

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PABRIK
PENGALANGAN IKAN PT. KARYA MANUNGGAL PRIMA
SUKSES DI MUNCAR BANYUWANGI**

SKRIPSI



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Asal: Hadiah
Terima : 10 JUN 2002
Oleh: *Indi* 0937
KLASIR/CE YAS/IN: SRS.
Klass 658.32
ERA
P

Archisurya Eka Setiawan

NIM : 960810201186

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PT. KARYA MANUNGGAL
PRIMA SUKSES DI MUNCAR
BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Archisurya Eka Setiawan

N. I. M. : 960810201186

J u r u s a n : Manajemen


telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

15 April 2002

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua,


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



Sekretaris,


Dra. Istifadah, M.Si
NIP. 131 877 448

Anggota,

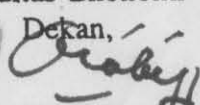

Drs. IKM. Dwipayana, MS
NIP. 130 781 341

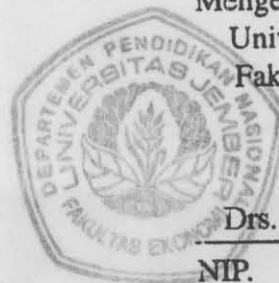
Mengetahui / Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,


Drs. H. Liakip, SU
NIP. 130 531 976



TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Langsung Pada PT. Karya Manunggal Prima Sukses di Muncar Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Archisurya Eka Setiawan


N I M : 960810201186

Tingkat : Sarjana

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Mata Kuliah Yang Menjadi Dasar Penyusunan Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

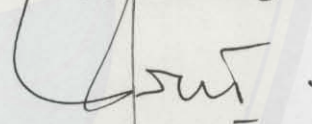
Pembimbing I



Drs. IKM. Dwipayana, MS.

NIP. 130 781 341

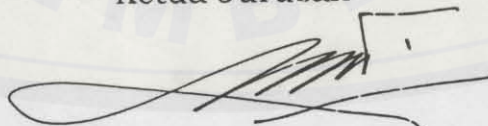
Pembimbing II



Drs. Markus Apriono, MM

NIP. 131 832 340

Ketua Jurusan



Drs. IKM. Dwipayana, MS.

NIP. 130 781 341

Tanggal persetujuan : 30 Maret 2002

MOTTO

“Manusia yang terbaik adalah mukmin yang berilmu, jika diperlukan dia berguna, tapi jika tidak diperlukan maka dia dapat mengurus dirinya sendiri”

(HR, Al Baihaqi)

“Cita-cita membutuhkan perjuangan, perjuangan membutuhkan pengorbanan, dan pengorbanan membutuhkan ketabahan hati”

(Orang Bijak)

“Di dunia ini, tidak ada sesuatu yang tidak mungkin. Semua adalah mungkin”

(Napoleon Bonaparte)

“Hidup haruslah menjadi seperti air, yang dapat menyesuaikan diri dimanapun dia berada”

(Archisurya E. Setiawan)

“Jalan terjal dan berliku bukanlah sebuah halangan asalkan terus berusaha dan berdo'a”

(Archisurya E. Setiawan)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa tulus kupersembahkan karya tulis ini kepada:

- ❖ Allah SWT. Yang telah memberikanku hidup dan kesempatan untuk menjalaninya dan Nabi Muhammad SAW. yang telah menunjukkan jalan dan tuntunan yang benar.
- ❖ Ayahanda Alm. Dr. R. Achmad dan Ibunda tercinta Tjatusiwi Endang Susilo Rini yang telah memberikan restu, do'a, kasih sayang, dan bimbingan demi keberhasilanku.
- ❖ Saudara-saudaraku Mas Iwan dan Mbak Bobby, Mbak Renny dan Mas Ismail, Mbak Lily dan Mas Agus dan semua keponakanku yang kucintai dan kusayangi
- ❖ Pamanku Tugiono dan Bibi Rodiah serta si kecil Midza atas bantuannya
- ❖ Keluargaku di Mayang atas kebersamaan dan ketulusannya.
- ❖ Sahabatku Abdul Karim, M. Ali Majdi, Ervan Effendi, Wahyudi dan Haryuni atas kebersamaan, kekeluargaan dan persahabatannya
- ❖ Belahan jiwa dan hidupku Fatimatus Zahro atas ketulusan, kesetiaan, cinta, kasih sayang dan ketabahan hati serta motivasi yang tak henti-henti
- ❖ KURUSETRA yang kubangga dan kucinta
- ❖ Semua teman-temanku yang penuh kenangan
- ❖ Almamater-ku
- ❖ Indonesia-ku. Semoga kau tak lagi berdarah.

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada Pabrik Pengalengan Ikan PT. Karya Manunggal Prima Sukses di Muncar Banyuwangi” dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat produktivitasnya dan sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan variabel-variabel dari sistem pengupahan (upah harian tetap, uang makan, upah lembur, dan bonus target) yang diberlakukan oleh perusahaan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja langsung tetap, serta untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel-variabel tersebut secara individu terhadap produktivitas kerja tersebut..

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Untuk menentukan tingkat pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap produktivitas digunakan analisis Regresi Linier Berganda dan untuk mengetahui berapa besarnya persentase (%) sumbangan variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas digunakan analisa Determinasi Berganda. Kemudian digunakan pengujian uji F untuk menguji koefisien secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing koefisien pada persamaan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh upah harian tetap, uang makan, upah lembur, dan bonus target terhadap tingkat produktivitas secara simultan sebesar 98,2 %. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dari variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap produktivitas dengan menggunakan uji F dan variabel bebasnya secara individu terhadap produktivitas dengan menggunakan uji t dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas.

Kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan, menunjukkan bahwa PT. Karya Manunggal Prima Sukses hendaknya mempertimbangkan struktur upah yang diberikan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai yang efeknya akan mengimbas pada meningkatnya produktivitas.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT yang dengan segala kebesaran dan kemurahannya telah melimpahkan rahmat, hidayat dan innayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi ini sebagai salah satu kewajiban untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari adanya uluran tangan dan bantuan banyak pihak sejak dari awal hingga berakhirnya penulisan skripsi ini, baik berupa petunjuk dan saran baik moril maupun materiil. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Drs. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. IKM. Dwipayana, MS dan Bapak Drs. Markus Apriono, MM selaku dosen pembimbing yang telah dengan seksama dan penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi dan saran-saran yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak dan ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah menyampaikan berbagai disiplin ilmu.
4. Bapak Pimpinan PT. Karya Manunggal Prima Sukses yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
5. Bapak Doni Subiyakto dan Bapak Bambang dan Bapak Gatot, serta semua karyawan PT. Karya Manunggal Prima Sukses yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian.

6. Ibunda tercinta Tjatursiwi Endang Susilorini yang selalu memberi semangat, bimbingan, kasih sayang, do'a dan nasihat dalam setiap langkahku. *“Terima kasihku Ibu dan maafkan putramu yang seringkali mengecewakanmu”*.
7. Ayahanda tercinta Alm. Dr. R. Achmad yang telah memberi bimbingan dan kasih sayang serta nasihat yang selalu kuingat. *Terima kasih Pa, semoga amal dan kebaikanmu diterima disisi Allah SWT dan dirimu tenang di alam sana.*
8. Saudara-saudaraku tercinta, Mas Iwan dan Mbak Bobby, Mas Ismail dan Mbak Reny, Mbak Lily dan Mas Agus atas segala perhatian dan kasih sayangnya. Juga keponakan-keponakanku tercinta, belajar yang rajin oke!
9. Mas Gik dan Mbak Rod serta si kecil Midza atas segala dukungan dan bantuannya.
10. Keluarga Mas Eddy dan Mbak Mar serta Jerry dan keluargaku di Mayang, Lik Karno sekeluarga, Mbah Ju sekeluarga, Lik Yudi sekeluarga, dan semua saudara-saudara saya di Mayang. Terima kasih atas ketulusan, keramahan, bantuan dan kehidupan yang diberikan selama penulis berada disana.
11. Abdul Karim, Ervan, Yuni, Yudi, Petel dan Ali Majdi atas persahabatan dan persaudaraannya.
12. Saudara-saudaraku dan keluargaku serta anak-anakku di UKM Seni & Budaya Fakultas Ekonomi “KURUSETRA” yang telah memberikan kebahagiaan, kebanggaan, kebersamaan, dan semangat untuk selalu berkesenian. Tetaplah jaya KURUSETRA-ku. Dan tetaplah berkesenian guys.
13. Keluarga besar MTs. dan MA Bahrul Ulum serta MTs. Raudlatul Jannah yang telah memberikan kesempatan diri ini menjadi seorang manusia dan mengajarkan tentang sisi-sisi kehidupan.

14. Keluarga Drs. Sjamsul Hadi dan Diana atas kebersamaan, kekeluargaan, serta kenangan yang manis dan pahit. *Maafkan, kita tak dapat bersama lagi karena itu takdir yang harus kita tempuh. Terima kasih atas segalanya.*
15. Bapak Roman Bagus Kabul Hayat yang telah mengajarkanku melihat kehidupan dan menjadi seorang manusia.
16. Teman-teman “KKN, DAMAGE ’96, KLAN ’96” yang selalu kompak dan penuh kenangan manis
17. Belahan Jiwa dan Hidupku “Fatimatus Zahro” atas cinta, kesetiaan, kesabaran, kasih sayang, dan ketabahan hati serta dorongan dan semangat yang selalu dicurahkan untukku. Semoga cinta kita abadi selamanya. Amin.
18. Sepeda motorku Beast-2 (setelah GL-MAXku digondol maling) dan komputerku atas kesetiaan dan persahabatan dan perjalanan kita bersama selama ini.
19. Teman-temanku dan semua pihak yang juga telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga segala jenis bantuan dan kebaikan yang telah tercurahkan ini mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amien.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, maka penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan penuh keterbukaan penulis menerima kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jember, Maret 2002

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pokok Permasalahan	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1. Tujuan Penelitian	4
1.3.2. Kegunaan Penelitian	4
1.4. Batasan Masalah	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	6
2.2. Landasan Teori	8
2.2.1. Pengupahan	8
2.2.1.1. Pengertian Upah	8

2.2.1.2. Fungsi dan Tujuan Pengupahan	10
2.2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengupahan	11
2.2.1.4. Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan	12
2.2.2. Tenaga Kerja	13
2.2.3. Produktivitas Tenaga Kerja	14
2.2.4. Kaitan Sistem Pengupahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja	15
2.2.5. Regresi Linier Berganda	17
2.2.6. Pengujian Koefisien Regresi	17
2.2.6.1. Pengujian dengan Nilai F	17
2.2.6.2. Pengujian dengan Nilai t	18
2.2.7. Menghitung Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	19
III. METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	22
3.2. Jenis dan Sumber Data	22
3.3. Prosedur Pengumpulan Data	23
3.4. Definisi Operasional Variabel	23
3.5. Metode Analisis Data	24
3.6. Kerangka Pemecahan Masalah	28
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	31
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	31
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan	32
4.1.3. Aspek Personalia	38

4.1.3.1.	Jumlah Tenaga Kerja	38
4.1.3.2.	Jenis Tenaga Kerja	39
4.1.3.3.	Hari dan Jam Kerja Karyawan	39
4.1.3.4.	Tunjangan Kesejahteraan Karyawan	40
4.1.3.5.	Sistem Pengupahan	41
4.1.4.	Aspek Produksi	45
4.1.4.1.	Bahan Baku	45
4.1.4.2.	Fasilitas dan Peralatan	45
4.1.4.3.	Proses Produksi	46
4.1.4.4.	Hasil Produksi	50
4.1.5.	Kegiatan Pemasaran	50
4.2.	Analisa Data	51
4.2.1.	Produktivitas Tenaga Kerja Langsung	51
4.2.2.	Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung	53
4.2.2.1.	Pengujian Regresi dengan Uji F	54
4.2.2.2.	Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji-t)	56
4.2.2.3.	Analisa Koefisien Determinasi Berganda	58
4.3.	Pembahasan	59
V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	61
5.2.	Saran-Saran	63

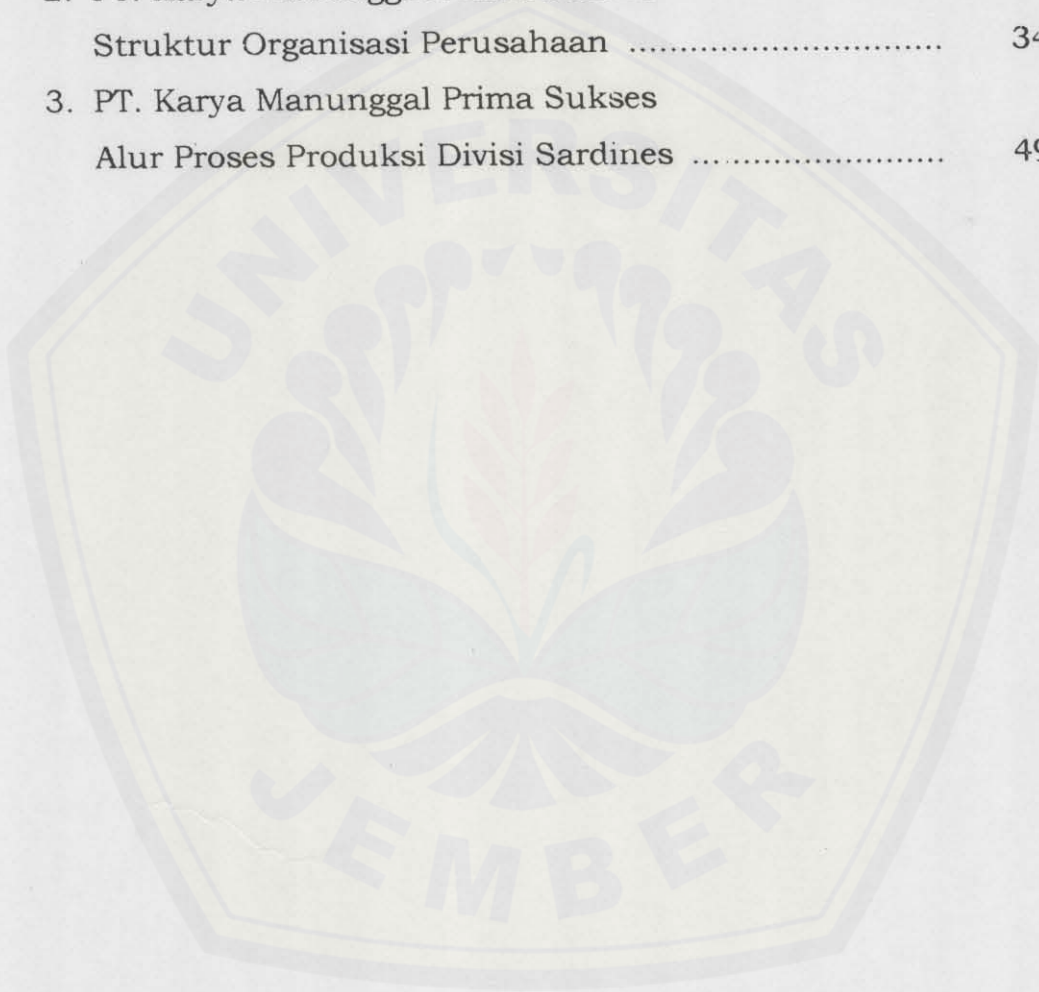
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Jumlah Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999-2000 (Orang)	38
2. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Jumlah Upah Harian Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (Rupiah)	42
3. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Jumlah Uang Makan Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (Rupiah)	43
4. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Jumlah Upah Lembur Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (Rupiah)	44
5. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Jumlah Bonus Target Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (Rupiah)	45
6. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Mesin dan Peralatan (dalam buah)	46
7. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Hasil Produksi Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (dalam Kaleng)	50
8. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 - 2000	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemecahan Masalah	29
2. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Struktur Organisasi Perusahaan	34
3. PT. Karya Manunggal Prima Sukses Alur Proses Produksi Divisi Sardines	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000	66
2. Data Variabel X (Sistem Pengupahan) dan Variabel Y (Produktivitas)	67
3. Hasil Analisis Data Dengan Menggunakan Program SPSS	68
4. Tabel Nilai F untuk $F\alpha = 5\%$,	70
5. Tabel Nilai t	71



1.1. Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya suatu perusahaan merupakan suatu wadah atau tempat untuk memproduksi barang-barang atau jasa. Setiap perusahaan mempunyai tujuan utama untuk menjaga kelangsungan hidupnya dengan cara terus memproduksi yang melibatkan berbagai macam faktor seperti faktor modal, bahan baku, tenaga kerja, dan faktor peralatan. Dalam hal ini tenaga kerja merupakan faktor yang berpengaruh, karena hampir seluruh kegiatan produksi tergantung pada unsur tenaga kerja, dimana tanpa tenaga kerja mustahil kegiatan produksi dapat berjalan dengan lancar dan dapat memenuhi pesanan.

Meskipun saat ini dengan makin banyaknya teknologi canggih yang digunakan, tetap saja semua itu tidak dapat menggeser perlunya penggunaan tenaga kerja manusia di bidang industri. Oleh karena itu faktor tenaga kerja manusia tetap diperlukan dan diperhatikan, baik oleh perusahaan yang labour intensif maupun kapital intensif.

Salah satu hal yang seringkali menjadi masalah dalam perusahaan adalah masalah pengupahan yang selalu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat penting, baik bagi buruh atau karyawan perusahaan, serikat buruh, dan pemerintah.

Pentingnya upah dipandang dari pihak buruh atau karyawan adalah upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya dan

merupakan salah satu alat pendorong agar mereka lebih giat bekerja. Hal tersebut membuat pihak buruh atau karyawan cenderung menuntut upah setinggi mungkin dengan jam kerja yang tidak terlalu panjang.

Bagi pihak perusahaan, upah merupakan salah satu unsur harga pokok di dalam menghitung biaya produksi yang sangat menentukan besar kecilnya keuntungan yang akan diterima perusahaan, oleh sebab itu perusahaan cenderung untuk menekan upah serendah mungkin dengan jam kerja yang panjang.

Bagi pihak serikat buruh, upah merupakan indikator yang mencerminkan berhasil tidaknya pencapaian tujuan dari serikat buruh tersebut dimana bila upah pada umumnya relatif rendah maka dapat dikatakan bahwa serikat buruh tersebut tidak berhasil dalam perjuangannya, karena belum dapat mewujudkan tingkat upah yang sesuai dengan tuntutan buruh atau karyawan.

Bagi pemerintah, upah merupakan indikator yang menunjukkan adanya kemakmuran dalam masyarakat. Upah yang lebih tinggi (dengan asumsi bahwa perubahan harga dalam jumlah yang lebih kecil dari pemberian upah) mencerminkan adanya kenaikan kemakmuran dalam masyarakat, demikian juga sebaliknya kecenderungan diatas menimbulkan pemerintah harus campur tangan dalam penentuan upah yaitu dengan undang-undang upah minimum.

Kebijakan sistem upah yang dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan berdasarkan kebijaksanaan pengupahan yang antara lain menyangkut masa kerja, kemampuan perusahaan, pengalaman kerja, serta tingkat harga dari berbagai kebutuhan hidup setempat. Apabila sistem pengupahan yang diberlakukan menimbulkan ketidakpuasan karyawan maka akan membawa efek negatif bagi

perusahaan, dalam artian dapat menghambat jalannya kegiatan produksi serta pemasaran sehingga bila terjadi ketidakpuasan tersebut, maka perusahaan harus meninjau kembali sistem upah yang diberlakukan oleh perusahaan tersebut dan menyusun kebijakan-kebijakan didalam memberikan upah terhadap karyawannya.

1.2. Pokok Permasalahan

PT. Karya Manunggal Prima Sukses (KMPS) di Muncar Banyuwangi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengalengan ikan tuna dan sardines. Dalam proses produksi pengalengan ikan tersebut melibatkan tenaga kerja yang cukup banyak, sehingga perlu diketahui bagaimanakah tingkat produktivitas dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Selama ini, perusahaan di dalam menerapkan kebijaksanaannya selalu menetapkan kebijaksanaan upah minimal tenaga kerja sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). Dari hal tersebut perlu kiranya diketahui kebijaksanaan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut maka proposal ini berjudul "***Pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada Pabrik Pengalengan Ikan PT. Karya Manunggal Prima Sukses di Muncar Banyuwangi***".

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja langsung yang terendah dan tertinggi pada tiap triwulan.
2. Untuk mengetahui kebijakan sistem pengupahan yang diberlakukan dan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.
3. Untuk mengetahui variabel pengupahan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan di masa yang akan datang dan sebagai bahan acuan bagi para peneliti selanjutnya.

1.4. Batasan Masalah

Pada PT. Karya Manunggal Prima Sukses terdapat tiga divisi produksi yaitu divisi sardines, divisi tuna, dan divisi tepung ikan. Di dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan penelitian pada divisi sardines dengan pertimbangan divisi ini melakukan proses produksinya secara kontinyu dibandingkan dengan divisi yang lain.

Di dalam divisi sardines, tenaga kerja langsung terbagi dua yaitu tenaga kerja langsung tetap dan tenaga kerja langsung borongan. Dalam hal ini peneliti hanya membatasi penelitian pada

tenaga kerja langsung tetap dengan menggunakan periode waktu data penelitian dari tahun 1999 – 2000.





II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian sebelumnya oleh Lailatul Fitriyah Tahun 1999 Fakultas Ekonomi Universitas Jember pada skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Indospring Tbk. Gresik*", permasalahan yang dihadapi dalam penelitian tersebut adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dan hubungan variabel-variabel upah pokok, upah lembur, premi hadir dan premi kondisi selaku variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi leaf springs dan karyawan bagian produksi coil springs.

Dalam memecahkan masalah tersebut Lailatul Fitriyah menggunakan analisis:

1. Regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel terhadap produktivitas kerja karyawan produksi.
2. Uji-F untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama.
3. Uji-T untuk menguji korelasi secara parsial masing-masing variabel.
4. Koefisien determinasi berganda untuk menentukan derajat atau kekuatan hubungan antara kedua variabel dan sumbangan dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel tidak bebas.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa premi penilaian merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap tingkat produktivitas, sedangkan premi hadir merupakan variabel yang berpengaruh paling rendah terhadap tingkat produktivitas. Secara keseluruhan kompensasi yang

diberikan perusahaan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Meirani Harsasi Tahun 1998 Fakultas Ekonomi Universitas Jember dalam skripsinya yang berjudul "*Evaluasi Sistem Pengupahan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada PT. ECCO Indonesia di Sidoarjo*" mengangkat permasalahan yang hampir sama yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dan hubungan sistem pengupahan melalui variabel-variabel gaji pokok, upah lembur tetap, upah lembur tambahan (hari libur), upah lembur tambahan (hari besar), bonus kehadiran dan bonus kedisiplinan selaku variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yaitu produktivitas kerja karyawan bagian produksi upper.

Dalam memecahkan masalah tersebut Meirani Harsasi menggunakan analisis:

1. Regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel terhadap produktivitas kerja karyawan produksi.
2. Uji-F untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama.
3. Uji-T untuk menguji korelasi secara parsial masing-masing variabel.
4. Koefisien determinasi berganda untuk menentukan derajat atau kekuatan hubungan antara kedua variabel dan sumbangan dari variabel bebas terhadap naik turunnya variabel tidak bebas.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa adanya dua variabel yang tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan produksi upper yaitu variabel upah lembur tambahan (hari besar) dan bonus kedisiplinan. Sedangkan secara keseluruhan ternyata variabel-variabel sistem pengupahan

yang diberlakukan perusahaan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi upper.

Sedangkan pada penelitian ini baik obyek penelitian maupun variabel-variabel yang diteliti berbeda dengan penelitian tersebut diatas, hanya saja analisisnya yang sama.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengupahan

2.2.1.1. Pengertian Upah

Salah satu tugas yang cukup sulit bagi manajemen personalia adalah penentuan tingkat upah atau balas jasa terhadap karyawan yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Masalah upah mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit, tidak hanya karena pemberian upah/kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan besarnya upah mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Bagi perusahaan upah yang diberikan diharapkan dapat memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Pengupahan bila tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Jika karyawan tersebut tidak keluar, mereka mungkin akan menurunkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun sebaiknya

dapat menetapkan upah yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan oleh tenaga kerja.

Dalam pemahaman sehari-hari, arti upah seringkali dibedakan dengan gaji. Upah lebih diperuntukkan bagi pekerjaan yang tidak tetap sifatnya, seperti pada pekerjaan borongan, atau pada pekerjaan-pekerjaan yang tidak mengikat sifatnya. Sedangkan gaji, lebih banyak dipakai untuk pekerjaan yang sifatnya tetap atau untuk pekerjaan yang mengikat, seperti pegawai bulanan, pegawai negeri ataupun pegawai tetap. Namun dari pemahaman yang ada pada hakekatnya upah dan gaji adalah sama, yaitu kedua-duanya menyangkut balas jasa terhadap prestasi seseorang.

Berbagai pengertian upah (wage) telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli, namun pada dasarnya belum terdapat pengertian yang pasti dan diterima umum. Pengertian-pengertian tersebut antara lain: (Suprihanto, 1993:25)

a. Menurut Edwin B. Flippo :

Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

b. Menurut Prof. Dr. F.J.H.M. Van Ber Van:

Upah diartikan lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.

c. Menurut Prof. Imam Soepomo, SH:

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

d. Menurut Hadi Purwono:

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu

e. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional:

Upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

f. Menurut Undang-Undang Kecelakaan tahun 1974 Nomor 33 pasal 7 ayat a dan b, upah adalah :

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
2. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Sedangkan menurut UU RI No. 25 tahun 1997, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

2.2.1.2. Fungsi dan Tujuan Pengupahan

Sebagai salah satu komponen terpenting dalam mengendalikan stabilitas operasional perusahaan serta salah satu cara memotivasi tenaga kerja, maka pengupahan mempunyai fungsi dan tujuan

tertentu. Menurut Susilo Martoyo (1990:101), fungsi upah secara umum adalah :

- a. Untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien.
- b. Untuk menggunakan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
- c. Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi .

Sedangkan tujuan pengupahan adalah :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan
- b. Untuk mengaktifkan produktivitas para karyawan.
- c. Untuk mengkaitkan pengupahan dengan sukses finansial perusahaan.
- d. Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada para karyawan.

2.2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengupahan

Dalam pelaksanaan kebijaksanaan pengupahan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah, yaitu : (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000:139)

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, gaji atau upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji atau upah cenderung rendah.

- b. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "bargaining" karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian juga sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar

Realisasi pemberian upah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima.

e. Biaya hidup

Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" dari karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya, terutama tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

2.2.1.4. Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan

Di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output), karena itulah pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan (input) dari suatu jabatan yang ditunjukkan dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan (output) yang diharapkan. Output ini ditunjukkan dari upah yang diterima, yang

didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh para karyawan. (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000:140)

Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan juga perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000:141)

2.2.2. Tenaga Kerja

Dalam melakukan kegiatan produksinya, setiap perusahaan pasti memerlukan tenaga kerja, meskipun perusahaan tersebut telah menggunakan teknologi maju misalnya mesin-mesin otomatis. Mesin-mesin tersebut pasti juga membutuhkan campur tangan manusia dalam menjalankan mesin tersebut walaupun hanya menjadi tenaga operator.

Pada umumnya yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Tenaga pada suatu perusahaan yang memproduksi sesuatu barang dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a. tenaga kerja langsung
- b. tenaga kerja tak langsung

Tenaga kerja langsung pada prinsipnya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biaya yang dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan. Sedangkan tenaga kerja tak langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biaya dikaitkan pada biaya overhead pabrik. (Adisaputro dan Asri, 1996:257)

2.2.3. Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber daya manusia, modal, dan teknologi yang merupakan sumber-sumber ekonomi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Sumber-sumber daya tersebut jika digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis agar dapat mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin sehingga hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, hal seperti inilah yang disebut produktivitas. (Sinungan, 2000:1)

Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas itu. Hal ini disebabkan : (Kussriyanto, 1991:1)

1. besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa
2. masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung ketimbang masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.
3. kemajuan teknologi yang mempermudah pembuatan barang berasal dan berkembang dari faktor tenaga kerja.

Produktivitas menurut Sinungan (2000:12) diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum, sedangkan menurut Kussriyanto (1991:1) "Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio

antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian produktivitas yang dapat dikelompokkan menjadi tiga rumusan, yaitu:

1. rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio daripada yang dihasilkan (output) terhadap yang dipergunakan (input)
2. produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja. (Sinungan, 2000:16)

Dalam doktrin pada konferensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu :

“Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa, untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.” (Sinungan, 2000:16)

2.2.4. Kaitan Sistem Pengupakan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pada dasarnya masalah tenaga kerja berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang didapat oleh tenaga kerja dengan input (masukan) yang digunakan, sehingga pengukuran

terhadap produktivitas sangatlah diperlukan karena hal ini sangat menunjang kelancaran kegiatan produksi khususnya dan kelangsungan hidup perusahaan pada umumnya.

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh semangat dan kegairahan kerja dari tenaga kerja itu sendiri. Sedangkan semangat dan kegairahan kerja dapat diciptakan melalui berbagai cara seperti pemberian upah yang cukup, pemberian insentif, fasilitas yang menyenangkan dan pemberian kesempatan untuk maju.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu : (1) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, (2) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan (3) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. (Simanjuntak, 1998:129)

Jaminan penghasilan yang baik sangat penting bukan saja dalam rangka kemanusiaan, akan tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan demi kelangsungan perusahaan. Kelangsungan perusahaan hanya dapat dijamin dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi memungkinkan pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan memberikan upah yang tinggi bagi karyawannya. (Simanjuntak, 1998:133)

Berdasarkan uraian diatas, jelas sekali adanya hubungan yang saling bergantung antara sistem pengupahan dengan produktivitas tenaga kerja, dimana penerapan upah yang sesuai akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

2.2.5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara dua atau lebih variabel. Alat analisis ini dapat menjelaskan apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel tidak bebas dengan beberapa variabel lain yang bebas. Oleh karena itu analisa tersebut dapat digunakan untuk menganalisis variabel-variabel pengupahan selaku variabel bebas yang dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan selaku variabel tidak bebas. Fungsi regresi linier berganda secara umum dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y_i = b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_{ki} + e_i \quad (\text{Supranto, 1993:270})$$

dimana

Y_i = variabel tak bebas pada observasi ke-i

X_{ji} = variabel bebas ke-j pada observasi ke-i

(j = 1,2,3,...,k)

(i = 1,2,3,...,n)

e_i = faktor pengganggu pada periode ke-i

2.2.6. Pengujian Koefisien Regresi

Untuk mengukur tingkat nyata (significant) pengaruh antara sistem pengupahan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung dapat dilakukan secara individual ataupun secara bersama-sama. Pengujian secara individu/parsial dilakukan dengan mengukur besaran nilai t, sedangkan pengujian secara bersama dilakukan dengan mengukur besaran nilai F.

2.2.6.1. Pengujian dengan nilai F

Pengujian secara bersama-sama dengan mengukur besaran nilai F.

Langkah-langkah (Supranto, 1993:300)

(1) Rumusan Hipotesis

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

$H_0 : B_i = 0$; artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel tidak bebas

$H_a : B_i \neq 0$; artinya paling sedikit ada satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebas

(2) Dipilih *Level of Significant* pada $\alpha = 0,05$

(3) Kriteria pengujian untuk pengujian :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

(4) Perhitungan

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

Dimana:

F = pengujian secara serentak

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya data

$$R^2 = \frac{b^T X^T Y}{Y^T Y}$$

2.2.6.2. Pengujian dengan nilai t

Tes hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah salah satu variabel bebas secara parsial/individu mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.

Langkah-langkah (Djarwanto dan P. Subagyo, 1996:307)

(1) Perumusan hipotesis pengujian 2 sisi

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

$H_0 : B_i = 0$; artinya secara individual variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas

$H_a : B_i \neq 0$; artinya secara individual ada variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebas

(2) Dipilih *Level of Significant* pada $\alpha = 0,05$

(3) Kriteria pengujian untuk pengujian 2 sisi :

H_0 diterima bila

$$-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$$

H_0 ditolak bila

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \text{ atau } -t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$$

(4) Perhitungan nilai t

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

Keterangan

t = Nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

B_i = Koefisien regresi parsial ke j
dimana $j = 1, 2, 3, \dots, k$

S_{b_k} = Standar error / kesalahan baku

2.2.7. Menghitung Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Dalam semua permasalahan jika nilai pengamatan lebih dari satu variabel, maka ukuran yang dipakai untuk menentukan derajat

atau kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut dinamakan koefisien korelasi.

Sebelum mengetahui koefisien korelasi berganda, maka ukuran lain yang perlu dipakai adalah analisis determinasi dengan koefisien determinasi menggunakan notasi R^2 untuk mengetahui sumbangan dari variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel tidak bebas (Y). Adapun bentuk umum dari koefisien determinan adalah :

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah kuadrat regresi}}{\text{Jumlah kuadrat total}}$$

$$R^2_{y,1,2,\dots,k} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + \dots + b_k \sum X_k Y}{Y^2}$$

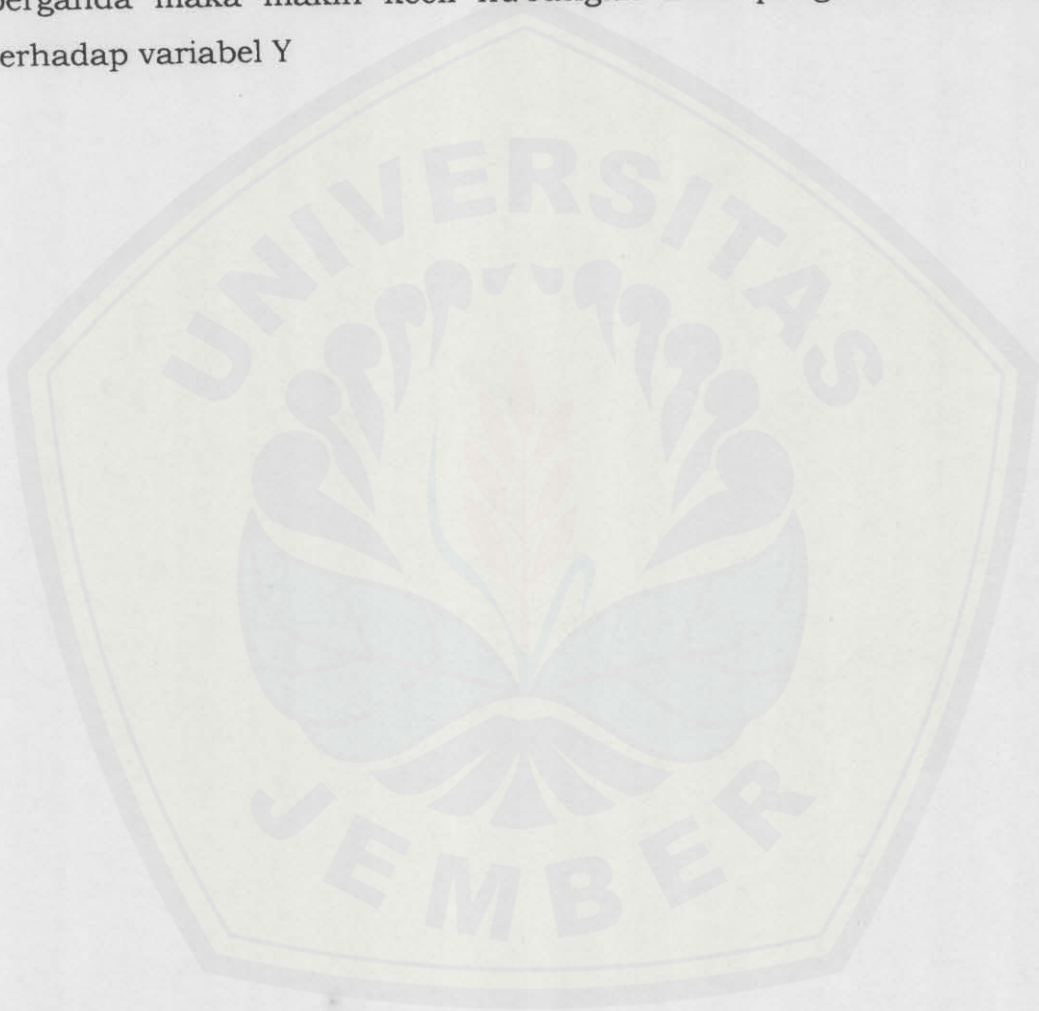
Nilai R^2 adalah antara nol dan satu $\Rightarrow 0 < R^2 < 1$

Sedangkan koefisien korelasi merupakan akar pangkat dua dari koefisien determinasi sehingga persamaan korelasi adalah sebagai berikut :

$$R_{y,1,2,\dots,k} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + \dots + b_k \sum X_k Y}{Y^2}}$$

Besarnya koefisien korelasi berganda adalah -1 s.d. $+1$. Tanda negatif berarti terdapat hubungan yang saling berlawanan antara variabel Y dan variabel X. Sedangkan tanda positif menunjukkan hubungan

searah antara variabel Y dan variabel X. Makin besar koefisien korelasi berganda tersebut berarti semakin besar pula pengaruh atau hubungan antara variabel X dan variabel Y apabila yang terjadi adalah hubungan searah. Tetapi apabila hubungan yang terjadi adalah hubungan saling berlawanan, makin kecil koefisien korelasi berganda maka makin kecil hubungan atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y





III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian di PT. Karya Manunggal Prima Sukses ini digunakan metode survei secara langsung, dimana metode ini dianggap sebagai metode penelitian yang paling sesuai. Di dalam penelitian ini juga dijelaskan hubungan antara variabel-variabel yang terdapat di dalamnya.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari perusahaan yang jenisnya dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data yang berasal dari perusahaan yang meliputi gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, proses produksi, dan hasil observasi peneliti selama penelitian berlangsung

2. Data Sekunder

Data yang berasal dari perusahaan yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti yaitu meliputi jumlah tenaga kerja, hasil produksi, sistem pengupahan yang diberlakukan selama periode waktu 1999-2000

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti membagi dua metode pengumpulan data sesuai dengan jenis data. Untuk jenis data primer menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan karyawan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan

2. Observasi

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung dan pencatatan pada obyek yang ada hubungannya dengan obyek penelitian.

Sedangkan untuk data sekunder peneliti mendapatkan informasi dari perusahaan yang berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari PT. Karya Manunggal Prima Sukses.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada 5 macam variabel yang digunakan, yaitu 1 variabel tidak bebas (tingkat produktivitas) dan 4 variabel bebas (upah harian tetap, upah lembur, uang makan dan bonus target).

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) tingkat produktivitas, yaitu didapatkan dari perbandingan antara jumlah produksi dengan jumlah tenaga kerja langsung.
 - jumlah produksi yaitu hasil produksi divisi sardines dalam satuan kaleng / triwulan

- jumlah tenaga kerja yaitu jumlah tenaga kerja langsung tetap divisi sardines /triwulan
- 2) upah harian tetap, yaitu jumlah upah harian tenaga kerja langsung tetap divisi sardines dalam satuan rupiah /triwulan
- 3) uang makan, yaitu jumlah uang makan tenaga kerja langsung tetap divisi sardines dalam satuan rupiah /triwulan
- 4) upah lembur, yaitu jumlah upah lembur tenaga kerja langsung tetap divisi sardines dalam satuan rupiah /triwulan
- 5) bonus target, yaitu jumlah bonus target tenaga kerja langsung tetap divisi sardines dalam satuan rupiah /triwulan

3.5. Metode Analisis Data

- a. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja digunakan rumus sebagai berikut : (Husein Umar, 2000;157)

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Produksi}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja Langsung}}$$

- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara sistem pengupahan dengan produktivitas tenaga kerja langsung dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut :

1) Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui perubahan tingkat produktivitas (variabel tidak bebas) yang disebabkan oleh berubahnya variabel pengupahan (variabel bebas) dengan formulasi sebagai berikut : (Supranto, 1993:270)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y = Tingkat produktivitas

X₁ = Upah harian tetap

X₂ = Uang makan

X₃ = Upah lembur

X₄ = Bonus target

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi

2) Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengukur tingkat nyata atau significant pengaruh antara sistem upah dengan tingkat produktivitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji-F, sedang pengujian secara individual digunakan Uji-T.

a. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Berganda (Uji-F)

Tes hipotesis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebas.

Langkah-langkah (Supranto, 1993:300)

(1) Rumusan hipotesis

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

H₀ : B_i = 0 ; artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel tidak bebas

$H_a : B_i \neq 0$; artinya paling sedikit ada satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebas

(2) Dipilih *Level of Significant* pada $\alpha = 0,05$

(3) Kriteria pengujian untuk pengujian :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

(4) Perhitungan

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

Dimana:

F = pengujian secara serentak

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya data

$$R^2 = \frac{b^T X^T Y}{Y^T Y}$$

b. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Parsial (Uji-T)

Tes hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah salah satu variabel bebas secara parsial/individu mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.

Langkah-langkah (Djarwanto dan P. Subagyo, 1996:307)

(1) Rumusan hipotesis pengujian 2 sisi

$H_0 : B_i = 0$

$H_a : B_i \neq 0$

$H_0 : B_i = 0$; artinya secara individual tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

$H_a : B_i \neq 0$; artinya secara individual ada variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebas

(2) Dipilih *Level of Significant* pada $\alpha = 0,05$

(3) Kriteria pengujian untuk pengujian 2 sisi :

H_0 diterima bila

$$-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$$

H_0 ditolak bila

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \text{ atau } -t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$$

(4) Perhitungan nilai t

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

Keterangan

t = Nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

B_i = Koefisien regresi parsial ke j
dimana $j = 1, 2, 3, \dots, k$

S_{b_k} = Standar error / kesalahan baku

3) Menghitung Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas (sistem pengupahan) dengan variabel tidak bebas (produktivitas tenaga kerja) secara bersama-sama. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat untuk peramalan.

Adapun rumus untuk koefisien determinasi berganda adalah sebagai berikut : (Supranto, 1993:289)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y_i + b_2 \sum x_2 y_i + b_3 \sum x_3 y_i + b_4 \sum x_4 y_i}{\sum y_i^2}$$

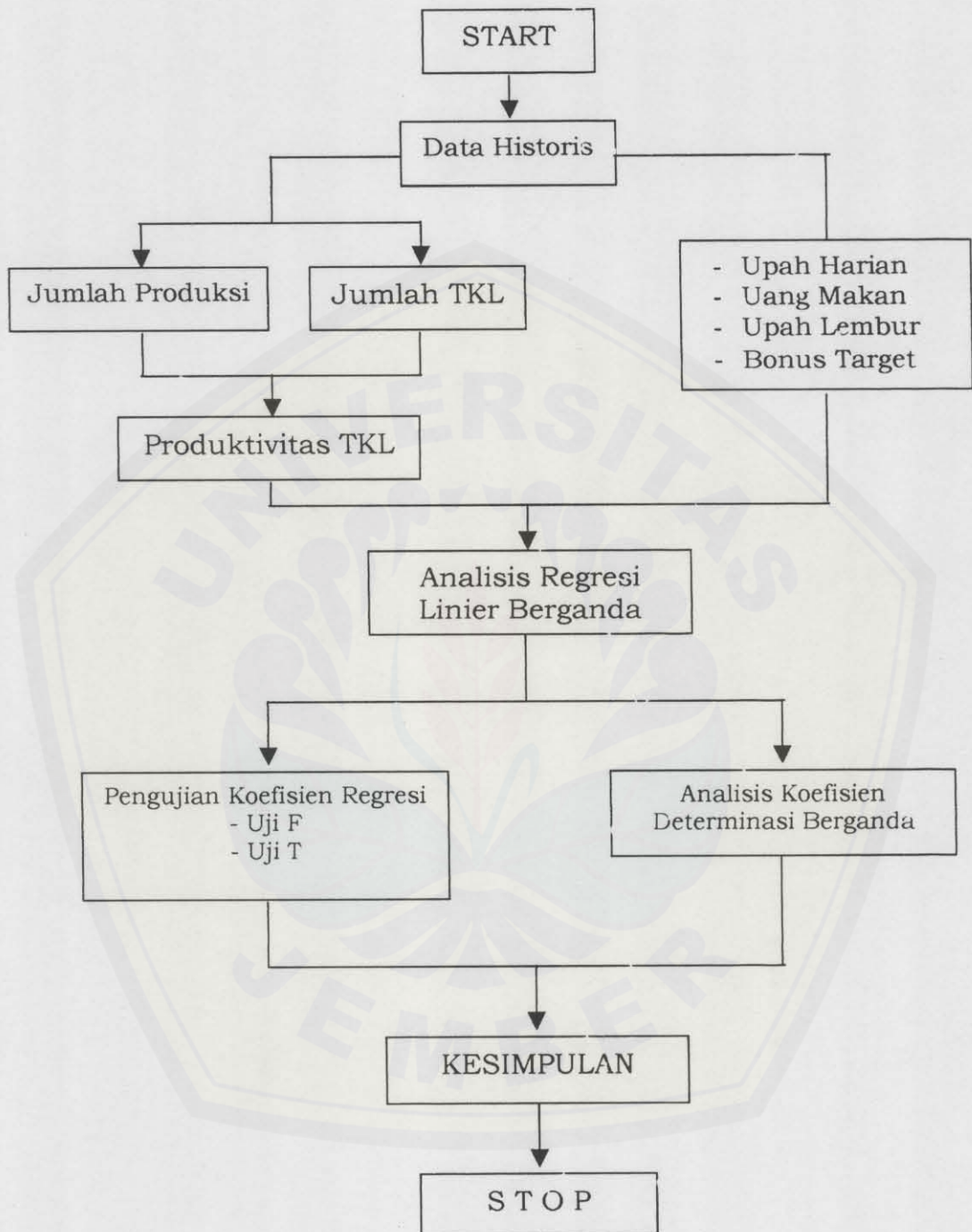
Dimana :

R^2	=	Koefisien determinan
b_1, b_2, b_3, b_4	=	Koefisien regresi
X_1, X_2, X_3, X_4	=	Variabel bebas
y_i	=	Produktivitas tenaga kerja langsung

- c. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dari variabel-variabel pengupahan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung dapat dengan cara membandingkan besaran t hitung dari masing-masing variabel. Hasil t hitung yang paling besar tersebut yang dianggap sebagai variabel pengupahan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

3.6 Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam penelitian ini langkah-langkah untuk pemecahan masalah yang coba diangkat peneliti menggunakan langkah-langkah seperti ditunjukkan oleh kerangka pemecahan masalah dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemecahan Masalah

PENJELASAN KERANGKA PEMECAHAN MASALAH

1. Berdasarkan data historis dari perusahaan tentang jumlah produksi dan jumlah tenaga kerja langsung, dapat dihitung tingkat produktivitas tenaga kerja langsung
2. Dari perhitungan produktivitas tenaga kerja langsung tersebut, dicari pengaruh antara gaji pokok, uang makan, upah lembur, dan bonus kehadiran terhadap produktivitas tersebut dengan menggunakan regresi linier berganda.
3. Perhitungan regresi tersebut kemudian diuji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dengan uji f dan uji t .
4. Kemudian untuk memperkuat perhitungan pula digunakan analisis koefisien determinasi berganda untuk mengukur kuat tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas secara bersama-sama.
5. Dari perhitungan-perhitungan tersebut kemudian diambil suatu kesimpulan akhir atas pengaruh dan hubungan antara pelaksanaan kebijaksanaan pemberian upah yang berupa gaji pokok, uang makan, upah lembur dan bonus kehadiran dengan produktivitas tenaga kerja langsung



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Karya Manunggal Prima Sukses (KMPS) sebagai pabrik pengalengan dan pembekuan ikan/udang terletak di dusun Tratas Kelurahan Kedungrejo Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi. Jika dilihat dari segi penyediaan bahan-bahannya, Muncar merupakan daerah penangkapan ikan atau penghasil ikan yang cukup tinggi, hal inilah yang menyebabkan pabrik ikan didirikan di daerah ini. Di Muncar sampai saat ini ada 1 (satu) Tempat Pendaratan Ikan (TPI), sehingga bahan baku yang diperoleh mempunyai tingkat kesegaran dan mutu yang baik. Selain itu jarak tempat pendaratan ikan ke perusahaan yang relatif dekat diharapkan dapat menekan biaya transportasi yang nantinya akan mengurangi biaya produksi. Selain penyediaan bahan baku yang mudah, pabrik pengalengan ikan ini ditunjang pula oleh sarana transportasi, tenaga listrik, air dan tenaga kerja yang besar dan diutamakan dari penduduk yang berdomisili di dekat pabrik.

Berdirinya pabrik pengalengan ini berasal dari CV. Sumber Jaya yang berdiri berdasarkan akta No. 22 tertanggal 19 Agustus 1967 dan mempunyai ijin perusahaan dari Menteri Perindustrian yang dikeluarkan oleh Kepala Kantor Departemen Perindustrian Jawa Timur dengan ijin usaha nomor : 1207/d.3/XIII/1967. Pada tahun 1986 nama CV. Sumber Jaya tersebut diubah bentuknya sekaligus diambil alih oleh Ir. Budi Antoni selaku pemilik perusahaan tersebut dengan nama PT. Karya Manunggal Prima Sukses atau PT. KMPS.

Dihadapan Notaris Mariak Suharja, SH. Pada tanggal 5 November 1986 bentuk badan CV. diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT). Dengan penggantian badan hukum dan nama tersebut diharapkan perusahaan pengalengan ikan ini lebih dikenal keberadaannya dari produk yang telah dipasarkan.

PT. KMPS memiliki luas $\pm 7500 \text{ m}^2$ dengan bangunan-bangunan yang terdiri dari ruang pengolahan sardines, penepungan, proses tuna, cold storage dan perkantoran, serta ruang broiler, gudang, perbengkelan, ruang pembuatan es, ruang kanting, ruang produksi dan musholla.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan kerja sama orang-orang yang terdapat dalam suatu badan dalam rangka mewujudkan usaha mencapai tujuan. Peranan struktur organisasi dalam suatu perusahaan adalah sangat penting, karena dengan adanya struktur organisasi perusahaan dapat diketahui tugas, tanggung jawab serta wewenang yang dimiliki personilnya, sehingga setiap fungsi dari keseluruhan yang bertanggung jawab dapat diterapkan sesuai tujuan. Selain itu koordinasi dapat mudah dilakukan sehingga setiap bagian fungsi yang ada dalam perusahaan atau organisasi dapat mudah untuk saling bekerja sama. Dengan demikian dapat terbentuk suatu keharmonisan antar bagian tugas sehari-hari.

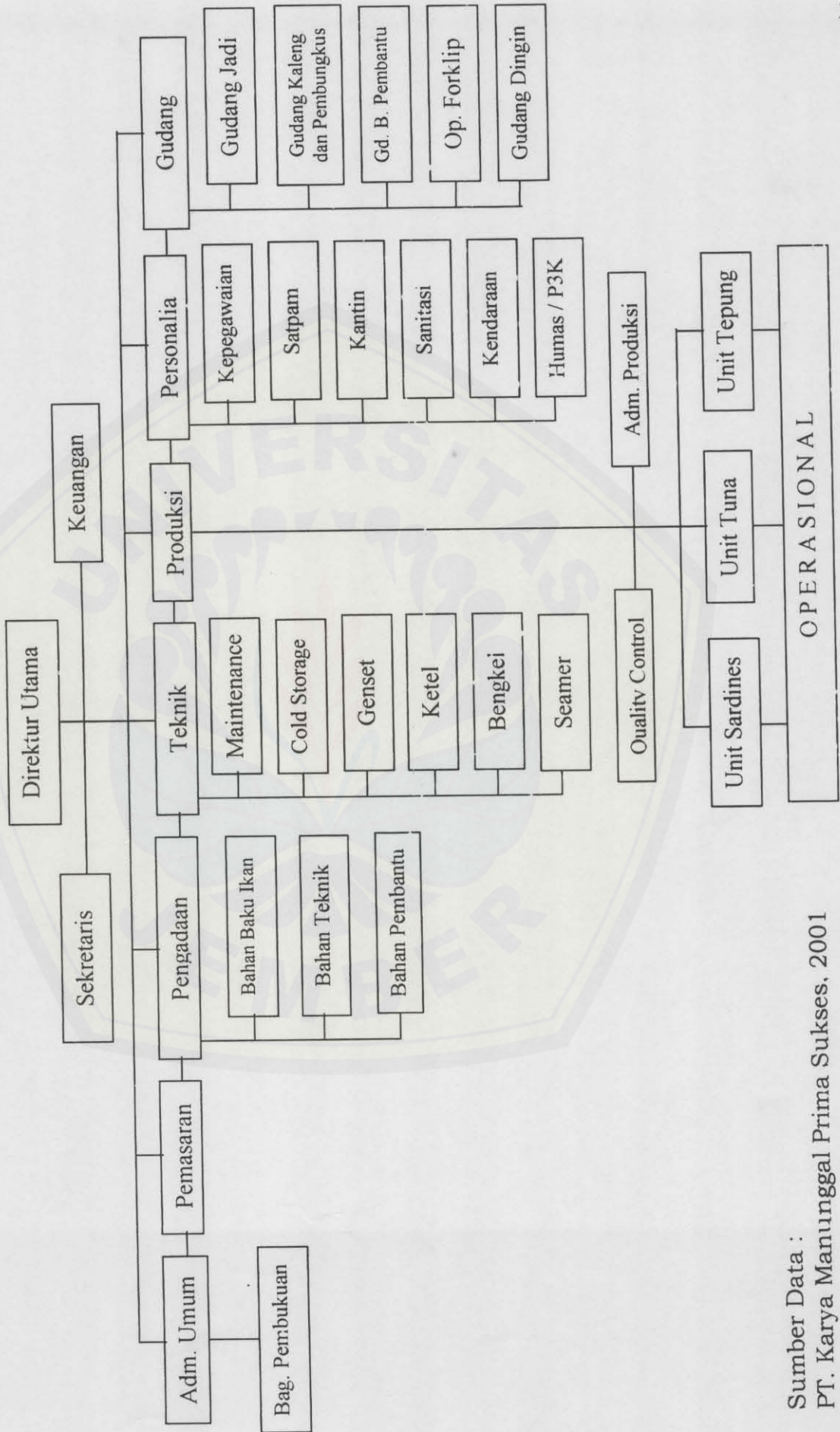
Struktur organisasi yang ada pada PT. Karya Manunggal Prima Sukses adalah struktur organisasi secara lebih mendalam sehingga termasuk struktur organisasi fungsional, karena wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam setiap pekerjaan tertentu dan pimpinan setiap

bidang berhak memberikan perintah kepada bawahan sepanjang wewenang yang telah ditentukan.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. Karya Manunggal Prima Sukses dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.
Struktur Organisasi
PT. Karya Manunggal Prima Sukses, Tahun 2001



Sumber Data :
PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi yang dipergunakan oleh perusahaan pengalengan ikan PT. Karya Manunggal Prima Sukses adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Tugasnya adalah :

- a. Bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan dan kemajuan perusahaan serta menjalin kerja sama yang baik dengan para pekerja.
- b. Bertanggung jawab sepenuhnya kepada para persero terhadap segala urusan perusahaan baik yang bersifat eksterne maupun yang bersifat intern.
- c. Memeimpin seluruh aktivitas perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.
- d. Menentukan Kebijakan pokok di bidang perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan serta pengadaan dan penggunaan dana.
- e. Sebagai koordinasi

2. Sekretaris

Tugasnya adalah :

- a. Membuat kegiatan yang sifatnya pekerjaan pemimpin perusahaan dalam sehari-hari.
- b. Mengadministrasikan surat-surat dari luar maupun dari dalam yang ada kaitannya dengan perusahaan.
- c. Menjawab surat masuk yang sebelumnya ditunjukkan kepada pemimpin untuk diketahui isi dan masalahnya.
- d. Menerima telepon dan menyampaikan berita tersebut.
- e. Mencatat dan membukukan order yang masuk.

3. Kepala Bagian Pengadaan

Tugasnya adalah :

Mengadakan pembelian bahan produksi pengalengan ikan dan sekaligus bahan baku tepung dengan dibantu tenaga ahli.

4. Kepala Bagian Produksi

Tugasnya adalah :

Sebagai *Vice President Production*, yaitu wakil pimpinan perusahaan merangkap Kabag. Produksi yang membawahi sub-sub bagian yaitu unit tuna, sardines, tepung ikan dan pembekuan ikan.

Kabag. Produksi ini mengawasi produk ekspor karena bagian pengawasan mutu belum berfungsi sepenuhnya di perusahaan ini dan bertanggung jawab atas kelancarannya proses produksi, membuat laporan berskala pada direktur, memelihara dan meningkatkan ketrampilan kerja.

5. Kepala Bagian Quality Control (QC)

Tugasnya:

- a. Bertanggung jawab pada Plant Manager
- b. Bertanggung jawab terhadap standart kualitas bahan baku maupun hasil jadi setiap periode dan tingkat processing

6. Kepala Bagian Keuangan

Tugasnya:

Melakukan penerimaan dan pengeluaran kas, merealisasikan pembayaran pada masing-masing bagian.

7. Kepala Bagian Pemasaran

Tugasnya:

Melaksanakan pengiriman barang kepada konsumen, mengatur pengepakan sesuai dengan pesanan, memperhatikan keadaan

pasar terutama mengenai perkembangan perusahaan, mencari daerah pemasaran yang baru serta membawahi :

- a. Bagian Penjualan, bertugas menjalankan transaksi penjualan dengan pihak pembeli.
- b. Bagian Expedisi, bertugas mengirimkan barang-barang kepada daerah yang membeli atau memesan barang tersebut.

8. Kepala Bagian Teknik

Tugasnya :

- a. Mengawasi kelancaran aktivitas perusahaan khususnya dalam bidang teknik.
- b. Mengatur dan memelihara peralatan produksi.
- c. Mengontrol alat-alat pendingin setiap saat secara bergantian selama 24 jam.

9. Kepala Bagian Umum/Personalia

Tugasnya :

Bertanggung jawab mengadakan koordinasi kelancaran aktivitas produksi pada bagian yang ada kaitannya dengan kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Bagian ini membawahi:

- a. Sub Bagian Keamanan, bertugas menjaga keamanan perusahaan dalam menanggulangi segala macam kemungkinan yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan.
- b. Sub Bagian Kepegawaian, bertugas mengatur administrasi kepegawaian, menyediakan tenaga kerja baik dalam jumlah maupun mutu yang sesuai dengan yang dibutuhkan, dan mengatur seleksi tenaga kerja.
- c. Sub Bagian Kesehatan, bertugas memberikan pelayanan pengobatan karyawan dan menjaga kesehatan di lingkungan perusahaan pada umumnya.

10. Kepala Bagian Gudang

Tugasnya :

Mengkoordinasi segala kegiatan dalam gudang serta menerima dan mencatat serta menyimpan barang yang ada ataupun masuk yang berupa produk jadi.

4.1.3. Aspek Personalia**4.1.3.1. Jumlah Tenaga kerja**

Tenaga kerja adalah salah satu faktor utama yang selalu ada dalam perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya baik aktivitas produksi, pemasaran maupun aktivitas lainnya. PT. Karya Manunggal Prima Sukses dalam menjalankan usahanya selain dengan tenaga kerja mesin juga menggunakan tenaga kerja manusia. Jumlah tenaga kerja tetap divisi sardines tercantum pada tabel berikut :

Tabel 1. PT. Karya Manunggal Prima Sukses

Jumlah Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines
Tahun 1999 - 2000 (orang)

Tahun	Tri Wulan	Jumlah
1999	I	35
	II	35
	III	35
	IV	35
2000	I	35
	II	35
	III	35
	IV	35

Sumber : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

4.1.3.2. Jenis Tenaga Kerja

Jenis tenaga kerja yang ada pada PT. Karya Manunggal Prima Sukses Muncar Banyuwangi ini dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu:

1) Karyawan Tetap

yang termasuk dalam karyawan tetap adalah karyawan bulanan atau karyawan harian yang bekerja secara tetap yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan dengan tidak didasarkan atas jangka waktu tertentu atau sampai selesainya satu pekerjaan tertentu

2) Karyawan Harian Lepas

Yang termasuk karyawan harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan yang dapat berubah-ubah dalam hal mengenai waktu maupun volume pekerjaan. Upah untuk karyawan harian lepas ini diberikan setiap minggu sekali.

3) Karyawan Borongan

Adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan yang didasarkan atas selesainya satu pekerjaan tertentu. Besarnya upah yang diberikan ditentukan menurut kesatuan hasil yang dikerjakan.

4.1.3.3. Hari dan Jam Kerja Karyawan

PT. Karya Manunggal Prima Sukses memberlakukan jam kerja menurut hari kerja. Adapun hari dan jam kerja untuk karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Hari Senin – Kamis

Jam Kerja : 07.00 – 15.00 WIB

Istirahat : 11.30 – 12.30 WIB

2) Hari Jum'at

Jam Kerja : 07.00 – 15.00 WIB

Istirahat : 11.00 – 13.00 WIB

3) Hari Sabtu

Jam Kerja : 07.00 – 12.00 WIB

4.1.3.4. Tunjangan Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan juga memberikan tunjangan kesejahteraan karyawan selain gaji dan upah dengan maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tunjangan tersebut berupa :

1) Tunjangan hari raya

Tunjangan hari raya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan berdasarkan anjuran pemerintah yang berlaku saat itu.

2) Tunjangan kecelakaan kerja

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dalam hubungan kerja, perusahaan akan memberikan tunjangan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. bagi pekerja yang bukan peserta Jamsostek akan menerima tunjangan dari perusahaan sesuai dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja

b. bagi pekerja peserta Jamsostek mengenai pembayaran tunjangan kecelakaan dialihkan kepada PT. ASTEK.

3) Tunjangan meninggal dunia

Pekerja yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja dalam hubungan kerja, maka bagi keluarga yang ditinggalkan akan diberikan tunjangan kematian dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. pekerja bukan peserta Jamsostek akan diberikan uang duka atau bantuan yang besarnya didasarkan peraturan yang berlaku di perusahaan
 - b. pekerja peserta Jamsostek pembayaran tunjangan kematian dialihkan kepada PT. ASTEK
- 4) Jaminan kesehatan, berupa fasilitas kesehatan.
 - 5) Jaminan keselamatan kerja

4.1.3.5. Sistem Pengupahan

Upah merupakan balas jasa dari perusahaan kepada para karyawan atas usaha yang telah dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan yaitu *profit oriented* serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Bagi karyawan upah merupakan sumber penghasilan untuk kehidupan keluarganya. Sedangkan bagi pengusaha, upah merupakan salah satu faktor utama dalam hubungannya dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Pada PT. Karya Manunggal Prima Sukses untuk karyawan tetap divisi sardines pembayaran upah dilaksanakan secara bulanan yang dibayarkan pada setiap akhir bulan. Sedangkan sistem pengupahannya meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

1) Upah harian tetap

Upah harian tetap adalah upah harian yang diberikan kepada tenaga kerja langsung tetap dimana jumlahnya sesuai dengan hari masuk karyawan setiap bulannya.

Jumlah upah harian tetap yang diterima tenaga kerja langsung tetap divisi sardines dari tahun 1999 – 2000 tampak pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. PT. Karya Manunggal Prima Sukses

Jumlah Upah Harian Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (dalam Rupiah)

Tahun	Tri Wulan	Jumlah
1999	I	22.667.500
	II	24.350.000
	III	25.075.000
	IV	23.945.000
2000	I	23.115.000
	II	23.615.000
	III	25.140.000
	IV	23.065.000

Sumber data : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

2) Uang makan

Uang makan adalah uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai ganti terhadap biaya makan karyawan selama bekerja atau pada saat jam kerja. Pemberian uang makan ini ditetapkan satu kali sehari pada saat jam istirahat siang.

Jumlah uang makan yang diterima tenaga kerja langsung tetap divisi sardines tahun 1999 – 2000 tampak pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. PT. Karya Manunggal Prima Sukses

Jumlah Uang Makan Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (dalam Rupiah)

Tahun	Tri Wulan	Jumlah
1999	I	3.062.500
	II	3.281.250
	III	3.368.750
	IV	3.237.500
2000	I	3.106.250
	II	3.150.000
	III	3.412.500
	IV	3.106.250

Sumber data : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

3) Upah lembur

Upah lembur adalah tambahan upah terhadap gaji pokok yang disebabkan adanya penambahan jam kerja di luar jam kerja normal. Jumlah upah lembur yang diberikan untuk tenaga kerja langsung tetap divisi sardines tahun 1999 – 2000 tampak pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. PT. Karya Manunggal Prima Sukses

Jumlah Upah Lembur Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines
Tahun 1999 – 2000 (dalam Rupiah)

Tahun	Tri Wulan	Jumlah
1999	I	1.224.500
	II	2.350.000
	III	2.205.000
	IV	1.960.000
2000	I	1.959.000
	II	4.015.500
	III	2.546.500
	IV	2.448.500

Sumber data : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

4) Bonus Target

Bonus target adalah bonus yang diterima seluruh karyawan selain senior staff keatas yang diberikan tiap bulan sekali apabila berhasil memenuhi target produksi dalam arti menghabiskan bahan baku berapa ton. Bonus target diberikan apabila produksi mencapai 100 ton per bulan dengan jumlah bonus Rp. 5.000,- dan tiap kelipatan 25 ton akan diberi tambahan Rp. 5.000,-.

Bonus target yang diterima tenaga kerja produksi divisi sardines untuk tahun 1999 – 2000 tampak pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. PT. Karya Manunggal Prima Sukses

Jumlah Bonus Target Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 (dalam Rupiah)

Tahun	Tri Wulan	Jumlah
1999	I	525.000
	II	700.000
	III	1.050.000
	IV	1.225.000
2000	I	525.000
	II	2.450.000
	III	1.750.000
	IV	1.400.000

Sumber data : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

4.1.4. Aspek Produksi

4.1.4.1. Bahan Baku

Bahan baku yang dipergunakan dalam proses produksi di divisi sardines adalah ikan lemuru yang didatangkan dari Tempat Pendaratan Ikan (TPI). Kondisi penyediaan bahan baku dipengaruhi sekali oleh cuaca, dimana jika sedang bulan purnama bahan baku yang tersedia sedikit sekali bahkan kadang-kadang tidak ada sama sekali. Sedangkan bila terjadi bulan mati bahan baku yang berupa ikan lemuru tersedia banyak sekali sehingga kadang-kadang dalam kondisi ini perusahaan sering kali mengadakan lembur akibat bahan baku yang melimpah.

4.1.4.2. Fasilitas dan Peralatan

Fasilitas dan peralatan produksi perusahaan terdiri dari :

1) Gedung

Yaitu berupa bangunan sebagai ruangan penimbangan bahan baku, ruang pengguntingan dan pengisian, ruang pengasapan, ruang pengalengan, ruang otoklep, ruang penggosokan, ruang pengemasan, gudang dan kantor administrasi gudang.

2) Mesin dan Peralatan Produksi

Proses produksi dapat berjalan dengan lancar bila ditunjang dengan mesin dan peralatan yang baik, yaitu alat-alat produksi yang dibutuhkan dalam proses produksi. Adapun mesin dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi disajikan pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. PT. Karya Manunggal Prima Sukses
Mesin dan Peralatan (dalam buah)

No.	Nama	Keterangan	Jumlah
1.	Gunting	Untuk menggunting ikan	100
2.	Baki	Untuk tempat kaleng dan ikan	200
3.	Mesin Pengasapan	Untuk mematangkan ikan	1
4.	Mesin Penutup Kaleng	Untuk menutup kaleng	2
5.	Mesin Otoklep	Untuk menyeterilkan kaleng	8

Sumber data : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

4.1.4.3. Proses Produksi

Proses produksi yang dilakukan oleh PT. Karya Manunggal Prima Sukses di Divisi Sardines adalah sebagai berikut :

1. Tahap Penimbangan Ikan

Pada tahap pertama, ikan yang datang dari Tempat Pendaratan Ikan (TPI) ditimbang serta dilihat mutu, besar dan segarnya untuk kemudian dicatat berapa ton ikan yang datang.

2. Tahap Pengguntingan

Setelah ikan ditimbang maka dilakukan pengguntingan untuk memisahkan kepala serta ekor dari badan yang akan dikalengkan. Kepala, ekor dan isi perut yang dibuang dikumpulkan untuk dijadikan bahan baku tepung ikan.

3. Tahap Pencucian

Setelah diadakan pengguntingan maka ikan kemudian dicuci untuk membersihkan kotoran-kotoran yang masih menempel dan sisi-sisa darah yang masih melekat.

4. Tahap Pengisian

Pada tahap ini, ikan setelah dicuci kemudian diisikan kedalam kaleng sesuai dengan kapasitas kaleng. Kaleng yang digunakan ada 2 macam yaitu yang berkapasitas 155 gr. dan 425 gr. Kaleng-kaleng tersebut disusun dengan teratur dalam talam plastik dengan jumlah tertentu dengan maksud untuk memudahkan proses pre cooking.

5. Tahap Pre Cooking

Pemasakan pendahuluan atau pre cooking merupakan proses pemanasan dengan uap panas setelah kaleng diisi sesuai dengan kapasitasnya. Pre cooking dilakukan di dalam exhaust box yang dilengkapi konveyor selama 14 – 17 menit. Kecepatan diatur sedemikian rupa sehingga ikan akan matang setelah keluar dari exhaust box.

6. Tahap Pengisian medium

Pengisian medium berupa saus sesuai dengan rasa dan jenisnya dimaksudkan untuk memberi rasa dan aroma tertentu serta berfungsi untuk mempercepat perambatan panas ke dalam kaleng selama proses sterilisasi dan menurunkan pH, serta mengisi ruangan-ruangan diantara potongan-potongan daging

ikan, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya karat dalam kaleng. Pengisian medium tersebut dilakukan secara manual dan secara otomatis

7. Tahap Penutupan Kaleng

Setelah diisi bumbu maka kaleng ditutup dengan cara double seaming yaitu menggabungkan body kaleng dengan tutup sehingga proses double seaming akan mengakibatkan bibir kaleng dan tutup akan melipat dan kaleng pun tertutup rapat.

8. Tahap Pencucian

Pada tahap ini kaleng yang telah tertutup dicuci dengan tujuan untuk menghindarkan kaleng dari zat-zat penyebab korosi sekaligus sebagai upaya pendinginan.

9. Tahap Sterilisasi

Pada tahap ini kaleng yang telah dicuci dimasukkan dalam keranjang besi (robong) untuk kemudian dimasukkan ke dalam mesin otoklep untuk distrerilisasi dari segala kuman dan bakteri.

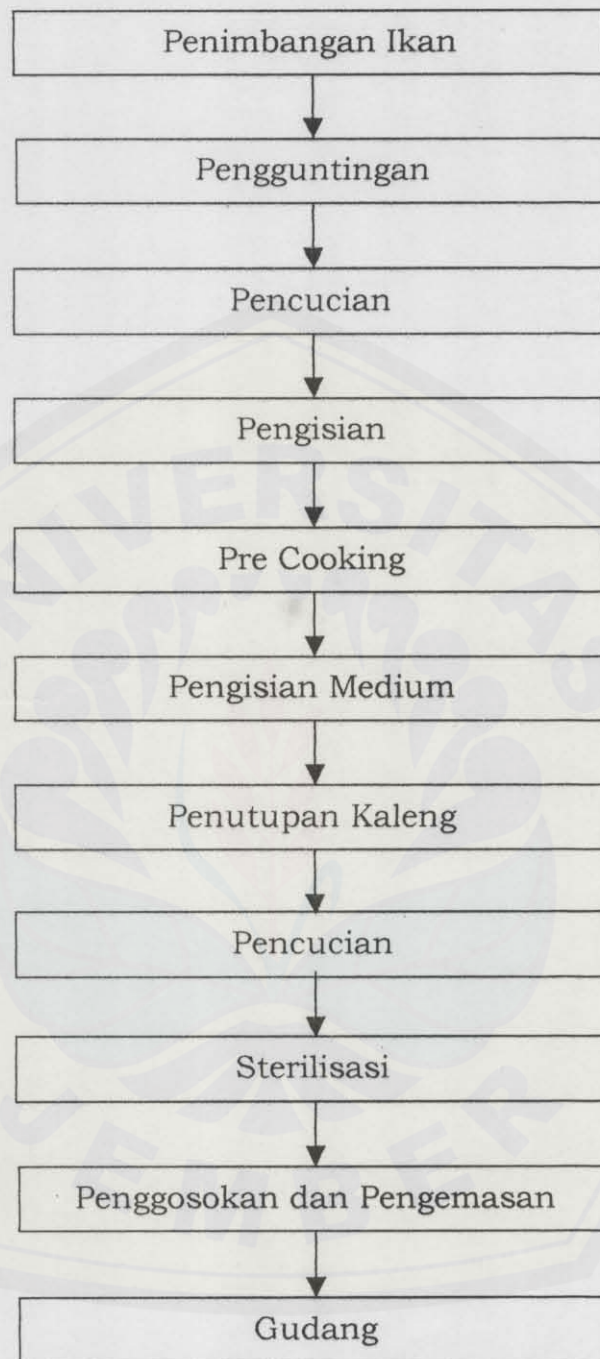
10. Tahap Penggosokan dan Pengemasan

Setelah keluar dari mesin otoklep maka kaleng-kaleng tersebut digosok untuk mengkilapkan dan menghilangkan kotoran-kotoran yang masih menempel. Setelah digosok maka kaleng-kaleng tersebut dimasukkan dalam kotak kemasan sesuai dengan ukuran kaleng untuk kemudian dibawa ke gudang.

11. Gudang

Kotak-kotak kemasan yang telah masuk ke gudang didiamkan dulu selama 5 – 7 hari untuk melihat masa inkubasinya sebelum kotak kemasan tersebut ditutup sebagai salah satu upaya pengendalian mutu

Untuk lebih jelasnya, proses produksi secara skematis dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Alur Proses Produksi Divisi Sardines

Sumber data : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

4.1.4.4. Hasil Produksi

Dalam divisi sardines ini, produk yang dihasilkan berupa kaleng yang telah diisi ikan dalam 2 bentuk, yaitu berkapasitas 155 gr dan 425 gr. Sedangkan hasil produksi divisi sardines tahun 1999 – 2000 terlihat dalam tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. PT. Karya Manunggal Prima Sukses

Hasil Produksi Divisi Sardines (dalam kaleng)
Tahun 1999 – 2000

Tahun	Tri Wulan	Jumlah
1999	I	964.382
	II	1.766.207
	III	1.921.765
	IV	1.712.917
2000	I	1.557.469
	II	4.378.567
	III	2.226.802
	IV	2.116.100

Sumber data : PT. Karya Manunggal Prima Sukses, 2001

4.1.5. Kegiatan Pemasaran

PT. Karya Manunggal Prima Sukses dalam memasarkan produknya tidak langsung menjual kepada konsumen, melainkan melalui perantara pengecer dan juga perusahaan melakukan kerja sama dengan be distributor, yang dilakukan berdasarkan sistem kontrak, sehingga kelancaran kegiatan perusahaan lebih terjamin.

Selain memproduksi sardines sendiri, PT. Karya Manunggal Prima Sukses juga menerima pesanan pengalengan dari perusahaan

pemegang merk seperti ABC dan GAGA yang hasilnya langsung dikirim ke perusahaan masing-masing.

Daerah pemasaran dari produk sardines yang dihasilkan oleh PT. Karya Manunggal Prima Sukses sebagian besar dipasarkan di dalam negeri, diantaranya memasuki pasar Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, DKI Jakarta, Banten, Bali, Kalimantan Timur, Sumatera Utara dan Sulawesi. Selain itu juga ada yang dipasarkan di luar negeri khusus untuk tuna besar.

4.2. Analisa Data

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya dalam Bab I maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja langsung yang terendah dan tertinggi tiap triwulan.
2. Mengetahui pengaruh sistem pengupahan yang diberlakukan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung
3. Mengetahui variabel pengupahan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka pada sub bab 4.2. ini akan dibahas satu persatu hasil penelitian sesuai dengan tujuan tersebut.

4.2.1. Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Produktivitas tenaga kerja langsung diperoleh melalui pembagian antara output yang terdiri dari hasil produksi dalam satuan kaleng dengan input yang merupakan masukan jumlah tenaga kerja dalam satuan orang per triwulan (Tahun 1999 - 2000). Produktivitas disini berarti berapa jumlah produksi yang mampu

dihasilkan oleh setiap tenaga kerja yang langsung terlibat dalam proses produksi. Satuan yang digunakan dalam kaleng.

Hasil perhitungan produktivitas tenaga kerja langsung terlihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. PT Karya Manunggal Prima Sukses

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 - 2000

Tahun	Tri Wulan	Produktivitas (Kaleng/Orang)
1999	I	27566,63
	II	50463,05
	III	54907,57
	IV	48940,48
2000	I	45070,54
	II	125101,91
	III	63622,91
	IV	60460,00

Sumber data : lampiran I

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja langsung tetap divisi sardines dalam kurun waktu 1999 (I) sampai dengan 2000 (IV) mengalami fluktuasi yang berkisar antara 27566,63 kaleng/orang - 125101,91 kaleng/orang. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh jumlah produksi dan jumlah karyawan tetap.

4.2.2. Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung

Untuk mengetahui pengaruh antara sistem pengupahan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung dapat digunakan rumus regresi linier berganda dan hasil perhitungannya sebagaimana diuraikan berikut ini.

Dalam mengadakan perhitungan untuk mendapatkan persamaan regresi linier berganda maka digunakan data dari lampiran 2 dan perhitungan dilakukan dengan sarana komputer melalui program SPSS. Hasil dari perhitungan tersebut dapat dilihat pada lampiran 3 dan diperoleh koefisien regresi b_0 , b_1 , b_2 , b_3 , b_4 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18530,724 + 0,04442 X_1 - 0,337 X_2 + 0,01907 X_3 + 0,01670 X_4$$

Persamaan tersebut menggambarkan :

- $b_0 = 18530,724$ mempunyai arti bahwa bila nilai $X_1=X_2=X_3=X_4=0$ maka nilai Y adalah sebesar 18530,724 kaleng per triwulan.
- $b_1 = 0,04442$ mempunyai arti bahwa untuk upah harian tetap (X_1), setiap Rp. 1,00 yang dikeluarkan perusahaan untuk tenaga kerja langsung akan mengakibatkan kenaikan tingkat produktivitas sebesar 0,04442 kaleng jika $X_2=X_3=X_4=0$.
- $b_2 = - 0,337$ mempunyai arti bahwa untuk uang makan (X_2), setiap Rp. 1,00 yang dikeluarkan perusahaan untuk tenaga kerja langsung akan mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas sebesar 0,337 kaleng jika $X_1=X_3=X_4=0$.
- $b_3 = 0,01907$ mempunyai arti bahwa untuk upah lembur (X_3), setiap Rp. 1,00 yang dikeluarkan perusahaan untuk tenaga kerja langsung akan mengakibatkan kenaikan tingkat produktivitas sebesar 0,01907 kaleng jika $X_1=X_2=X_4=0$.

$b_4 = 0,01670$ mempunyai arti bahwa untuk bonus target (X_4), setiap Rp. 1,00 yang dikeluarkan perusahaan untuk tenaga kerja langsung akan mengakibatkan kenaikan tingkat produktivitas sebesar 0,01670 kaleng jika $X_1=X_2=X_3=0$.

Untuk Standard Error of Estimate pada perhitungan SPSS (lampiran 3) adalah sebesar 3839,7249 kaleng/orang. Hal ini untuk mengetahui tingkat ketelitian koefisien regresi tersebut. Standard Error of Estimate sebesar 3839,7249 kaleng/orang merupakan penyimpangan dari variabel-variabel dependen terhadap independent.

Sedangkan Standard Error of Estimate untuk masing-masing koefisien regresi adalah sebagai berikut:

$Sb_1 = 0,022$ merupakan penyimpangan dari variabel upah harian tetap terhadap garis regresi

$Sb_2 = 0,158$ merupakan penyimpangan dari variabel uang makan terhadap garis regresi

$Sb_3 = 0,006$ merupakan penyimpangan dari variabel upah lembur terhadap garis regresi

$Sb_4 = 0,006$ merupakan penyimpangan dari variabel bonus target terhadap garis regresi

4.2.2.1. Pengujian Regresi dengan Uji F

Dalam pengujian regresi menggunakan uji F dimaksudkan untuk memperjelas bahwa variabel tidak bebas yaitu tingkat produktivitas berkorelasi secara linier terhadap variabel bebas secara bersama-sama. Kriteria dari pengujian ini atas dasar besaran nilai F hitung terhadap nilai tabelnya (F_α)

Langkah-langkah pengujian dengan uji F adalah sebagai berikut :

1. Rumusan hipotesis

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

$H_0 : B_i = 0$; artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel tidak bebas

$H_a : B_i \neq 0$; artinya paling sedikit ada satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebas

2. Level of Significant = 95 % pada $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ dengan demikian nilai F tabelnya adalah $5\% (3)(4) = 6,59$ (lampiran 4)

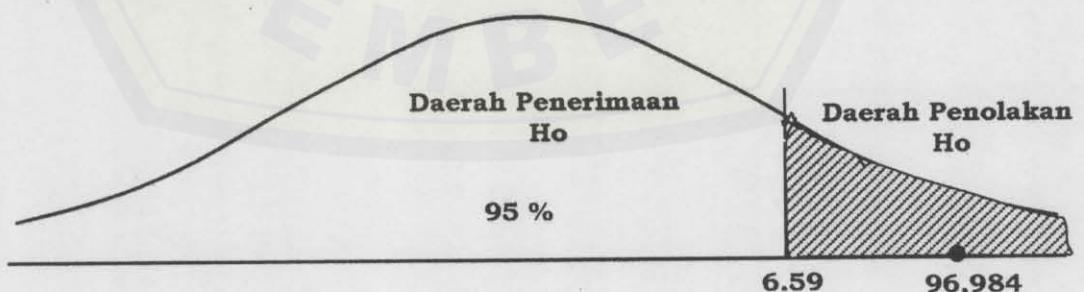
3. Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

4. Dari perhitungan SPSS (lampiran 3) diperoleh nilai $F = 96,984$ yang berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $96,984 > 6,59$. Dengan demikian persamaan regresi diatas adalah significant, dimana variabel bebas yaitu upah harian tetap, uang makan, upah lembur dan bonus target secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang nyata dan dominan terhadap variabel tak bebas yaitu tingkat produktivitas.

Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak sebagai berikut:



4.2.2.2. Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi parsial secara individual. Dengan pengujian ini dapat diketahui variabel-variabel mana yang memberikan pengaruh yang significant terhadap tingkat produktivitas.

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Rumusan hipotesis pengujian 2 sisi

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

$H_0 : B_i = 0$; artinya secara individual variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas

$H_a : B_i \neq 0$; artinya secara individual ada variabel bebas yang mempengaruhi variabel tidak bebas

2. Level of significant pada $\alpha = 5\%$ dan untuk pengujian 2 sisi maka $\alpha/2 = 2,5\%$ atau $\alpha = 0,025$. Kemudian ditentukan t tabel yaitu $t(0,025)(8-4) = 2,776$ (lampiran 5).

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila

$$-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$$

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila

$$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \text{ atau } -t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$$

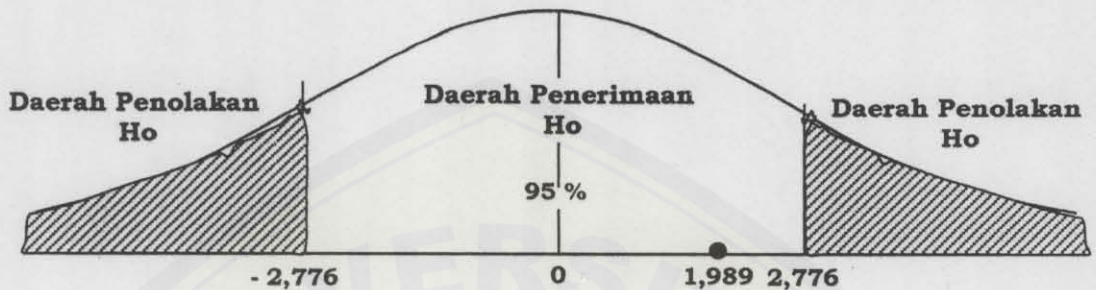
4. Dari perhitungan SPSS (lampiran 3) diperoleh nilai t hitung dari masing-masing variabel sebesar :

a. Untuk koefisien regresi parsial upah harian (X_1)

Hasil perhitungan nilai t untuk upah harian adalah 1,989 yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,776 atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan ditolaknya

hipotesa alternatif, maka upah harian berarti tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat produktivitas.

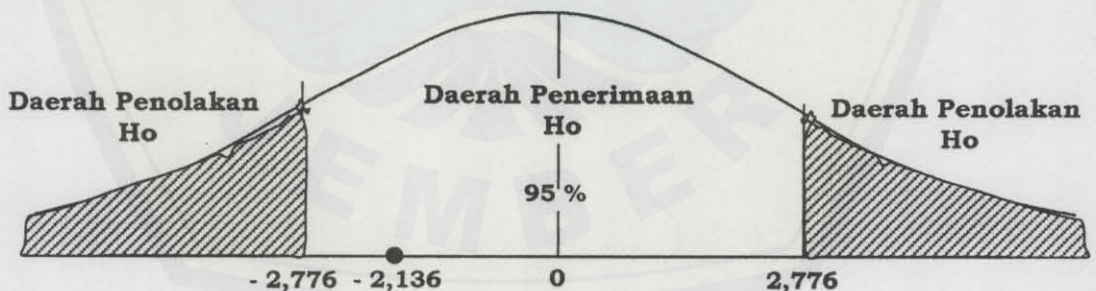
Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak seperti berikut :



b. Untuk koefisien regresi parsial uang makan (X_2)

Hasil perhitungan nilai t untuk uang makan adalah $-2,136$ yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel. Dengan demikian sesuai dengan kriteria pengujian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti uang makan tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas.

Bila digambarkan dalam kurva normal akan tampak seperti berikut :

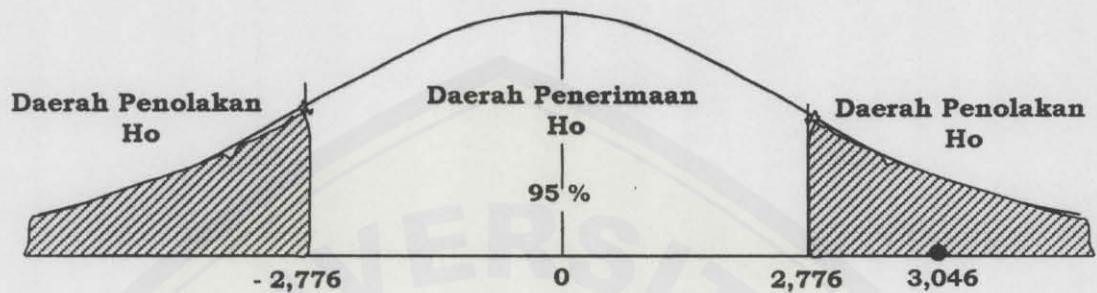


c. Untuk koefisien regresi parsial upah lembur (X_3)

Hasil perhitungan nilai t untuk upah lembur adalah $3,046$ yang berarti lebih besar dari nilai t tabel, yang sebesar $2,776$. Sesuai dengan kriteria pengujian maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti upah lembur mempunyai pengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas.

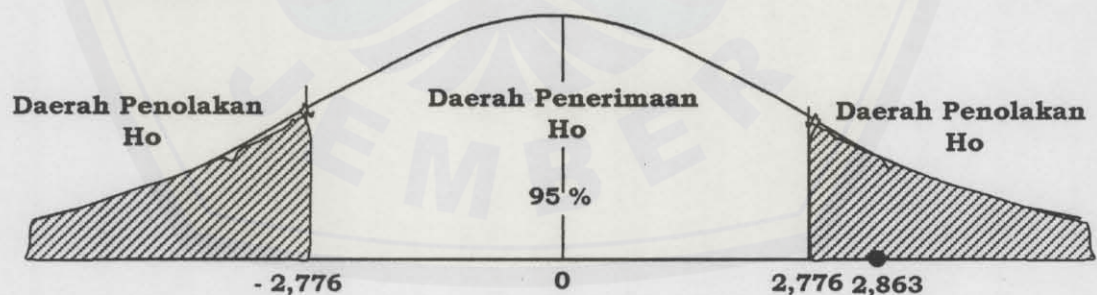
Bila digambarkan dalam kurva normal akan tampak seperti berikut :



d. Untuk koefisien regresi parsial bonus target (X_4)

Hasil perhitungan nilai t untuk bonus target adalah 2,863 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel. Sesuai dengan kriteria pengujian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan diterimanya hipotesa alternatif maka berarti bonus target memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat produktivitas.

Bila digambarkan dalam kurve normal akan tampak seperti berikut :



4.2.2.3. Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Dari hasil perhitungan SPSS (lampiran 3) diperoleh hasil koefisien determinasi berganda sebesar 0,982. Angka ini memiliki arti

bahwa keempat variabel bebas yaitu variabel upah harian tetap, uang makan, upah lembur, dan bonus target secara bersama-sama pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas sebesar 98,2%.

4.3. Pembahasan

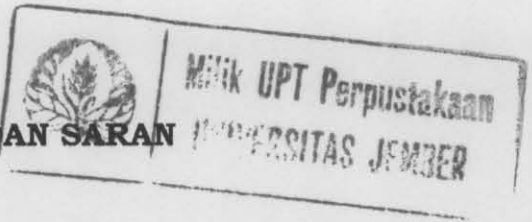
Dari hasil analisa diatas diketahui bahwa terjadi fluktuasi dalam tingkat produktivitas tenaga kerja langsung tetap divisi sardines PT. Karya Manunggal Prima Sukses. Naik turunnya tingkat produktivitas tersebut disebabkan oleh besar kecilnya jumlah produksi setiap triwulannya. Keadaan besar kecilnya jumlah produksi adalah akibat dari kondisi bahan baku yang tidak menentu karena proses produksi pengalengan ikan bergantung pada jumlah ikan yang tersedia. Hal inilah yang membuat terjadinya fluktuasi dalam jumlah produksi yang otomatis mempengaruhi tingkat produktivitas dari karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda terlihat ada salah satu koefisien yang menunjukkan tanda negatif. Tanda negatif tersebut ditunjukkan oleh koefisien X_2 yaitu koefisien uang makan. Tanda negatif tersebut membuat setiap Rp. 1,- yang dikeluarkan perusahaan akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan produksi divisi sardines. Hal ini disebabkan pemberian uang makan tersebut melalui sarana kantin, sehingga setiap hari yang terhitung untuk menerima uang makan adalah 35 orang, padahal tidak setiap hari karyawan produksi tersebut lengkap. Hal inilah yang membuat koefisien dari uang makan menunjukkan tanda negatif.

Setelah dilakukan uji F ternyata menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel upah harian tetap, uang makan, upah lembur dan bonus target mempunyai pengaruh yang nyata

terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja langsung tetap divisi sardines. Hal tersebut ditunjukkan dari perhitungan F hitung yang hasilnya lebih besar dari F tabel. Sedangkan ketika dilakukan uji t untuk mengetahui variabel-variabel mana yang memberikan pengaruh yang significant terhadap tingkat produktivitas, ternyata ada dua variabel yang tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas yaitu variabel upah harian tetap dan uang makan karena t hitung yang dihasilkan oleh kedua variabel tersebut lebih kecil dari t tabel, sedangkan kedua variabel yang lain yaitu variabel upah lembur dan bonus target menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap tingkat produktivitas karena t hitung yang dimiliki lebih besar dari t tabel. Sedangkan dari nilai t hitung masing-masing variabel terlihat bahwa variabel upah lembur menunjukkan nilai paling tinggi sehingga variabel inilah yang paling berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja langsung tetap.

Dari analisa koefisien determinasi berganda menunjukkan bahwa keempat variabel bebas yaitu variabel upah harian, uang makan, upah lembur dan bonus target memiliki pengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja tenaga kerja langsung tetap divisi sardines sebesar 98,2 %.



5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Karya Manunggal Prima Sukses dapat disimpulkan :

1. Produktivitas tenaga kerja langsung tetap divisi sardines pada tahun 1999 triwulan I sampai dengan tahun 2000 triwulan IV mengalami fluktuasi. Produktivitas kerja tenaga kerja langsung tetap divisi sardines tertinggi terjadi pada tahun 2000 triwulan II sebesar 125101,91 kaleng/orang dan terendah pada tahun 1999 triwulan I sebesar 27566,63 kaleng/orang.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung digunakan analisis regresi linier berganda dan diperoleh persamaan sebagai berikut :
$$Y = 18530,724 + 0,04442 X_1 - 0,337 X_2 + 0,01907 X_3 + 0,0167 X_4$$

Sehingga dapat diketahui bahwa :

- a. Produktivitas tenaga kerja langsung per orang sebesar 18530,724 kaleng per triwulan apabila nilai upah harian tetap, uang makan, upah lembur dan bonus target sama dengan nol.
- b. Upah harian tetap berpengaruh positif sebesar 0,04442 terhadap tingkat produktivitas, dimana untuk setiap Rp. 1,00 upah harian tetap akan menaikkan tingkat produktivitas sebesar 0,04442 kaleng.
- c. Uang makan berpengaruh negatif terhadap tingkat produktivitas karena koefisiennya - 0,337, dimana untuk

- setiap Rp. 1,00 uang makan akan menurunkan tingkat produktivitas sebesar 0,337 kaleng.
- d. Upah lembur berpengaruh positif sebesar 0,01907 terhadap tingkat produktivitas, dimana untuk setiap Rp. 1,00 upah lembur akan menaikkan tingkat produktivitas sebesar 0,01907 kaleng.
- e. Bonus target berpengaruh positif sebesar 0,0167 terhadap tingkat produktivitas, dimana untuk setiap Rp. 1,00 bonus target akan menaikkan tingkat produktivitas sebesar 0,0167 kaleng.

Pengaruh sistem pengupahan terhadap tingkat produktivitas dapat dilihat pula dari hasil uji F dan uji t. Dari hasil pengujian secara bersama-sama (uji F) menunjukkan bahwa keempat variabel bebas yaitu unsur-unsur sistem pengupahan (upah harian tetap, uang makan, upah lembur, dan bonus target) berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas. Hal ini dapat diketahui dari nilai F yaitu F hitung sebesar 96,984 yang lebih besar dari F tabel yang sebesar 6,59.

Sedangkan bila menggunakan uji t maka dapat diketahui bahwa ada 2 variabel yang berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas yaitu variabel upah lembur dan variabel bonus target dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 3,046 dan 2,863 yang berarti lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,776. Sedangkan 2 variabel yang lain yaitu variabel upah harian tetap dan variabel uang makan memiliki nilai t hitung sebesar 1,989 dan - 2,136 yang berarti dibawah dari nilai t tabel sehingga variabel upah harian tetap dan uang makan tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas.

Untuk koefisien determinasi berganda bernilai 0,982 yang berarti sistem pengupahan secara bersama-sama pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas sebesar 98,2 % .

3. Berdasarkan nilai t hitung yang dimiliki masing-masing variabel terlihat bahwa nilai t hitung variabel upah lembur paling besar dibandingkan dengan nilai t hitung ketiga variabel lainnya sehingga variabel upah lembur merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.

5.2. Saran-Saran

Bertitik tolak dari hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, dalam rangka pengembangan perusahaan berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja maka hendaknya perusahaan melakukan langkah-langkah antara lain :

1. Lebih memperhatikan struktur sistem pengupahannya, dimana masih terdapat 2 unsur upah yang tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja langsung yaitu upah harian tetap dan uang makan. Dalam hal ini perusahaan hendaknya meninjau kembali sistem pengupahannya sehingga keseluruhan unsur-unsurnya akan berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.
2. Perusahaan tetap memperhatikan unsur-unsur sistem pengupahan yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja langsung yaitu upah lembur dan bonus target yang harus selalu disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja yang semakin meningkat dari tahun ke tahun serta disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

3. Secara keseluruhan, sistem pengupahan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas tenaga kerja langsung. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu menyesuaikan tingkat upah yang diterima tenaga kerja dengan tingkat kebutuhan hidupnya sehingga akan tercapai kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, G dan Marwan Asri, 1996, **Anggaran Perusahaan 1**, Edisi 3, Yogyakarta, BPFE.
- Algifari, 1997, **Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi**. Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Dajan, A. 1996, **Pengantar Metode Statistik**, Jakarta, LP3ES.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 1996, **Statistik Induktif**, Edisi 4, Yogyakarta, BPFE
- Hani Handoko, T, 1996, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE
- Martoyo, Susilo. 1990, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BPFE.
- Ranupondojo, H dan Suad Husnan, 2000, **Manajemen Personalia**, Edisi 4, Yogyakarta, BPFE.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Jakarta, LPFE-UI.
- Sinungan, M. 2000, **Produktivitas: Apa dan Bagaimana**, Jakarta, Bumi Aksara.
- Supranto, J, 1993, **Statistik Teori dan Aplikasi**, Jilid 2, Jakarta, Erlangga.
- Suprihanto, J. 1993, **Manajemen Personalia**, Edisi 1, Yogyakarta, BPFE.
- Umar, Husein. 2000, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1

Perhitungan Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Tetap Divisi Sardines Tahun 1999 – 2000 pada PT. Karya Manunggal Prima Sukses

Tahun - Triwulan	Jumlah Produksi (Kaleng) (1)	Jumlah TKL (Orang) (2)	Produktivitas (Kaleng/Orang) (1) : (2)
1999 - I	964.832	35	27566,63
- II	1.766.207	35	50463,05
- III	1.921.765	35	54907,57
- IV	1.712.917	35	48940,48
2000 - I	1.577.469	35	45070,54
- II	4.378.567	35	125101,91
- III	2.226.802	35	63622,91
- IV	2.116.100	35	60460,00

Sumber data : Tabel 1, Tabel 7

Lampiran 2

Data Variabel X (Sistem Pengupahan) dan Variabel Y (Produktivitas)

No.	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
1.	27566,63	22667500	3062500	1224500	525000
2.	50463,05	24350000	3281250	2350000	700000
3.	54907,57	25075000	3368750	2205000	1050000
4.	48940,48	23945000	3237500	1960000	1225000
5.	45070,54	23115000	3106250	1959000	525000
6.	125101,91	23615000	3150000	4015500	2450000
7.	63622,91	25140000	3412500	2546500	1750000
8.	60360,00	23065000	3106250	2448500	1400000

Sumber data : tabel 2, 3, 4, 5, lampiran 1

Lampiran 3

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODVT	59516.64	28694.7933	8
UPAH	2.4E+07	928132.6659	8
UMAKAN	3215625	130204.1666	8
LEMBUR	2338625	794078.6103	8
BONUS	1203125	664325.3156	8

Correlations

		PRODVT	UPAH	UMAKAN	LEMBUR	BONUS
Pearson Correlation	PRODVT	1.000	.141	.051	.981	.905
	UPAH	.141	1.000	.992	.231	.260
	UMAKAN	.051	.992	1.000	.142	.209
	LEMBUR	.981	.231	.142	1.000	.879
	BONUS	.905	.260	.209	.879	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODVT	.	.369	.452	.000	.001
	UPAH	.369	.	.000	.291	.267
	UMAKAN	.452	.000	.	.368	.310
	LEMBUR	.000	.291	.368	.	.002
	BONUS	.001	.267	.310	.002	.
N	PRODVT	8	8	8	8	8
	UPAH	8	8	8	8	8
	UMAKAN	8	8	8	8	8
	LEMBUR	8	8	8	8	8
	BONUS	8	8	8	8	8

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BONUS, UMAKAN, LEMBUR, UPAH		Enter

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.982	3839.7249

a. Predictors: (Constant), BONUS, UMAKAN, LEMBUR, UPAH

b. Dependent Variable: PRODVT

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.72E+09	4	1429876921	96.984	.002 ^a
	Residual	44230462	3	14743487.32		
	Total	5.76E+09	7			

a. Predictors: (Constant), BONUS, UMAKAN, LEMBUR, UPAH

b. Dependent Variable: PRODVT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18530.724	41875.439		.443	.688
	UPAH	4.442E-02	.022	1.437	1.989	.141
	UMAKAN	-.337	.158	-1.530	-2.136	.122
	LEMBUR	1.907E-02	.006	.528	3.046	.056
	BONUS	1.670E-02	.006	.387	2.863	.064

a. Dependent Variable: PRODVT

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25083.29	123046.5	59516.64	28584.4805	8
Residual	-5485.90	2483.3435	1.455E-10	2513.6900	8
Std. Predicted Value	-1.205	2.223	.000	1.000	8
Std. Residual	-1.429	.647	.000	.655	8

a. Dependent Variable: PRODVT

Lampiran 4

Tabel Nilai F untuk $F_{\alpha} = 5\%$

*Nilai $F_{0.05}$
Degrees of Freedom for Numerator*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00

Degrees of freedom for denominator



Lampiran 5

Tabel Nilai t

df	0.01	0.025	0.05	0.10	0.25
1	31.8205	12.7062	6.3138	3.0777	1.0000
2	6.9646	4.3027	2.9200	1.8856	.8165
3	4.5407	3.1824	2.3534	1.6377	.7649
4	3.7469	2.7764	2.1318	1.5332	.7407
5	3.3649	2.5706	2.0150	1.4759	.7267
6	3.1427	2.4469	1.9432	1.4398	.7176
7	2.9980	2.3646	1.8946	1.4149	.7111
8	2.8965	2.3060	1.8595	1.3968	.7064
9	2.8214	2.2622	1.8331	1.3830	.7027
10	2.7638	2.2281	1.8125	1.3722	.6998
11	2.7181	2.2010	1.7959	1.3634	.6974
12	2.6810	2.1788	1.7823	1.3562	.6955
13	2.6503	2.1604	1.7709	1.3502	.6938
14	2.6245	2.1448	1.7613	1.3450	.6924
15	2.6025	2.1314	1.7531	1.3406	.6912
16	2.5835	2.1199	1.7459	1.3368	.6901
17	2.5669	2.1098	1.7396	1.3334	.6892
18	2.5524	2.1009	1.7341	1.3304	.6884
19	2.5395	2.0930	1.7291	1.3277	.6876
20	2.5280	2.0860	1.7247	1.3253	.6870
21	2.5176	2.0796	1.7207	1.3232	.6864
22	2.5083	2.0739	1.7171	1.3212	.6858
23	2.4999	2.0687	1.7139	1.3195	.6853
24	2.4922	2.0639	1.7109	1.3178	.6848
25	2.4851	2.0595	1.7081	1.3163	.6844
26	2.4786	2.0555	1.7056	1.3150	.6840
27	2.4727	2.0518	1.7033	1.3137	.6837
28	2.4671	2.0484	1.7011	1.3125	.6834
29	2.4620	2.0452	1.6991	1.3114	.6830
30	2.4573	2.0423	1.6973	1.3104	.6828
31	2.4528	2.0395	1.6955	1.3095	.6825
32	2.4487	2.0369	1.6939	1.3086	.6822
33	2.4448	2.0345	1.6924	1.3077	.6820
34	2.4411	2.0322	1.6909	1.3070	.6818
35	2.4377	2.0301	1.6896	1.3062	.6816
36	2.4345	2.0281	1.6883	1.3055	.6814
37	2.4314	2.0262	1.6871	1.3049	.6812
38	2.4286	2.0244	1.6860	1.3042	.6810
39	2.4258	2.0227	1.6849	1.3036	.6808
40	2.4233	2.0211	1.6839	1.3031	.6807
50	2.4033	2.0086	1.6759	1.2987	.6794
100	2.3642	1.9840	1.6602	1.2901	.6770
200	2.3451	1.9719	1.6525	1.2858	.6757