mengurus perseroan sesuai dengan anggaran dasar dan pedoman-pedoman kebijaksanaan yang telah ditentukan para pemegang saham.

2. Direktur Utama

- a. Menjalankan kebijaksanaan perusahaan yang digariskan pemegang saham.
- b. Mengadakan pengawasan terhadap divisi-divisi
- c. Mewakili perusahaan dalam mengadakan hubungan keluar serta mengadakan transaksi-transaksi pembelian.
- d. Sebagai pimpinan tertinggi, bekerjasama dengan para Direktur dalam memimpin perusahaan dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris.
- e. Mempertimbangkan rencana-rencana yang diusulkan oleh para Direktur sesuai dengan bidangnya masing-masing dengan memperhatikan kebijaksanaan organisasi (perusahaan)

3. *Internal Audit*

- a. Memeriksa keuangan perusahaan untuk membantu membuat keputusan
- b. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

4. Staff Ahli Bidang Pengembangan

- a. Mengadakan penelitian di dalam laboratorium, untuk terus berusaha memperbaiki cara dan sistem yang lebih baik.
- b. Memberikan saran sesuai bidangnya terhadap pejabat pemimpin apabila pimpinan mengalami kesulitan dalam memecahkan persoalan organisasi.
- c. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama

5. Direktur Produksi

- a. Melakukan perencanaan, pengaturan dan pengawasan produksi
- b. Melakukan pengawasan mutu produk
- c. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama

6. Direktur Teknik

- a. Mengusulkan dan merumuskan keputusan-keputusan dalam divisi teknik

- b. Untuk mengawasi secara menyeluruh kegiatan divisi teknik
- c. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama

7. Direktur Keuangan dan Akuntansi

- a. Menentukan kebijaksanaan atas penyediaan dan penggunaan dana perusahaan
- b. Bertanggung jawab atas Direktur Utama

8. Direktur Umum dan Personalia

- a. Menentukan kebijaksanaan atas kegiatan-kegiatan
- b. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan masalah-masalah tenaga kerja perusahaan.

9. Direktur Pemasaran

- a. Merencanakan strategi pemasaran serta kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan pemasaran seperti periklanan dan promosi penjualan
- b. Bertanggung jawab kepada direktur utama dalam menentukan syarat-syarat pembayaran, atau tagihan secara tunai ataupun kredit.
10. Divisi Produksi
- a. Melaksanakan instruksi dari Direktur Produksi guna mengadakan pengawasan agar bagian produksi berjalan seefisien mungkin sesuai dengan waktu, kualitas, ukuran serta jumlah yang telah ditetapkan
- b. Melaksanakan instruksi dari Direktur Produksi dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan.
11. Divisi Teknik
- a. Melaksanakan instruksi dari direktur teknik yaitu mengadakan pengawasan secara menyeluruh terhadap sistem dan prosedur-prosedur pabrik
- b. Bertanggung jawab terhadap Direktur Teknik
12. Divisi Keuangan dan Akuntansi
- a. Melaksanakan instruksi dari Direktur Keuangan dan Akuntansi yaitu membantu akuntan publik dalam menyediakan data-data untuk pemeriksaan pembukuan, inventarisasi dan pemeriksaan fisik
- b. Bagian ini bertanggung jawab kepada Direktur Keuangan dan Akuntansi

dalam hal yang berhubungan dengan masalah keuangan perusahaan.

13. Divisi Umum dan Personalia

a. Melaksanakan instruksi dari Direktur Umum dan Personalia untuk



melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pembelian dan penjualan

- b. Bertanggung jawab kepada Direktur Umum dan Personalia dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian dan perburuhan

14. Divisi Pemasaran

- a. Melaksanakan instruksi dari Direktur Pemasaran berkait produk perusahaan baik yang menyangkut masalah periklanan, promosi penjualan dan publisitas dengan mengkoordinasikan tenaga kerja pada bagiannya
- b. Bertanggung jawab terhadap Direktur Pemasaran mengenai masalah yang berhubungan dengan produk

4.1.3 Kegiatan Produksi

Apabila ditinjau secara umum mengenai aliran atau urutan pengolahan bahan baku sampai menjadi produk akhir, maka dapat dikatakan bahwa proses produksi yang digunakan oleh perusahaan kayu PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara adalah proses produksi terus menerus (*continuous process*), dimana aliran bahan bakunya sampai menjadi produk jadi polanya selalu sama atau tidak berubah-ubah.

Proses produksi meubel yang dijalankan terdiri dari enam tahap dan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengeringan / *Klin Dry*

Dalam proses ini bahan baku (kayu) dimasukkan ke dalam ruang *klin dry* untuk kemudian dikeringkan sampai dengan kadar air 5 %.

2. Pencetakan Bahan Baku

Dalam proses ini bahan baku yang sudah kering digergaji dengan *saw mill* sesuai dengan ukuran kayu dan *midle* kayu yang ada. Kayu yang sudah digergaji dalam ukuran tertentu disambung pada *finger compuser* untuk penyambungan memanjang dan *high frequency jointer* untuk penyambungan melebar dengan dibantu lem kayu untuk kemudian dicetak menjadi lembaran-lembaran dalam ukuran sesuai dengan patron dari komponen meubel yang akan diproduksi.

3. Penghalusan

Dalam proses penghalusan kayu yang sudah dicetak dalam paton bagian meubel untuk kemudian digosok / dihaluskan dengan *drum zender* agar diperoleh hasil yang rata, halus dan bersih.

4. Pelapisan (verniss - cat)

Bahan yang sudah dihaluskan kemudian divernis sesuai dengan bagian-bagian yang memerlukan vernis, sedangkan bagian yang memerlukan pengecatan kemudian dilakukan pengecatan.

5. Perakitan

Dalam proses ini bahan yang sudah divernis/cat kemudian dirakit sesuai dengan atribut masing-masing.

35

6. Finishing

Proses *finishing* dilakukan setelah barang sudah dirakit sesuai dengan bentuk atau pola yang ditentukan, dan dibungkus dengan plastik serta dikemas dalam karton untuk setiap unitnya.

Untuk menjalankan proses produksinya, PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara menggunakan peralatan fisik dan bahan baku utama serta bahan penolong.

1. Peralatan

Peralatan fisik yang dipergunakan guna menunjang kelancaran produksi sekaligus mempercepat proses produksi dapat dilihat dalam Tabel 4.1.

2. Bahan Baku dan Bahan Penolong

Bahan baku yang dipergunakan dalam proses produksi Cibag menjadi dua golongan :

a. Bahan Dasar



Bahan dasar yang digunakan PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara dalam proses produksinya adalah kayu sengon dan kayu pinus berkadar 5 %

b. Bahan Pembantu / Bahan Penolong

Bahan penolong yang dipergunakan dalam menjalankan proses produksinya adalah lem, vernis, cat, kertas gosok.

Tabel 4.1 : Daftar Peralatan Proses Produksi Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Tahun 2002

No	Nama Peralatan	Fungsi
1	Mobil Crane	Untuk mengangkut kayu gelondongan menuju mesin pemotongan.
2	Croscut saw	Mesin pemotong menurut ukuran yang dikehendaki secara tepat
3	Circular Saw	Mesin pembelah kayu ukuran besar
4	Sawmil	Mesin pemotong menjadi bagian kecil-kecil (<i>equipment part</i>)
5	Finger Compuser	Menggabungkan kayu kecil dan pendek menjadi bentuk memanjang dibantu lem
6	High Frequency Jointer	Menyambung lembaran kayu secara melebar dengan dibantu lem

7	Drum Zender	Mesin pengampelasan bahan untuk memperhalus permukaan kayu, dibedakan menjadi dua - Drum zender kasar - Drum zender halus
8	Klin Dry	Ruangan pengeringan / pengopenan kayu yang digunakan untuk menghilangkan kadar air sampai 5% dalam waktu 2 x 24 jam dengan suhu 40 ⁰ C, 60 ⁰ C, dan 40 ⁰ C
9	Single S. Boring	Pengebor tunggal
10	Multi S. Boring	Pengebor ganda
11	Genset	Mesin penggerak mesin-mesin lain
12	Forklif	Pengangkut bahan antar departemen

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Tabel 4.2 : Data Produksi PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002 (unit)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	242521	285433	292483	313989
Februari	292231	339210	300017	368474
Maret	260375	288001	353825	298613

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

4.1.4 Pemasaran

Pemasaran merupakan salah satu kegiatan pokok dari serangkaian kegiatan yang ada dalam perusahaan. Pemasaran merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencari laba. Laba akan diperoleh jika perusahaan mampu memenuhi volume penjualan sebagaimana ditargetkan.

Dari hasil penjualan perusahaan dapat menutup biaya produksinya sekaligus

digital repository Universitas Jember

dapat memperoleh keuntungan. Eksistensi perusahaan dalam menjalankan usahanya akan bergantung pada kegiatan pemasarannya. Hal ini membutuhkan konsentrasi dan strategi pemasaran dari perusahaan guna memasarkan produknya sampai ke tangan konsumen.

Dalam memasarkan hasil produksinya PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara membidik pangsa pasar lokal dan pasar luar negeri. Untuk pasar lokal, selain dipasarkan di wilayah Banjarnegara dan sekitarnya, perusahaan juga memasok ke Semarang dan Jakarta berdasarkan pesanan. Sedangkan untuk pasar luar negeri perusahaan telah mengekspor ke Korea dan Hongkong.

4.1.5 Personalia Perusahaan

Tenaga kerja dalam perusahaan pada umumnya tidak akan lepas dari ketentuan-ketentuan maupun kebijaksanaan yang telah dikeluarkan oleh pihak

perusahaan seperti hari kerja dan jam kerja yang berlaku, jumlah tenaga kerja yang digunakan baik tenaga kerja langsung maupun tidak langsung, dasar pembayaran upah maupun gaji yang dipergunakan.

Adapun pekerja yang mendukung operasional perusahaan PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara dapat dikategorikan menjadi dua:

1. Tenaga Kerja Langsung

Yaitu tenaga kerja yang menerima upah berdasarkan jam kerja. Termasuk dalam tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang menerima upah harian.

2. Tenaga Kerja Tidak Langsung

Yaitu tenaga kerja yang menerima gaji pada akhir bulan, termasuk dalam tenaga kerja tidak langsung para kepala bagian, bagian administrasi dan lain sebagainya.

Adapun jumlah tenaga tidak langsung dan tenaga langsung yang dimiliki perusahaan sampai dengan tahun 2002 terlihat dalam Tabel 4.3 dan 4.4.

Tabel 4.3 : Jumlah Tenaga Kerja Tidak Langsung pada PT Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002 (orang)

No	Jenis Tenaga Kerja Tidak Langsung	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1
2	Direktur	5
3	Kabag Administrasi dan Keuanagan	5
4	Kabag Teknik	2
5	Kabag Penjualan	2
6	Staff Bagian Penjualan	4
7	Operator Mesin	8

9	Mandor	4
10	Satpam	2
11	Pesuruh	2
Jumlah		37

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Tabel 4.4 : Jumlah Tenaga Kerja Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002 (orang)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	210	221	233	244
Februari	216	224	235	252
Maret	218	230	240	255

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Tabel 4.5 : Jumlah Absensi Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002

Tahun / Bulan	Jumlah TKTL	Jumlah TKL	Hari Kerja	Hari Kerja Hilang TKTL	Hari Kerja Hilang TKL
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1999					

Januari	37	210	31	2	9
Februari	37	216	28	1	8
Maret	37	218	31	2	12
2000					
Januari	37	221	31	0	10
Februari	37	224	27	3	0
Maret	37	230	28	2	7
2001					
Januari	37	233	28	1	14
Februari	37	235	28	1	10
Maret	37	240	30	5	0
2002					
Januari	37	244	30	0	12
Februari	37	252	26	0	4
Maret	37	255	28	2	15

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Tabel 4.6 : Perbandingan Jumlah Tenaga Kerja Masuk dan Tenaga Kerja Keluar Pada Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002 (orano)

Tahun	Bulan					
	Januari		Februari		Maret	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
1999	0	0	0	0	0	0
2000	0	0	0	0	0	0
2001	0	0	0	0	0	0
2002	0	0	0	0	0	0

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Tabel 4.7 : Perbandingan Jumlah Tenaga Kerja Masuk dan Tenaga Kerja Langsung Keluar Pada Tenaga Kerja Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002 (orang)

Tahun	Bulan					
	Januari		Februari		Maret	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
1999	8	2	6	0	4	2
2000	6	3	7	4	6	0
2001	5	3	3	1	7	2
2002	4	1	8	0	9	6

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

4.1.6 Hari Kerja dan Jam Kerja

Hari dan jam kerja yang berlaku bagi setiap tenaga kerja pada PT Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara adalah sebagai berikut :

1. Satu minggu bekerja selama 6 hari
2. Satu hari bekerja 7 jam, selebihnya merupakan jam lembur .

Adapun jam kerja efektif perusahaan untuk tenaga kerja langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Senin -- Kamis : 07.30 – 15.30
Istirahat : 12.00 – 13.00
2. Jum'at : 07.30 – 15.30
Istirahat : 11.00 – 12.30
3. Sabtu : 07.30 – 15.30
Istirahat : 12.00 – 13.00

4.1.7 Sistem Pembayaran Upah / Gaji

Pada umumnya pengertian gaji akan dipergunakan bagi tenaga kerja yang tergolong dalam tenaga kerja tidak langsung dimana mereka mendapatkan kontra prestasi dari perusahaan dalam setiap bulanya. Sedangkan upah biasanya diberikan atas dasar prestasi tertentu yang biasanya diperuntukan bagi tenaga kerja langsung di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Standar gaji yang diberikan untuk masing-masing bagian disamakan menurut jabatan dan jenisnya. Sedangkan untuk tenaga kerja langsung bagian dapat memperoleh upah tambahan berupa upah lembur jika mereka melakukan lembur di luar jam kerja dan hari kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Adapun jumlah upah insentif dan upah lembur yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya selama empat tahun terakhir dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Jumlah Upah Insentif Tenaga Kerja Tidak Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Periode Tahun 1999-2002 (rupiah)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	1.864.000	2.554.000	3.180.000	3.210.000
Februari	3.589.000	3.644.000	3.116.000	4.313.000
Maret	2.812.000	3.740.000	4.885.000	2.848.000

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu

Tabel 4.9 : Jumlah Upah Lembur Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Periode Tahun 1999-2002 (rupiah)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	5.975.000	6.315.000	5.580.000	6.432.500
Februari	7.522.500	8.475.000	6.210.000	10.546.500
Maret	5.321.000	6.225.000	7.950.000	4.815.000

Sumber : PT. Serayu Makmur Indokayu. Banjarnegara

4.2 Analisis

4.2.1 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas perusahaan kayu PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara dapat diketahui dengan cara membagi *output* yang berupa jumlah produksi yang dihasilkan selama satu bulan dibagi dengan *input* yang berupa jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam satu bulan dengan satuan unit per bulan per orang selama tahun 1999-2002.

Digital Repository Universitas Jember

Tabel 4.10 : Produktivitas PT. Serayu Makmur Indokayu Periode Tahun 1999-2002 (unit)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	981,87	1106,33	1083,27	1117,40
Februari	1155,06	1299,66	1103,00	1275,00
Maret	1021,08	1078,66	1277,35	1022,65

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa produktivitas perusahaan dari bulan Januari tahun 1999 sampai bulan Maret tahun 2002 mengalami fluktuasi antara 981,87 unit/orang/bulan sampai dengan 1299,66 unit/orang/bulan.

4.2.2 Pengukuran Tingkat Perputaran Tenaga Kerja

Prosentase tingkat perputaran tenaga kerja dapat diperoleh dengan cara membagi tingkat pergantian tenaga kerja dengan rata-rata jumlah tenaga kerja kemudian diprosenkan. Selama bulan Januari-Maret periode tahun 1999-2002, tidak ada tenaga kerja yang keluar namun terjadi penarikan jumlah tenaga kerja dalam setiap periodenya. Prosentase perputaran tenaga kerja pada PT. Serayu Makmur Indokayu dapat dilihat pada Tabel 4.10 dan tabel 4.11

Tabel 4.11 : Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002 (%)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.12 : Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002 (%)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	0,9662	1,3667	1,2931	0,4124
Februari	0	1,7978	0,4274	0
Maret	0,9217	0	0,8421	2,3392

Sumber : Lampiran 3

4.2.3 Pengukuran Tingkat Absensi

Prosentase tingkat absensi dapat diperoleh dengan membagi hari kerja yang hilang dengan keseluruhan hari kerja yang seharusnya dilakukan oleh setiap tenaga kerja kemudian dimasukkan dalam bentuk prosen (%).

Tabel 4.13 : Tingkat Absensi Tenaga Kerja Tidak Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Periode Tahun 1999-2002 (%)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	0.1744	0.	0.0965	0
Februari	0.0965	0.3003	0.0965	0
Maret	0.1744	0.1931	0.4505	0.1931

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.14 : Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung PT. Serayu Makmur Indokayu Periode Tahun 1999-2002 (%)

Bulan	Tahun			
	1999	2000	2001	2002
Januari	0,1382	0,1460	0,2146	0,1639
Februari	0,1323	0	0,1520	0,0611
Maret	0,1776	0,1087	0	0,2101

Sumber : Lampiran 5

4.3 Pengukuran Pengaruh Variabel Bebas (Perputaran Tenaga Kerja, Absensi dan Upah Insentif) Terhadap Variabel Terikat (Produktivitas)

4.3.1 Penentuan Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan tingkat upah insentif terhadap tingkat produktivitas digunakan analisis regresi linear berganda. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa produktivitas akan berubah searah dengan dengan pengaruh variabel bebasnya, sedangkan koefisien bertanda negatif berarti produktivitas berubah ke arah yang berlawanan dengan perubahan variabel bebasnya.

Tabel 4.15 : Koefisien Regresi Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara

Variabel	Koefisien Regresi TK. Tidak Langsung	Koefisien Regresi TK. Langsung
X ₁	-	23,514
X ₂	-40,495	-515,603
X ₃	0,00001116	0,00004441
Constant	763,171	869,887

Sumber : Lampiran 6, 7

Dari perhitungan tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja Tidak Langsung

Variabel perputaran tenaga kerja tidak langsung (X_1) hilang karena selama periode tahun 1999-2002 tidak ada penarikan dan pergantian tenaga kerja.

Sehingga persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 763,171 - 40,495 X_2 + 0,0001116 X_3$$

- a. Konstanta regresi sebesar 763,171 dapat diartikan sebagai tingkat produktivitas (Y) yang akan diperoleh sebesar 763,171 unit/bulan/orang apabila perputaran absensi (X_2) dan upah insentif (X_3) sama dengan nol.
- b. Koefisien absensi bertanda negatif sebesar - 40,495 dapat diartikan apabila ada kenaikan absensi (X_2) sebesar 1 % maka akan terjadi penurunan produktivitas (Y) sebesar - 40,495 unit/orang/bulan.
- c. Koefisien upah insentif bertanda positif sebesar 0,0001116 artinya jika upah insentif (X_3) naik sebesar Rp 1, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0,0001116 unit/bulan/orang.

2. Tenaga Kerja Langsung

$$Y = 869,887 + 23,514 X_1 - 515,603 X_2 + 0,00004441 X_3$$

- a. Konstanta regresi sebesar 869,887 dapat diartikan sebagai tingkat produktivitas (Y) yang akan diperoleh sebesar 869,887 unit/bulan/orang apabila perputaran tenaga kerja (X_1), absensi (X_2) dan upah insentif (X_3) sama dengan nol.
- b. Koefisien perputaran tenaga kerja bertanda positif sebesar 23,514 diartikan apabila terdapat kenaikan perputaran tenaga kerja (X_1) sebesar 1 %, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 23,514 unit/bulan/orang.

- c. Koefisien absensi bertanda negatif sebesar $-515,603$ dapat diartikan apabila ada kenaikan absensi (X_2) sebesar 1 % maka akan terjadi penurunan produktivitas (Y) sebesar $-515,603$ unit/orang/bulan.
- d. Koefisien upah insentif bertanda positif sebesar $0,00004441$ artinya jika upah insentif (X_3) naik sebesar Rp 1, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar $0,00004441$ unit/bulan/orang.

4.3.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi

1. Pengujian Koefisien Regresi Secara Bersama (Uji F)

a. Tenaga Kerja Tidak Langsung

Besarnya pengaruh faktor absensi dan upah insentif terhadap produktivitas dapat dilihat dari besarnya F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari perhitungan yang dilakukan, menunjukkan F_{hitung} sebesar $9,498$ sementara F_{tabel} menunjukkan $4,07$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat absensi (X_2) dan upah insentif (X_3) secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara (Y). Hal ini dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,498 > 4,07$).

b. Tenaga Kerja Langsung

Berdasar perhitungan yang dilakukan didapat F_{hitung} sebesar $15,472$ sementara F_{tabel} sebesar $4,07$ ($15,472 > 4,07$). Dengan kata lain faktor perputaran tenaga kerja (X_1), absensi (X_2) dan upah insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y).

2. Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh nyata dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari koefisien parsialnya. Signifikan atau

tidaknya hubungan tersebut diuji dengan uji t. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.16 : Hasil Pengujian Koefisien Regresi Perputaran Tenaga Kerja, Absensi dan Upah ($t_{hitung} = 2,306$) Pada PT. Serayu Makmur

No	Variabel	t_{hitung} TKTL	t_{hitung} TKL
1	X1	-	1,080
2	X2	-0,248	-1,549
3	X3	4,104	2,76

Sumber : Lampiran 6,7

1) Tenaga Kerja Tidak Langsung

- a. Pengaruh absensi tenaga kerja tidak langsung terhadap produktivitas

Pengaruh absensi (X_2) terhadap produktivitas dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} dan t_{tabel} . Dari pengujian didapat bahwa $-t_{hitung} < t_{tabel} < t_{hitung}$ ($-2,306 < -0,248 < 2,306$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat absensi tenaga kerja tidak langsung berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas.

- b. Pengaruh upah insentif terhadap produktivitas

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t_{hitung} upah insentif (X_3) sebesar 2,562. Untuk upah insentif $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,104 > 2,306$). Dengan demikian upah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

2) Tenaga Kerja Langsung

- a. Pengaruh perputaran tenaga kerja langsung terhadap produktivitas

Dari hasil pengujian dengan tingkat signifikansi 5 % didapat t_{hitung} perputaran tenaga kerja sebesar 1,1080. Sementara dari t_{tabel} didapat angka 2,306. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tingkat perputaran tenaga kerja langsung (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

produktivitas (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya t , dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,080 < 2,306$).

- b. Pengaruh absensi terhadap produktivitas

Dari pengujian didapat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} < t_{hitung}$ ($-2,306 < -0,248 < 2,306$).

2,306). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat absensi berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas.

c. Pengaruh upah insentif terhadap produktivitas

Untuk upah insentif $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,760 > 2,306$). Dengan demikian upah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

3. Penentuan Koefisien Determinasi Berganda

Seberapa besar hubungan antara faktor perputaran tenaga kerja, absensi dan upah insentif berpengaruh secara serentak terhadap tingkat produktivitas pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara dapat dilihat dari koefisien determinasinya :

a. Tenaga Kerja Tidak Langsung

Hubungan antara tingkat absensi dan upah insentif terhadap produktivitas sebesar 824. Hubungan ini dikategorikan kuat karena besarnya korelasi berada diantara angka 0,7-0,9. Determinasi dikatakan sempurna jika korelasinya mencapai angka 100 % (baik positif ataupun negatif).

Koefisien korelasi keseluruhan (R Square) sebesar 0,679 menunjukkan derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Dengan kata lain 67,9 % perubahan variabel Y (produktivitas tenaga kerja tidak langsung) disebabkan perubahan variabel X_2 (tingkat absensi) dan X_3 (upah insentif). Sisanya sebesar 32,1% disebabkan variabel lain.

b. Tenaga Kerja Langsung

Hubungan antara tingkat absensi dan upah insentif terhadap produktivitas sebesar 0,924. Hubungan ini dikategorikan sangat kuat karena besarnya korelasi mencapai angka 100 % (baik positif ataupun negatif).

Koefisien korelasi keseluruhan (R Square) sebesar 0,853 menunjukkan derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Dengan kata lain 85,3 % perubahan variabel Y (produktivitas tenaga kerja langsung) disebabkan perubahan variabel X_1 (tingkat perputaran tenaga kerja), X_2 (tingkat absensi) dan X_3 (upah insentif / lembur). Sisanya sebesar 14,7 % disebabkan variabel lain yang berada di luar penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data dan hasil perhitungan yang telah diuraikan dapat diambil simpulan mengenai produktivitas tenaga kerja dan pengaruh faktor perputaran karyawan, absensi dan upah insentif terhadap produktivitas tenaga kerja tidak langsung dan tenaga kerja langsung pada PT. Serayu Makmur Indokayu :

1. Tingkat produktivitas tenaga kerja selama bulan Januari tahun 1999 sampai dengan bulan Maret tahun 2002 mengalami fluktuasi antara 981,870 unit/orang/bulan sampai dengan 1299,660 unit/orang/bulan. Produktivitas terendah terjadi pada bulan Januari tahun 1999 sebesar 981,87 unit/orang/bulan sedangkan produktivitas tertinggi terjadi pada bulan Pebruari tahun 2000 sebesar 1299,66 unit/orang/bulan.
2. Tenaga Kerja Tidak Langsung
 - a. Faktor absensi (X_2) dan upah insentif (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja tidak langsung (Y) pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya F test, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,498 > 4,07$).
 - b. Variabel absensi tenaga kerja tidak langsung (X_2) dengan koefisien regresi sebesar $-40,495$ berarti kenaikan tingkat absensi sebesar 1% akan mengakibatkan penurunan produktivitas (Y) sebesar $-40,495$ unit/orang/bulan. Hasil t -test menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2,306 < -0,248 < 2,306$), dengan kata lain tingkat absensi berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas.
 - c. Variabel upah insentif (X_3) dengan koefisien regresi sebesar $0,0001116$ memiliki arti bahwa kenaikan tingkat upah insentif sebesar Rp. 1,- akan mengakibatkan kenaikan produktivitas sebesar $0,0001116$ unit/orang/bulan. Hasil t -test menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,104 > 2,306$). Dengan demikian upah insentif berpengaruh secara nyata.
 - d. Koefisien korelasi sebesar $0,824$ diartikan bahwa hubungan antara tingkat absensi dan tarif upah insentif terhadap produktivitas dikategorikan kuat

karena besarnya determinasi berada diantara angka 0,7-0,9. Sedangkan hubungan yang sesungguhnya antara variabel bebas dan variabel tergantungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi secara keseluruhan (R Square) sebesar 0,679. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 67,9 % perubahan variabel Y (produktivitas tenaga kerja tidak langsung) ditentukan oleh variabel X_2 (tingkat absensi) dan X_3 (tarif upah insentif). Sisanya sebesar 32,1 % disebabkan variabel lain di luar penelitian ini.

3. Tenaga Kerja Langsung

- a. Faktor perputaran tenaga kerja langsung (X_1), absensi tenaga kerja langsung (X_2) dan upah insentif (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja langsung (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya F test, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,472 > 4,07$).
- b. Variabel perputaran tenaga kerja langsung (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 23,514 mempunyai arti bahwa kenaikan tingkat perputaran tenaga kerja langsung sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan tingkat produktivitas tenaga kerja langsung (Y) sebesar 23,514 unit/orang/bulan. Hasil t-test regresi perputaran karyawan menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,080 <$

2,306). Dengan demikian, tingkat perputaran tenaga kerja langsung tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas.

- c. Variabel absensi tenaga kerja langsung (X_2) dengan koefisien regresi sebesar -515,603 memiliki arti bahwa kenaikan tingkat absensi sebesar 1% akan mengakibatkan penurunan produktivitas tenaga kerja langsung pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara sebesar 515,603 unit/orang/bulan. Hasil t-test menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2,306 < -1,549 < 2,306$),

dengan rata lain tingkat absensi berpengaruh secara nyata.

- d. Variabel upah insentif (X_3) dengan koefisien regresi sebesar 0,00004441 memiliki arti bahwa kenaikan tingkat upah insentif sebesar Rp. 1,- akan mengakibatkan kenaikan produktivitas sebesar 0,00004441 unit/orang/bulan. Hasil t-test menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,760 > 2,306$). Dengan demikian upah insentif berpengaruh secara nyata.
- e. Koefisien korelasi sebesar 0,924 diartikan bahwa hubungan antara tingkat perputaran tenaga kerja, tingkat absensi dan tarif upah insentif pada tenaga kerja langsung dikategorikan sempurna, karena besarnya determinasi mendekati 1. Sedangkan hubungan yang sesungguhnya antara variabel bebas dan variabel tergantung ditunjukkan oleh koefisien determinasi secara keseluruhan (R^2) sebesar 0,853. Dengan demikian dapat diartikan bahwa 85,3 % perubahan variabel Y (produktivitas) ditentukan oleh variabel X_1 (tingkat perputaran tenaga kerja), X_2 (tingkat absensi) dan X_3 (tarif upah insentif). Sisanya sebesar 14,7 % disebabkan variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Melihat pentingnya produktivitas tenaga kerja, maka pihak manajemen perusahaan harus mampu melihat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaannya.

Berdasarkan analisis terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, disarankan kepada pihak manajemen PT. Serayu Makmur

Indokayu Banjarnegara, untuk menekan tingkat perputaran dan tingkat absensi karyawannya. Selain itu pemberian upah insentif dan upah lembur juga harus mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan gairah kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh secara nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Secara parsial, produktivitas kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor absensi dan upah insentif/upah lembur. Oleh karenanya perusahaan harus dapat menekan tingkat absensi serendah mungkin dan memperhatikan pemberian upah insentif/upah lembur terhadap tenaga kerja tidak langsung dan tenaga kerja langsung yang dimilikinya. Dengan demikian produktivitas kerja dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

Perusahaan juga harus menganalisa faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan 32,1 % perubahan produktivitas tenaga kerja tidak langsung dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor absensi dan upah insentif. Sedangkan pada tenaga kerja langsung, 14,7 % perubahan produktivitas tenaga kerja langsung disebabkan oleh faktor di luar faktor perputaran tenaga kerja, absensi dan upah insentif/upah lembur.

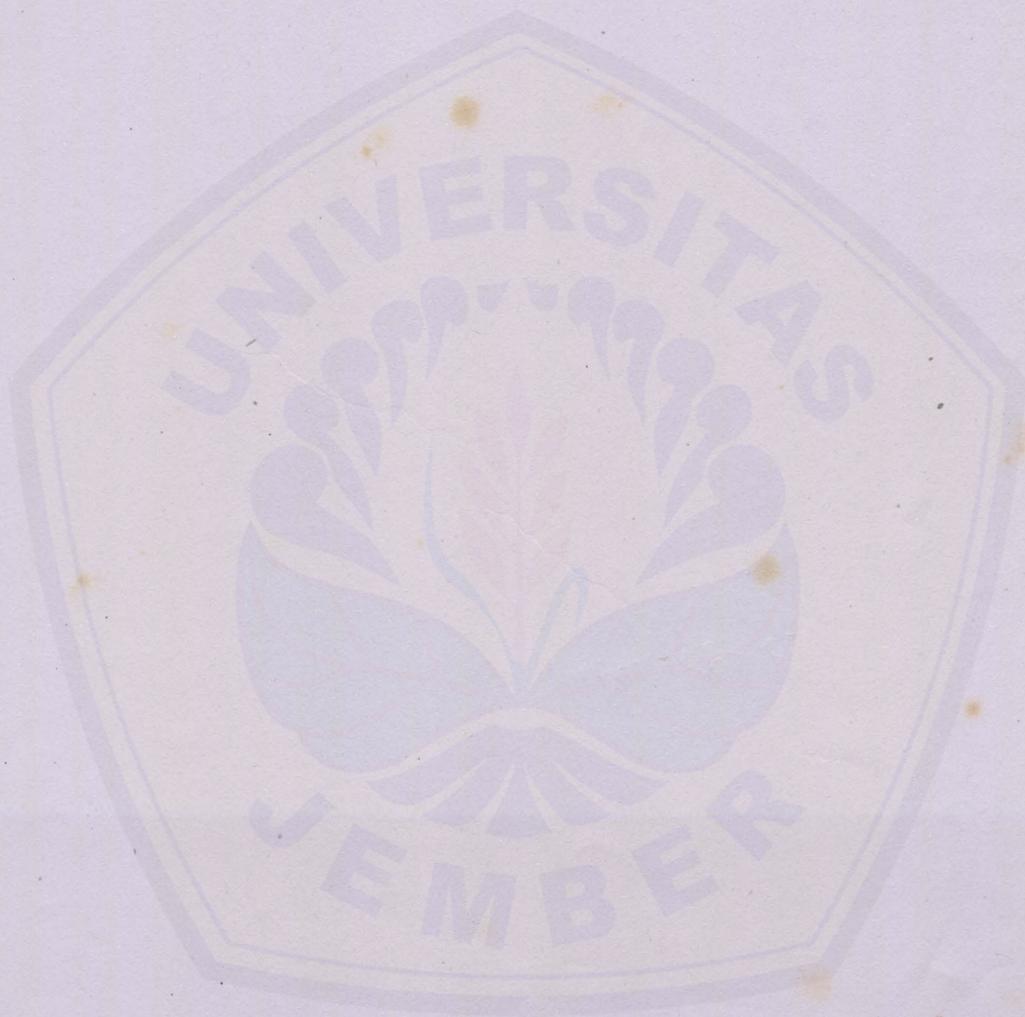
DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Dajan, A, *Pengantar Metode Statistik Jilid II*, LP3ES Jakarta Cetakan Ketujuhbelas, 1994
- Djarwanto, P.S, dan Subagyo, Pangestu, *Statistik Induktif*, BPFE Yogyakarta, 1996
- Heriyanto, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja - Karyawan - Bagian Produksi Pada PT. Bekasari Negeri*

- J, Suprihanto, *Manajemen Personalia*, BPFE yogyakarta, 1993
- Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Manullang, M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, 1996, Jakarta
- Purnomo, *Analisis Pengaruh Tingkat Absensi, Pengalaman Kerja dan Upah Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Krja Langsung Pada PT. Kertas Leces (Persero) di Probolinggo*, Skripsi Fakultas Ekonomi UNEJ, Jember, 1999
- Ranupandoyo, H dan Husnan, S, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat Cetakan Keenam, BPFE Yogyakarta, 1996
- Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Yogyakarta, 1995
- Sinungan, M, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997
- Sudjana, *Teknik Analisis regresi dan Korelasi*, Penerbit Tarsito, Bandung, 1992
- Sugiyanto, C, *Ekonometrika Terapan Edisi I*, BPFE Yogyakarta, 1995
- Supranto, J, *Statistik, Teori dan Aplikasi II*, Erlangga Jakarta, 1993

- Umar, Hussein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta, 1998

Wihaksi, D, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada PT. Kutai Timber Indonesia di Probolinggo*, Skripsi Fakultas Ekonomi UNEJ, Jember, 1999.



Lampiran 1

Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Serayu Makmur Indokayu
Renienggoro, Denpasar, T. 1999

Tahun	Produksi (1)	Jumlah TKL (2)	Jumlah TKL (3)	Produktivitas (1 : {2+3})
1999				
Januari	242521	37	210	981,87
Februari	292231	37	216	1155,06
Maret	260375	37	218	1021,08
2000				
Januari	285433	37	221	1106,33
Februari	339210	37	224	1299,66
Maret	288001	37	230	1078,66
2001				
Januari	292483	37	233	1083,27
Februari	300017	37	235	1103
Maret	353825	37	240	1277,35
2002				
Januari	313989	37	244	1117,40
Februari	368474	37	252	1275
Maret	298613	37	255	1022,65

Sumber : Tabel 2, 3, 4

Perhitungan Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Benignegara Periode Tahun 1999-2002

Digital Repository Universitas Jember

Tahun	Jumlah TKTL (1)	Rata-Rata TKTL (2)	TKTL Masuk (3)	TKTL Keluar (4)	Perputaran (%) (4 : 2)
1999					
Januari	37	37	0	0	0,00
Februari	37	37	0	0	0,00
Maret	37	37	0	0	0,00
2000					
Januari	37	37	0	0	0,00
Februari	37	37	0	0	0,00
Maret	37	37	0	0	0,00
2001					
Januari	37	37	0	0	0,00
Februari	37	37	0	0	0,00
Maret	37	37	0	0	0,00
2002					
Januari	37	37	0	0	0,00
Februari	37	37	0	0	0,00
Maret	37	37	0	0	0,00

Sumber: Tabel 2,6

Tahun	Jumlah TKL (1)	Rata-Rata TKL (2)	TKL Masuk (3)	TKL Keluar (4)	Perputaran (%) (4 : 2)
1999					
Januari	210	207	8	2	0,9662
Februari	216	213	6	0	0
Maret	218	217	4	2	0,9217
2000					
Januari	221	219,5	6	3	1,3667
Februari	224	222,5	7	4	1,7978
Maret	230	227	6	0	0
2001					
Januari	233	232	5	3	1,2931
Februari	235	234	3	1	0,4274
Maret	240	237,5	7	2	0,8421
2002					
Januari	244	242,5	4	1	0,4124
Februari	252	248	8	0	0
Maret	255	256,5	9	6	2,3392

Sumber : Tabel 3, 7

Perhitungan Tingkat Absensi Tenaga Kerja Tidak Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002

Tahun	Jumlah TKTL	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Hari Kerja Hilang	Tingkat Absensi (%)
	(1)	(2)	(3 = 2 x 1)	(4)	(5 = 4 : 3)
1999					
Januari	37	31	1147	2	0,1744
Februari	37	28	1036	1	0,0965
Maret	37	31	1147	2	0,1744
2000					
Januari	37	31	1147	0	0
Februari	37	27	999	3	0,3003
Maret	37	28	1036	2	0,1931
2001					
Januari	37	28	1036	1	0,0965
Februari	37	28	1036	1	0,0965
Maret	37	30	1110	5	0,4505
2002					
Januari	37	30	1110	0	0
Februari	37	26	962	0	0
Maret	37	28	1036	2	0,1931

Sumber : Lampiran 2, 5

Lampiran 5

Perhitungan Tingkat Absensi Karyawan Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Serayu Makmur Indokayu Banjarnegara Periode Tahun 1999-2002

Tahun	Jumlah TKL	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Hari Kerja Hilang	Tingkat Absensi (%)
	(1)	(2)	(3 = 2 x 1)	(4)	(5 = 4 : 3)
1999					
Januari	210	31	6510	9	0,1382
Februari	216	28	6048	8	0,1323
Maret	218	31	6758	12	0,1776
2000					
Januari	221	31	6851	10	0,1460
Februari	224	27	6048	0	0
Maret	230	28	6440	7	0,1087
2001					
Januari	233	28	6524	14	0,2146
Februari	235	28	6580	10	0,1520
Maret	240	30	7200	0	0
2002					
Januari	244	30	7320	12	0,1640
Februari	252	26	6552	4	0,0611
Maret	255	28	7140	15	0,2101

Sumber : Tabel 3, 5

Lampiran 6

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	1126,778	106,01137624	12
X1	,00000000	,00000000	12
X2	,14740000	,13298655	12
X3	3313000	800361,7364	12

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,	,278	,822
	X1	,	1,000	,	,
	X2	,278	,	1,000	,390
	X3	,822	,	,390	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,000	,191	,001
	X1	,000	,	,000	,000
	X2	,191	,000	,	,105
	X3	,001	,000	,105	,
N	Y	12	12	12	12
	X1	12	12	12	12
	X2	12	12	12	12
	X3	12	12	12	12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2 ^a	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,607	66,45070563

a. Predictors: (Constant), X3, X2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 83381,264	2	41940,632	9,498	,006 ^a
	Residual 39741,267	9	4415,696		
	Total 123622,5	11			

a. Predictors: (Constant), X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant) 763,171	85,831		8,892	,000				
	X2 -40,495	163,602	-,051	-,248	,810	,278	-,082	-,047	
	X3 1,116E-04	,000	,842	4,104	,003	,822	,807	,776	

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	1126,778	106,01137624	12
X1	,86388333	,74671007	12
X2	,12538333	7,1702E-02	12
X3	6783125	1597524,322	12

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	-,163	-,844	,875
	X1	-,163	1,000	,167	-,403
	X2	-,844	,167	1,000	-,782
	X3	,875	-,403	-,782	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,307	,000	,000
	X1	,307	,	,302	,097
	X2	,000	,302	,	,001
	X3	,000	,097	,001	,
N	Y	12	12	12	12
	X1	12	12	12	12
	X2	12	12	12	12
	X3	12	12	12	12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,853	,798	47,66295340

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

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105448,5	3	35149,491	15,472	,001 ^a
Residual	18174,057	8	2271,757		
Total	123622,5	11			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Parti
1	(Constant)	869,887	153,753		5,658	,000				
	X1	23,514	21,778	,166	1,080	,312	-,163	,357		
	X2	-515,603	332,771	-,349	-1,549	,160	-,844	-,480		
	X3	4,441E-05	,000	,669	2,760	,025	-,875	,698		

a. Dependent Variable: Y

