



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA DI GUDANG  
TEMBAKAUBAGIAN SORTASI DI KABUPATEN  
JEMBER TAHUN 2016**

**SKRIPSI**

**Disusun oleh :  
Sheyla Rosita Manopo  
NIM 130810101228**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA DI GUDANG  
TEMBAKAUBAGIAN SORTASI DI KABUPATEN  
JEMBER TAHUN 2016**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

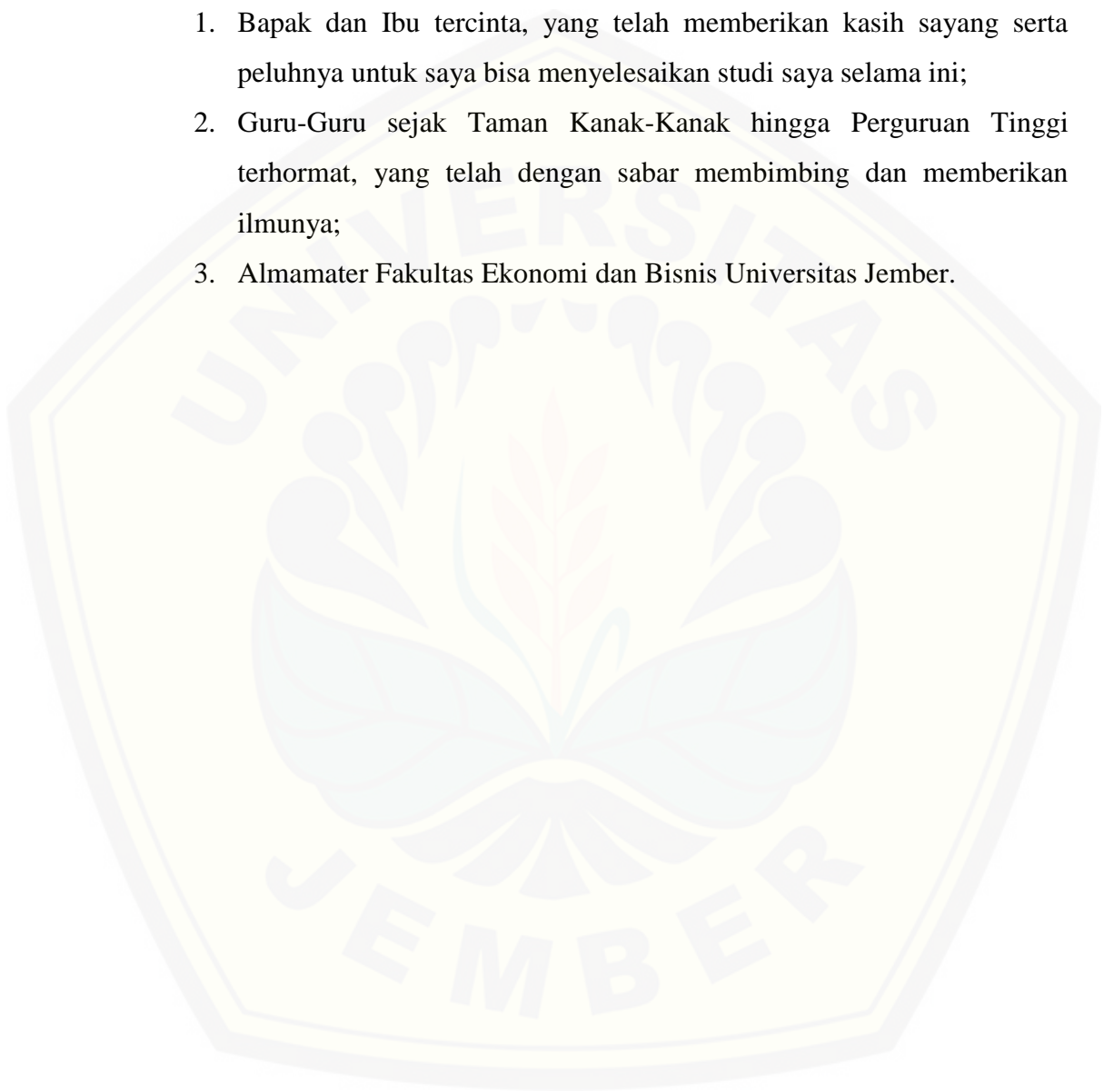
**Disusun oleh :  
Sheyla Rosita Manopo  
NIM 130810101228**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2017**

### **PERSEMBAHAN**

Dengan puji syukur yang tak terhingga dan kerendahan hati pada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibu tercinta, yang telah memberikan kasih sayang serta peluhnya untuk saya bisa menyelesaikan studi saya selama ini;
2. Guru-Guru sejak Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi terhormat, yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan ilmunya;
3. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



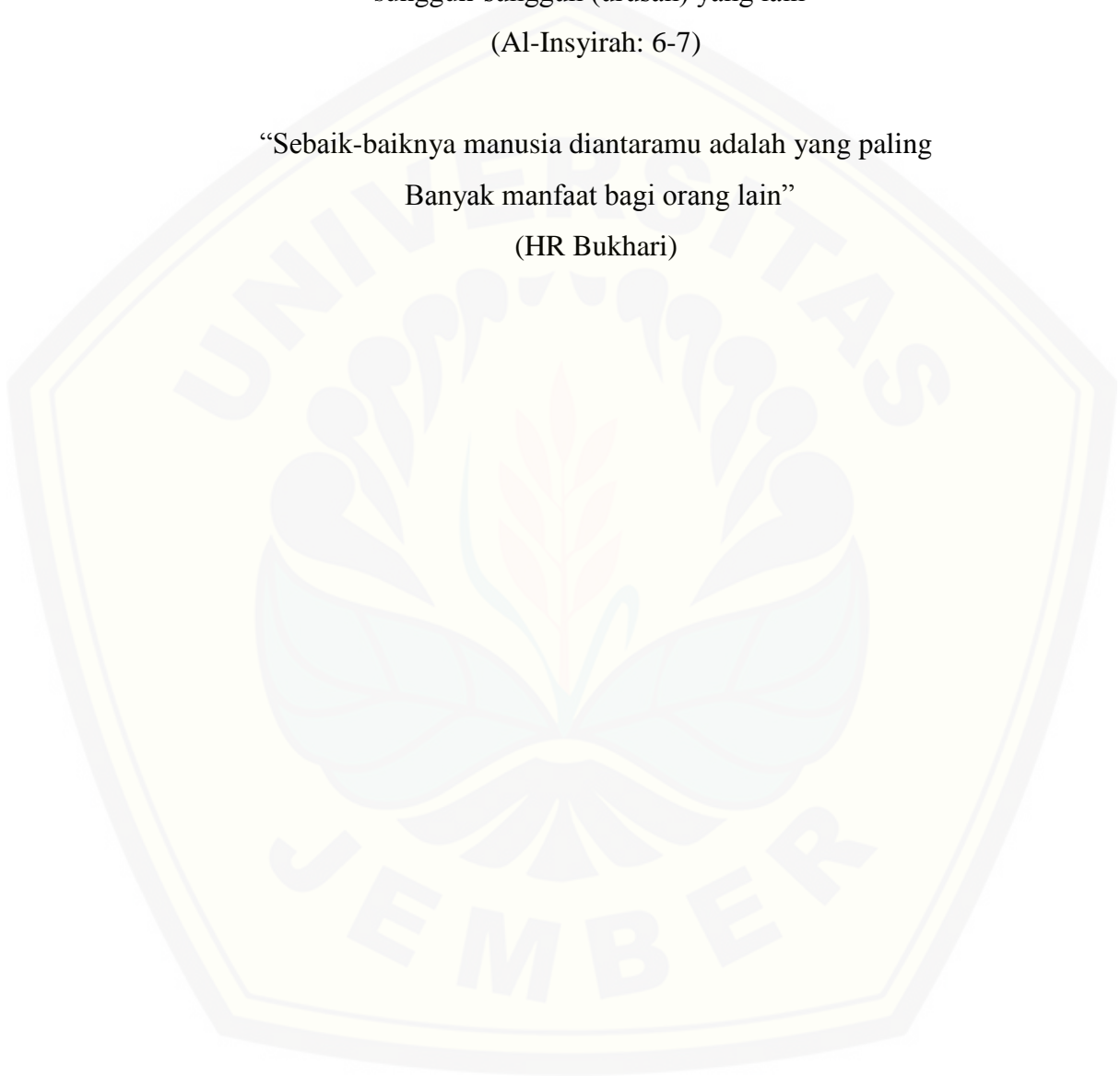
**MOTTO**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”

(Al-Insyirah: 6-7)

“Sebaik-baiknya manusia diantaramu adalah yang paling Banyak manfaat bagi orang lain”

(HR Bukhari)



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sheyla Rosita Manopo

NIM : 130810101228

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “ ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA DI GUDANG TEMBAKAU BAGIAN SORTASI DI KABUPATEN JEMBER TAHUN 2016 ” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Juli 2017  
Yang Menyatakan,

Sheyla Rosita Manopo  
NIM 130810101228

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA DI GUDANG TEMBAKAU  
BAGIAN SORTASI DI KABUPATEN JEMBER TAHUN 2016**

Oleh

**Sheyla Rosita Manopo**

**NIM 130810101228**

**Pembimbing :**

**Dosen Pembimbing I : Dr. I Wayan Subagiarta, M.Si**

**Dosen Pembimbing II : Dr. Rafael Purtomo S, M.Si**

**TANDA PERESETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi  
Produktivitas Pekerja Wanita Di Gudang  
Tembakau Bagian Sortasi Di Kabupaten Jember  
Tahun 2016

Nama : Sheyla Rosita Manopo

Nim : 130810101228

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 10 Agustus 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. I Wayan Subagiarta, M.Si

NIP. 196004121987021001

Dr. Rafael Purtomo S, M.Si

NIP. 195810241988031001

Mengetahui  
Ketua Jurusan

Dr. Sebastiana Viphindartin, M.Kes

NIP. 1964110819890220

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA DI GUDANG  
TEMBAKAU BAGIAN SORTASI DI KABUPATEN  
JEMBER TAHUN 2016**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sheyla Rosita Manopo

Nim : 130810101228

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal : 8 September 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Dra. Nanik Istiyani, M.Si ( )  
NIP. 196101221987022002
2. Sekertaris : Aisyah Jumiati, S.E, M.P ( )  
NIP. 196809261994032002
3. Anggota : Dr. Endah Kurnia, S.E, M.E ( )  
NIP. 197804142001122003

Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. M. Miqdad, SE, MM, Ak  
NIP. 197107271995121001



*ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
PEKERJA WANITA DI GUDANG TEMBAKAU BAGIAN SORTASI DI  
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2016*

**SHEYLA ROSITA MANOPO**

**Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis, Universitas Jember**

**ABSTRAK**

Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input yang di berikan). Industri Makanan, Minuman, dan Tembakau merupakan industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Kabupaten Jember. Industri tembakau di Jember mampu menerima tenaga kerja wanita dengan jumlah yang banyak tanpa mengharuskan para pekerja mempunyai pendidikan yang tinggi sebagai persyaratan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel curahan jam kerja, lama kerja, dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas pekerja wanita di gudang tembakau bagian sortasi di Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang yang tersebar di dua gudang tembakau PT.MDR yang berada di Kecamatan Kaliwates yaitu gudang Mangli dan Kecamatan Bangsalsari yaitu gudang Petung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel curahan jam kerja, lama kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci : Produktivitas, Curahan Jam Kerja, Lama Kerja, Jumlah Tanggungan Keluarga

*ANALYSIS FACTORS THAT INFLUENCES PRODUCTIVITY WOMAN  
WORKER IN TOBACCO WAREHOUSE IN SORTING SECTION  
IN JEMBER REGENCY AT 2016*

**SHEYLA ROSITA MANOPO**

**Department of Economics and Development Study, Economics and  
Business Faculty, Jember University**

**ABSTRACT**

*Generally, productivity is ratio between output and input. Food, drinks, and tobacco Industries are the most absorbing industries of woman labour in Jember Regency. The workers shouldn't have high education to get job in this industries. This research's purpose is to analyze the influence working hours subject, the long of working subject, and the number of families workers subjects to productivity in Jember Regency. This research's using primary data by regression's method. The sample are 60 people that working in two warehouse of PT MDR. The location of warehouse are in Kaliwates and Bangsalsari. The results are showing that working hours subject, the long of working, and the number of families workers subject have positively influence the labour's productivity.*

*Keywords : Productivity, Working Hours, Long of Working, Numbers of family.*

## RINGKASAN

**Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Wanita Di Gudang Tembakau Bagian Sortasi Di Kabupaten Jember Tahun 2016** : Sheyla Rosita Manopo, 130810101228:2017: Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pembangunan sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar terhadap tenaga kerja, dunia usaha, maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang di terima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja akan menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena produktivitas yang tinggi akan menghasilkan output yang tinggi pula maka akan meningkatkan pendapatan perusahaan itu sendiri, sedangkan bagi pemerintah hal ini akan meningkatkan pendapatan daerah dan juga nantinya akan berimbas kepada pendapatan nasional.

Sebagian penduduk di Negara Indonesia adalah perempuan, apabila proses pembangunan melibatkan kemampuan wanita dengan maksimal maka proses pembangunan akan berjalan dengan lancar. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang terserap dalam sektor industri terjadi karena dua faktor. Pertama karena sector industry banyak yang menuntut ketelitian, ketekunan, dan beberapa sifat lain yang umumnya merupakan ciri kaum wanita. Kedua karena tenaga kerja wanita dipandang lebih penurut sehingga lebih menguntungkan bagi pengusaha. Bagi pekerja wanita keuntungannya adalah pada industry ini tidak dibutuhkan kriteria pendidikan sebagai syarat bekerja.

Di Kabupaten Jember industri tembakau termasuk ke dalam jenis industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Di dalam industry tembakau, peran pekerja wanita paling banyak di temukan dalam proses atau bagian sortasi. Hal ini dikarenakan sifat teliti dan ketekunan kaum wanita yang sangat dibutuhkan dalam proses sortasi.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana pengaruh curahan jam kerja terhadap produktivitas pekerja wanita di gudang tembakau bagian sortasi di Kabupaten Jember Tahun 2016, (2) Bagaimana pengaruh lama kerja terhadap produktivitas pekerja wanita di gudang tembakau bagian sortasi di Kabupaten Jember Tahun 2016, dan (3) Bagaimana pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas pekerja wanita di gudang tembakau bagian sortasi di Kabupaten Jember Tahun 2016.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 pekerja wanita yang terbagi dalam dua gudang tembakau milik PT. MDR yaitu di Kecamatan Kaliwates dan Kecamatan Bangsalsari. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

Hasil dalam penelitian ini adalah ketiga variabel yaitu curahan jam kerja, lama kerja, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Di dalam penelitian ini, penulis memberikan saran agar perusahaan hendaknya memberikan banyak pelatihan-pelatihan yang mampu berimbas kepada peningkatan kualitas, keterampilan, dan ketelitian para pekerja. Sehingga para pekerja mampu menyortir barang dengan lebih cakap dan cekatan lagi, dan juga bukan hanya mandor yang mampu lebih teliti dan terampil sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Yang kedua adalah hendaknya perusahaan memberikan reward atau jaminan sosial yang di peruntukkan bagi pekerja dan keluarganya. Agar pekerja merasa adanya perhatian yang diberikan perusahaan

## PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Wanita Di Gudang Tembakau Bagian Sortasi Di Kabupaten Jember Tahun 2016”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, bantuan berupa motivasi, nasehat, tenaga, pikiran, materi dan saran maupun kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. I Wayan Subagiarta, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Rafael Purtomo S, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan motivasi, saran dan kritik serta pengarahan terhadap penulis;
2. Bapak Dr. M. Miqdad, SE, MM, Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam mengerjakan penelitian ini;
3. Ibu Dr. Sebastiana Viphindrartin, SE, M.Kes. sebagai Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan penelitian ini dan motivasi;.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember serta Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Perpustakaan Pusat;
5. Kedua orang tua saya, Bapak James Manopo S.E, M.Si dan Ibu Zuhrotul Wardiah S.E terimakasih yang tak terhingga atas doa, dukungan, motivasi , kerja keras, kesabaran dan kasih sayang selama ini;

6. Nenek saya tercinta Ponirah yang selalu memberikan doa, menemani dan memberikan dukungan disaat saya sedih maupun senang;
7. Adikku satu-satunya Rommy Haqqy Manopo;
8. Fahrur Rozi yang telah memberikan kasih sayang dan support begitu besar, dan menemani saya baik suka maupun duka;
9. Andriana Okta Faradiba, Handayani Novika, Devi Sylvia, dan Arief Noviyanto, sahabat-sahabat saya yang selalu memberi warna dan motivasi dalam hidup saya;
10. Teman-teman IESP angkatan 2013 yang tercinta;

Akhir kata tidak ada sesuatu yang sempurna didunia ini, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis amat di harapkan bagi penyempurnaaan tugas akhir ini. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya. Amien.

Jember, Juli 2017

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	vi
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	vii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>RINGKASAN/SUMMARY</b> .....	xi
<b>PRAKATA</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	7
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	8
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	9
2.1.1 Fungsi Produksi .....	9
2.1.2 Fungsi Produksi Cobb Douglass .....	9
2.1.3 Pengertian Dan Konsep Tenaga Kerja .....	10
2.1.4 Teori Produktivitas Tenaga Kerja .....	10
2.1.5 Peran Serta Wanita Dalam Tingkat Partisipasi Kerja .....	20

<b>2.2 Hubungan Antara Variabel Dependen Dan Independen.....</b>	<b>21</b>
2.2.1 Hubungan Antara Curahan Jam Kerja Wanita Dengan Produktivitas .....	21
2.2.2 Hubungan antara Lama Bekerja Dengan Produktivitas .....	28
2.2.3 Hubungan antara Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Produktivitas .....	29
<b>2.3 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>31</b>
<b>2.4 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>33</b>
<b>2.4 Hipotesis .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>35</b>
3.1.1 Jenis Penelitian.....	35
3.1.2 Unit Analisis Data .....	35
3.1.3 Populasi Dan Penentuan Sampel.....	35
3.1.4 Jenis Dan Sumber Data.....	36
3.1.5 Metode Pengumpulan Data.....	37
<b>3.2 Metode Analisis Data .....</b>	<b>37</b>
3.2.1 Statistik Deskriptif.....	37
3.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.2.3 Uji Statistik.....	42
3.2.4 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik .....	44
<b>3.3 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>46</b>
<b>BAB 4.HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Gambaran Umum .....</b>	<b>48</b>
4.1.1 Letak Geografis .....	48
4.1.2 Demografi .....	48
<b>4.2 Perusahaan PT.MDR.....</b>	<b>54</b>
4.2.1 Sejarah Perusahaan.....	54
4.2.2 Gambaran Umum Responden .....	55
<b>4.3 Analisis Data .....</b>	<b>59</b>

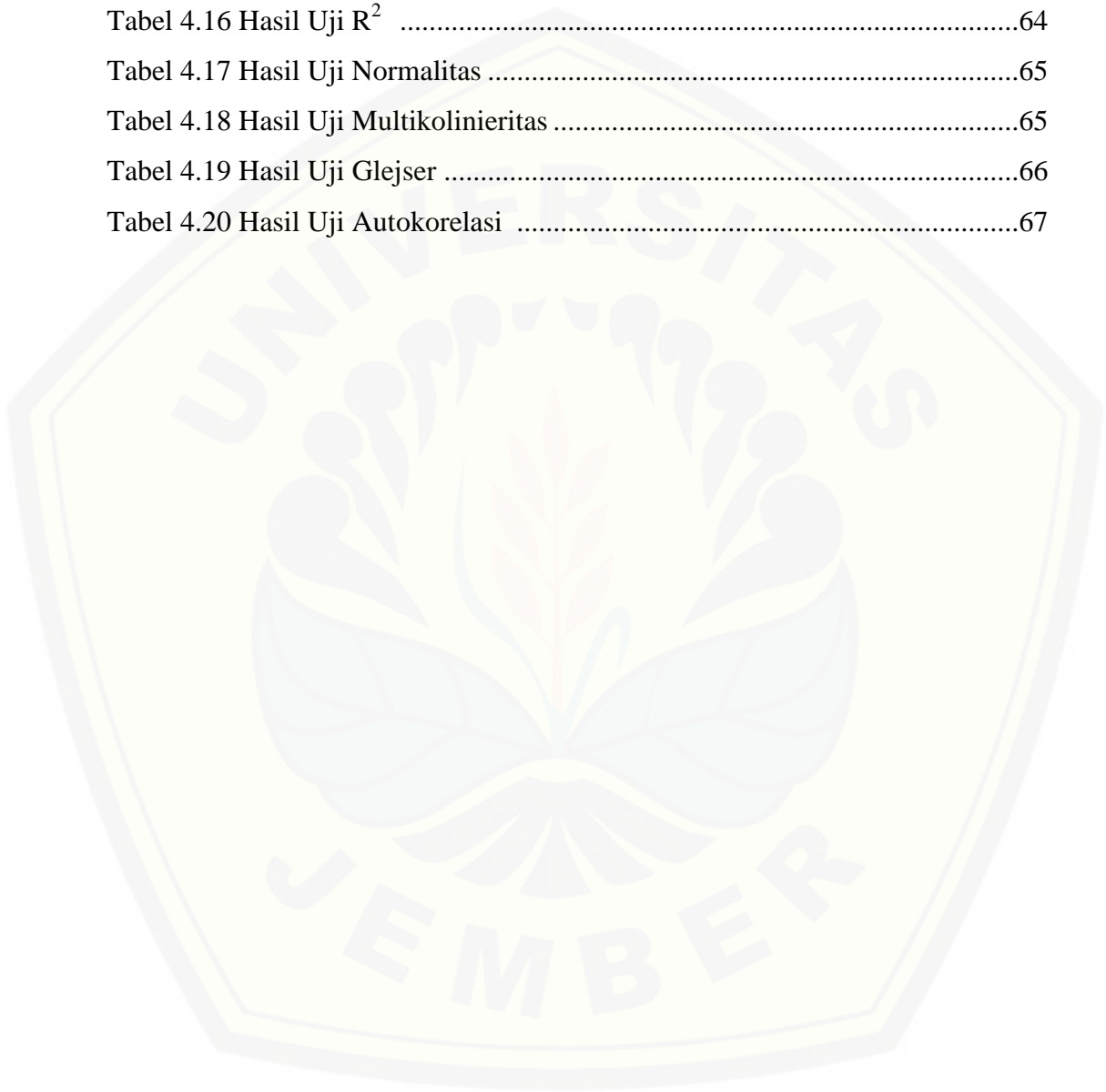


4.3.1 Statistik Deskriptif .....	59
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.3.3 Uji Hipotesis.....	62
4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	64
<b>4.4 Pembahasan</b> .....	<b>67</b>
4.4.1 Analisis Deskriptif.....	69
4.4.2 Hubungan Antara Curahan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	70
4.4.3 Hubungan Antara Lama Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja .....	71
4.4.4 Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	72
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>73</b>
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	<b>73</b>
<b>5.2 Saran</b> .....	<b>73</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>78</b>

**DAFTAR TABEL**

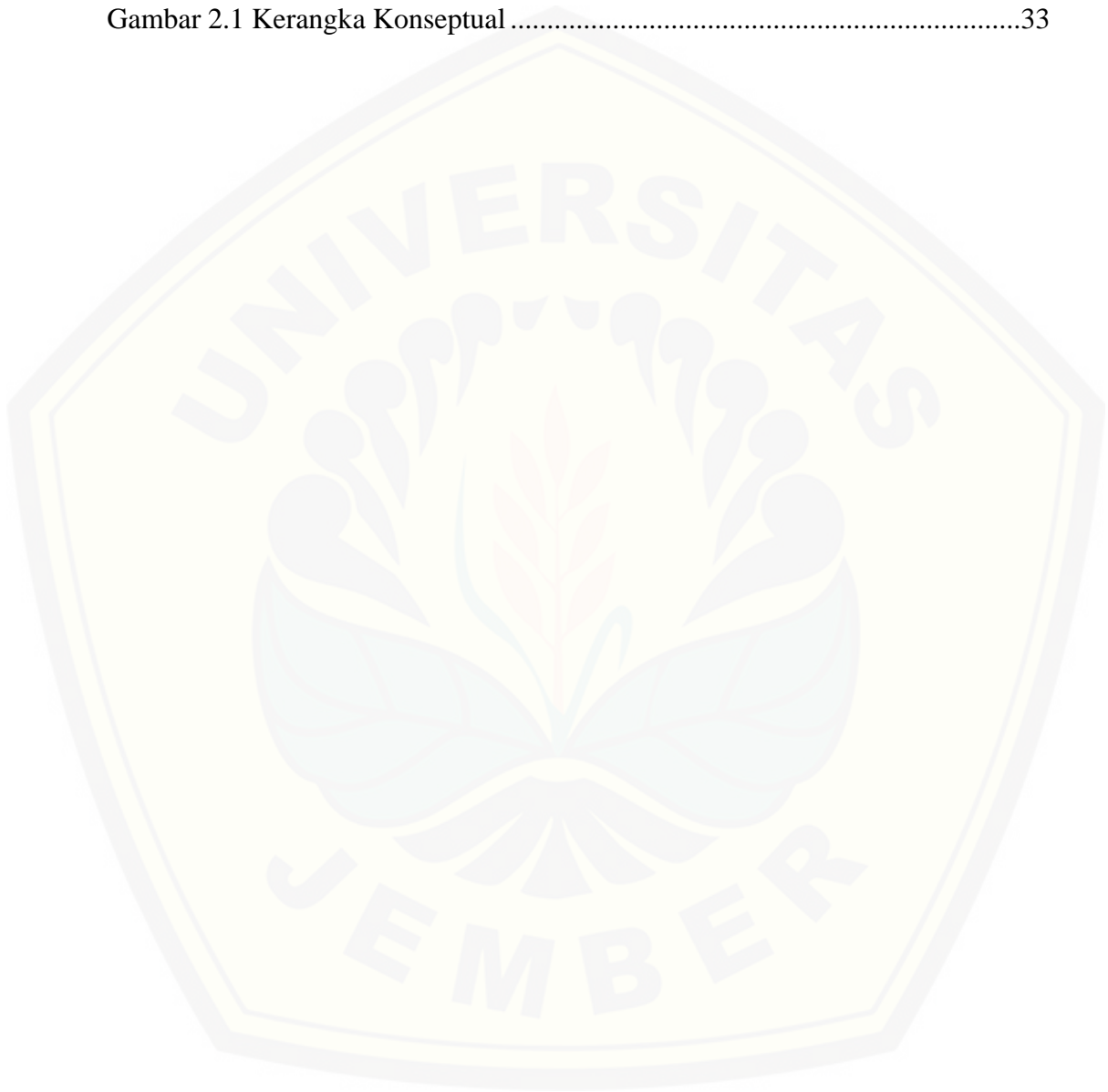
	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Produktif di Kabupaten Jember tahun 2013-2015.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kegiatan Industri dan Jenis Pekerjaan 2015 .....	5
Tabel 1.3 Peranan Lapangan Usaha Terhadap PDRB kategori Industri pengolahan 2010-2015 .....	6
Tabel 1.4 Perusahaan Tembakau yang Terdapat di Kabupaten Jember.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin Tahun 2015 .....	50
Tabel 4.2 Penduduk Umur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin, Hasil Survey Angkatan Kerja Nasional Bulan Agustus Tahun 2015 .....	51
Tabel 4.3 Penduduk Umur 15 Tahun Keatas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin, Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) bulan Agustus Tahun 2015 .....	52
Tabel 4.4 Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kegiatan Industri dan Jenis Pekerjaan 2015 .....	52
Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Curahan Jam Kerja Riil.....	54
Tabel 4.6 Distribusi Responden Menurut Upah yang Diterima .....	55
Tabel 4.7 Distribusi Responden Menurut Lama Kerja.....	56
Tabel 4.8 Distribusi Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga.....	57
Tabel 4.9 Distribusi Responden Menurut Usia .....	57
Tabel 4.10 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.11 Distribusi Responden Menurut Produktivitas Tenaga Kerja .....	59

Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji $R^2$ .....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Glejser .....	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi .....	67



**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33



**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2: Rekapitulasi Kuesioner.....	81
Lampiran 3: Statistik Deskriptif .....	84
Lampiran 4: Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik.....	86
Lampiran 6: Uji Statistik .....	88
Lampiran 7: D-W Tabel .....	89

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Arsyad,2003). Oleh karena itu, pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Membangun kesejahteraan rakyat adalah meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang layak dan bermartabat dengan memberi perhatian utama pada tercukupinya kebutuhan dasar yaitu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, dan lapangan kerja (Propenas,2005).

Pembangunan sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan oleh mesin-mesin industri. Tetapi dalam kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan

peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar terhadap tenaga kerja, dunia usaha, maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah Curahan Jam Kerja yang di terima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja akan menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena produktivitas yang tinggi akan menghasilkan output yang tinggi pula maka akan meningkatkan pendapatan perusahaan itu sendiri, sedangkan bagi pemerintah hal ini akan meningkatkan pendapatan daerah dan juga nantinya akan berimbas kepada pendapatan nasional.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu prasyarat kerja yang harus di penuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan giat, penuh semangat dan penuh tanggung jawab. Seseorang yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang sehat jasmani dan rohani, mempunyai kemampuan, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas.

Salah satu masalah utama dalam ketenaga kerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Begitu pula di Kabupaten Jember. Pada masa ini dimana jaman yang terus berubah, demikian pula dengan keadaan perekonomian yang selalu meningkat, dimana sistem perekonomian pasar lebih dominan yang mengakibatkan semakin ketat persaingan antar perusahaan yang sejenis. Perusahaan diharapkan terus berkembang serta mencapai laba yang memuaskan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus

dapat mengikuti perkembangan perekonomian agar dapat bertahan dalam persaingan, perusahaan harus memikirkan aspek kualitas dan terus menerus meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dalam perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Yang termasuk faktor ekstern adalah banyak perusahaan pesaing, minat konsumen terhadap produk, dan juga letak geografis perusahaan tersebut. Sedangkan yang termasuk faktor intern adalah tingkat output yang di produksi, biaya produksi, volume penjualan, kualitas produk, dan lain-lain.

Dalam mengatasi masalah intern usaha yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Selain menjadi hal terpenting bagi perusahaan, tenaga kerja juga merupakan salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Pencapaian prestasi manajemen sangat tergantung terhadap produktivitas sumber daya manusia (Lantum,1996).

Dalam peningkatan produktivitas, sumber daya manusia memegang peran utama yang menguntungkan bagi perusahaan. Karena teknologi dan produksi merupakan hasil karya manusia. Produktivitas adalah peningkatan produksi dimana terjadi perbandingan yang membaik antara jumlah sumber daya yang digunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang dihasilkan atau di produksi (keluaran) (Soekanto,1995). Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk masukan yang sama. Sedangkan pengertian produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk.

Sebagian penduduk di Negara Indonesia adalah perempuan, apabila proses pembangunan melibatkan kemampuan wanita dengan maksimal maka proses pembangunan akan berjalan dengan lancar. Peranan wanita di berbagai sector khususnya di bidang ekonomi pada saat ini meningkat, hal ini dapat terlihat dari meningkatnya partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita produktif. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang terserap dalam sektor industri terjadi karena dua faktor. Pertama karena sektor industry banyak yang menuntut ketelitian, ketekunan, dan beberapa sifat lain yang umumnya merupakan cirri kaum wanita.



Kedua karena tenaga kerja wanita dipandang lebih penurut sehingga lebih menguntungkan bagi pengusaha. Bagi pekerja wanita keuntungannya adalah pada industry ini tidak dibutuhkan criteria pendidikan sebagai syarat bekerja.

Peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita produktif juga terjadi di Kabupaten Jember. Hal ini dapat dilihat dari table 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Produktif di Kabupaten Jember tahun 2013-2015

Jenis Kelamin	Tahun		
	2013	2014	2015
Perempuan	886.874	838.678	868.229

*Sumber : BPS Kabupaten Jember tahun 2014 dan 2015*

Dalam tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2013 tingkat partisipasi angkatan kerja wanita produktif sebesar 886.874 wanita. Namun terjadi penurunan pada tahun 2014 sehingga jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja wanita produktif hanya sebesar 838.678 wanita. Pada tahun 2015 terjadi kenaikan lagi terhadap tingkat partisipasi wanita produktif sebanyak 868.229 wanita. Peran wanita yang bekerja diluar rumah merupakan upaya untuk meningkatkan dan menambah penghasilan keluarga bagi wanita yang sudah berkeluarga.

Di Kabupaten Jember industri tembakau termasuk ke dalam jenis industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Di dalam industry tembakau, peran pekerja wanita paling banyak di temukan dalam proses atau bagian sortasi. Hal ini dikarenakan sifat teliti dan ketekunan kaum wanita yang sangat dibutuhkan dalam proses sortasi. Industri tembakau termasuk ke dalam jenis industri pengolahan. Dalam table 1.2 terlihat bahwa jenis industri makanan, minuman, dan tembakau paling banyak menyerap tenaga kerja di Kabupaten Jember hingga tahun 2015. Hal ini dikarenakan jumlah usaha yang tersedia cukup banyak hingga sekitar 17.922 dan mampu menyerap tenaga kerja hingga 68.863 orang.

Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kegiatan Industri dan Jenis Pekerjaan, 2015

No.	Jenis Industri	Jumlah Usaha	Jumlah Tenaga Kerja		
			Produksi	Lainnya	Jumlah
1.	Makanan, minuman, dan tembakau	17922	61977	6886	68863
2.	Tekstil, barang kulit, dan alas kaki	7583	15664	1740	17404
3.	Barang kayu dan hasil hutan lainnya	8866	21621	2402	24023
4.	Kertas dan barang cetakan	834	2644	294	2938
5.	Pupuk, kimia, dan barang dari karet	441	2125	236	2361
6.	Semen dan barang galian dari non logam	4724	17003	1889	18892
7.	Logam dasar, besi, dan baja	1568	4864	540	5404
8.	Alat angkutan, mesin, dan peralatannya	1154	4532	504	5036
9.	Barang lainnya	1156	4530	503	5033
Tahun 2015		44248	134960	14994	149954
Tahun 2014		43831	124833	13550	130283

Sumber: BPS & Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember tahun 2015

Peranan industri tembakau terhadap PDRB cukup besar di Kabupaten Jember. Peran ini cukup besar karena jumlah industri tembakau di Kabupaten Jember yang besar. Dan melalui industri tembakau ini para pekerja yang kebanyakan adalah wanita dan telah berumah tangga dengan pendidikan yang tergolong rendah dapat terserap. Dengan begitu para pekerja wanita ini dapat menghasilkan pendapatan sendiri untuk menopang biaya hidup keluarganya. Namun bukan itu saja yang terkena dampak dari banyaknya industri tembakau. Untuk jangka panjang, hal ini akan berimbas kepada pendapatan daerah dan pendapatan nasional. Karena peran serta wanita ini akan menambah atau meningkatkan daya beli sehingga konsumsi meningkat. Sehingga industri-industri lain dapat jalan dan arus perekonomian negara akan lancar. Industri ini termasuk ke dalam 3 teratas lapangan usaha atau industri setelah industri makanan dan minuman, dan industri kayu. Untuk industri tembakau sendiri pada tahun 2015 menyumbang sekitar 5,62% untuk PDRB Kabupaten Jember. Hal ini dapat dilihat dari table 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Peranan Lapangan Usaha Terhadap PDRB Kategori Industri Pengolahan, 2010-2015

No	Lapangan Usaha/Industri	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Industri batubara dan pengilangan migas	-	-	-	-	-	-
2.	Industri makanan dan minuman	26,53	27,22	27,69	20,62	30,92	32,21
3.	Industri pengolahan tembakau	5,86	5,70	5,96	5,98	5,57	5,62
4.	Industri tekstil dan pakaian jadi	0,81	0,81	0,83	0,93	0,92	0,96
5.	Industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki	0,56	0,55	0,56	0,63	0,62	0,60
6.	Industri kayu, barang dari kayu, dan gabus dan barang anyaman dari bambu, rotan, dan sejenisnya	10,27	10,09	9,19	9,99	9,95	9,95

*Sumber: BPS & Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember tahun 2015*

Di Kabupaten Jember terdapat 9 industri tembakau yang bergerak di bidang pengeringan dan pengolahan. Lokasinya tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Jember. Diantaranya adalah di Kecamatan Wuluhan, Bangsalsari, Mangli, Ambulu, Tempurejo, Mumbulsari, Ledokombo, Pakusari, Kalisat, Sumber Jambe, dan Kecamatan Sukowono. Beberapa kecamatan ini adalah industry dengan hasil produksi terbanyak diantara kecamatan yang lain. Tabel 1.4 menunjukkan beberapa perusahaan yang bergerak di bidang pengeringan dan pengolahan tembakau di Kabupaten Jember. Industry tembakau di Kabupaten Jember dibagi menjadi dua kepemilikan dan pengelolaannya. Yang pertama adalah perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah dan yang kedua adalah perusahaan yang dimiliki dan dikelola oleh swasta atau milik pribadi.

Penelitian ini bertempat di PT.MDR tepatnya di dua gudang yaitu gudang Mangli dan gudang Petung. Pemilihan PT.MDR sebagai lokasi penelitian karena pada saat penelitian ini berlangsung, di Kabupaten Jember belum memasuki masa panen tembakau. Sehingga hanya perusahaan tertentu saja yang masih beroperasi. PT.MDR adalah salah satu perusahaan pengolah tembakau yang masih aktif beroperasi pada saat penelitian ini dilakukan. PT.MDR juga merupakan satu-

satunya perusahaan yang mampu dan mau menerima pekerja wanita dengan pendidikan rendah hingga mencapai ratusan orang. Sehingga perusahaan ini mampu membantu ibu rumah tangga masyarakat desa sekitar gudang Mangli dan gudang Petung.

Tabel 1.4 Perusahaan Tembakau yang Terdapat di Kabupaten Jember

Industri Tembakau di Kabupaten Jember	
No	Nama
1.	PT. Banyu Mukti
2.	PT. LDO
3.	UD. Nyoto Sampurno
4.	PT. Mangli Djaya Raya
5.	PT. Pontang Agung
6.	PT. Tempurejo Gudang Langkap
7.	PTP. XXII Kebun Ajung Gayasan
8.	UD. Lambang Buana Indah Tobacco
9.	UD. Nyoto Permadi

Berdasarkan tabel 1.2 menyebutkan bahwa industri makanan, minuman, dan tembakau merupakan jenis industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja, dan mampu menerima tenaga kerja wanita dengan jumlah yang banyak tanpa mengharuskan para pekerja mempunyai pendidikan yang tinggi sebagai persyaratan kerjanya. Apabila para wanita di tingkatkan kualitasnya agar dapat meningkatkan produktivitas dan produktivitas dari setiap pekerja yang berbeda-beda maka penulis ingin meneliti faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, maka penulis bermaksud membahas dalam judul : “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Wanita di Gudang Tembakau Bagian Sortasi di Kabupaten Jember Tahun 2016”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh curahan jam kerja terhadap produktivitas pekerja wanita yang bekerja di gudang tembakau di Kabupaten Jember?
2. Bagaimana pengaruh lama bekerja terhadap produktivitas pekerja wanita yang bekerja di gudang tembakau di Kabupaten Jember?

3. Bagaimana pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas pekerja wanita yang bekerja di gudang tembakau di Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan pada poin 1.2, maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh curahan jam kerja terhadap produktivitas pekerja wanita yang bekerja di gudang tembakau di Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh lama bekerja terhadap produktivitas pekerja wanita yang bekerja di gudang tembakau di Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas pekerja wanita yang bekerja di gudang tembakau di Kabupaten Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu sesama akademisi untuk menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Fungsi Produksi

Produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. Dengan pengertian ini dapat dipahami bahwa kegiatan produksi adalah mengkombinasi berbagai input atau masukan untuk menghasilkan output. Hubungan teknis antara input dan output tersebut dalam bentuk persamaan, tabel atau grafik merupakan fungsi produksi (Salvatore,1994), jadi fungsi produksi adalah suatu persamaan yang menunjukkan jumlah maksimum output yang dihasilkan dengan kombinasi input tertentu (Ferguson dan Gould,1975).

Fungsi produksi adalah hubungan diantara faktor – faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakannya. Tujuan dari kegiatan produksi adalah memaksimalkan jumlah output dengan sejumlah input tertentu. Fungsi produksi dapat dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Q = F (K,L,M,....)$$

Dimana Q adalah output barang – barang tertentu selama periode tertentu, K adalah input modal yang digunakan selama periode tersebut, L adalah input tenaga kerja dalam satuan jam, M adalah input bahan mentah yang digunakan . Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah output tergantung dari kombinasi penggunaan modal,tenaga kerja dan bahan mentah.

#### 2.1.2 Fungsi Produksi Cobb - Douglas

Fungsi produksi ini menjadi terkenal ketika diperkenalkan oleh Cobb,C.W. dan Douglas, P.H. pada tahun 1928 melalui artikelnya yang berjudul “*A Theory of Production*”. Secara sistematis fungsi produksi Cobb-Douglas dapat ditulis dengan persamaan :

$$Q = AK^{\alpha}L^{\beta}$$

Keterangan :

Q = Output

K= Input modal

L = Input tenaga kerja

A = Parameter efisien / koefisien teknologi

a = Elastisitas input modal

b = Elastisitas input tenaga kerja

Fungsi Cobb Douglas dapat diperoleh dengan membuat linier persamaan sehingga:

$$\ln Q = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln L + \varepsilon$$

Dengan meregres persamaan diatas maka secara mudah akan diperoleh parameter efisiensi (A) dan elastisitas inputnya. Jadi salah satu kemudahan fungsi produksi Cobb Douglas adalah secara mudah dapat dibuat linier sehingga memudahkan untuk mendapatkannya (Joesron dan Fathorrozi,2003)

### 2.1.3 Pengertian dan Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal, sumber daya alam, dan teknologi. Apabila ditinjau secara umum pengertian tenaga kerja merupakan manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yaitu usia 15-64 tahun yang potensial memproduksi barang dan jasa. Di dalam pengertian tenaga kerja itu juga dimaksudkan kelompok yang sedang mencari pekerjaan, bersekolah, dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja dibagi menjadi 2 golongan yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

### 2.1.4 Teori Produktivitas Tenaga Kerja.

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap system organisasi apapun, produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi, dan manusia dipergunakan dengan baik, dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara singkat produktivitas dapat dikatakan sebagai ukuran

mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan input dapat menghasilkan keluaran output, baik kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan sebelumnya (Sinungan,1987).

Produktivitas menurut Sudomo (1993), mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energy dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (driving force) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah Gross Domestik.

Menurut Simanjuntak (2001), Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu. Sumber



daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri.

Produktivitas tenaga kerja menurut Mulyadi (2003), digambarkan dari rasio output terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja dapat diproksi dari persamaan APPL (Average Physical Product of Labor) sebagai berikut:

$$APPL = \frac{TPL}{L} = \frac{Q}{L} = \text{Produktivitas tenaga kerja}$$

dimana:

TPL = Total produksi oleh tenaga kerja

Q = Output

L = Tenaga kerja

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu :

1. Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, merupakan sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.
2. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input), atau dengan formula :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Dalam Sinungan (2005) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan

sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Total}}$$

Menurut pengertian beberapa ahli tentang produktivitas dalam Dinas Perburuhan Jawa Timur (1994:5) yaitu :

1. Menurut Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) bahwa *productivity is equal to output divided by one of its production element*. Pada dasarnya produktivitas adalah output yang dibagi dengan element produksi yang dimanfaatkan.
2. Menurut International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara element-element produksi yang dihasilkannya. Elemen-element produksinya tersebut berupa tanah, kapital, dan buruh.
3. Menurut EUROPEAN Productivity Agency (EPA) menyatakan produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.
4. Menurut Vinary Goerl yang termuat dalam "Toward Higher Productivity" menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara output yang dihasilkan dengan input yang dipakai dalam waktu tertentu.

5. Menurut Paut Mali, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya yang digunakan, bersamaan di dalam organisasi untuk menyelesaikan sekumpulan hasil-hasil.

Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input yang di berikan). Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, produktivitas bila dihubungkan dengan tenaga kerja adalah jumlah hasil yang di capai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam artian luas pengertian produktivitas meliputi hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya(masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.

Produktivitas tidak hanya di artikan sebagai output tetapi juga sebagai input, unit satuan produktivitas berdimensi dua, dan berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi (Sinungan, 2005:41).

Peningkatan produktivitas tenaga kerja harus di sertai kebijakan pemerintah maupun dari perusahaan atau industri sehingga dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan untuk kesejahteraan tenaga kerja, industri maupun khalayak masyarakat secara umum.

Menurut Simanjuntak (1997:39), melalui pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perusahaan atau industri dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1. Kualitas kemampuan fisik tenaga kerja.

Kualitas dan kemampuan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik tenaga kerja yang bersangkutan. Apabila faktor-faktor tersebut di tingkatkan maka, produktivitas akan meningkat.

## 2. Sarana Pendukung.

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan yaitu :

- a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan tenaga kerja yang terjamin dalam sistem pengCurahan Jam Kerjaan dan jaminan sosial, jaminan kelangsungan kerja.

## 3. Supra Sarana.

Supra sarana dapat meningkatkan produktivitas dengan cara peningkatan antara lain :

- a. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan-pembatasan, dan pengawasan juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.
- b. Hubungan industrial antara perusahaan dengan tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari.
- c. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Dalam pengukuran produktivitas output mencakup pengertian kualitas, dengan demikian produktivitas tidak dapat diukur secara kuantitatif semata. Secara sederhana pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan membandingkan output dan input. Rumus produktivitas sederhana menurut De Meyer (dalam Atmoesoeperto, 2003 : 3) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output (O)}}{\text{Input (I)}}$$

### A. Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang

berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Sinungan (2005) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
  - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c. Kondisi kerja
  - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
  - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b) Keanekaragaman tugas
  - c) Sistem insentif (sistem Curahan Jam Kerja dan bonus)
  - d) Kepuasan kerja

Menurut Simanjuntak (2001) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
  - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam

mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwatenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

B. Tingkat Produktivitas Individu

Berdasarkan modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat (2000), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah :

1. Sikap mental yang berupa :

- a. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
- b. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
- c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu

mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.

3. Keterampilan

Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif. Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian mutu terpadu (Total Quality Control). Terutama tentang total quality control sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial

Dalam menerapkan Hubungan Industrial, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan semangat berkarya dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan cukup, maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang trampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap :

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.



- c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.
- Berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.
12. Kesempatan Berprestasi Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapakan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan semangat berkarya, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

#### **2.1.5 Peran Serta Wanita Dalam Tingkat Partisipasi Kerja**

Partisipasi wanita dalam angkatan kerja di Negara-Negara dunia telah meningkat sejak tahun 1990 dimana untuk Negara-negara Asia meningkat sampai 4,3%. Tetapi kebanyakan kaum wanita tersebut hanya bekerja di tempat-tempat yang tidak menghasilkan banyak pendapatan. Kaum wanita hampir selalu mengalami diskriminasi dalam hal perolehan imbalan dan peningkatan dalam pekerjaan (Todaro,2000).

Partisipasi wanita menikah di pasar kerja sangatlah di pengaruhi oleh jumlah dan umur anak yang dimiliki. Biasanya makin banyak anak yang dimiliki, makin kecil probabilitas perempuan menikah yang masuk pasar kerja. Keadaan yang terjadi dapat juga menunjukkan keharusan wanita untuk masuk ke dalam pasar kerja karena demi memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga mereka. Wanita di daerah pedesaan berpartisipasi dalam pasar kerja untuk membantu suami atau keluarga sebagai strategi untuk menyambung hidup keluarga.

Wanita memiliki peran ganda yaitu disatu pihak dituntut untuk mengabdikan diri terhadap rumah tangganya, di lain pihak wanita dituntut untuk berperan serta dalam proses pembangunan, motivasi kerja bagi wanita Indonesia seperti wanita pedesaan bukanlah hanya sekedar mengisi waktu luang, atau

melanjutkan karir semata, tetapi sungguh-sungguh untuk meningkatkan pendapatan keluarga (Suroto,1992:178).

## **2.2 Hubungan Antara Variabel Independen Dan Variabel Dependen**

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjelaskan tentang adanya keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independen.

### **2.2.1 Hubungan Antara Curahan Jam Kerja Wanita dengan Produktivitas.**

Masyarakat dunia pada umumnya masih dibayangi oleh sistem Patriarkal, demikian juga di Indonesia. Struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Sistem patriarkal merupakan struktur yang mengabsahkan bentuk struktur kekuasaan dimana lelaki mendominasi wanita. Menurut Arief dalam Ciptoningrum (2009), Dominasi ini terjadi karena posisi ekonomis wanita lebih lemah dari lelaki sehingga wanita dalam pemenuhan kebutuhannya sangat tergantung pada lelaki. Kondisi ini merupakan implikasi dari sistem patriarkal yang memisahkan peran utama antara lelaki dan wanita dalam keluarga, lelaki berperan sebagai kepala keluarga, terutama bertugas di sektor publik sebagai pencari nafkah, memberi peluang bagi lelaki untuk memperoleh uang dari pekerjaannya, sedang wanita sebagai Ibu rumah tangga, terutama bertugas di sektor domestik sebagai pendidik anak dan pengatur rumah tangga yang tidak memperoleh bayaran.

Untuk pemenuhan kebutuhannya wanita tergantung kepada lelaki sebagai pencari nafkah. Pembagian peran di sektor publik untuk lelaki dan di sektor domestik untuk wanita ini terlihat jelas di lingkungan keluarga ekonomi menengah ke atas, sedangkan pada keluarga ekonomi rendah/bawah pembagian peran kerja berdasarkan sistem patriarkal mengalami perubahan. Kesulitan ekonomi memaksa mereka kaum wanita dari kelas ekonomi rendah untuk ikut berperan dalam meningkatkan pendapatannya dengan bekerja di luar sektor domestik (yang memang dianggap sebagai peran kodrati mereka) dan di sektor publik selanjutnya akan disebut peran ganda (Sudarwati, 2003 : 1).

Keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja ditinjau dari perspektif Karl Marx erat kaitannya dengan perkembangan sistem kapitalis. Pada dasarnya perkembangan kapitalis sangat tergantung pada akumulasi modal dengan demikian kedudukan buruh dalam sistem ini hanya merupakan komoditi yang dinilai dengan nilai tukar di pasar bebas. Untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dari proses produksinya maka sistem ini berupaya untuk menekan biaya proses produksi seminimal mungkin, sehingga pada prakteknya Curahan Jam Kerja buruh dibayar murah, tapi buruh harus mencurahkan waktu yang panjang untuk bekerja bagi kepentingan kapitalis. Perspektif Marx menggambarkan dengan cara ini kapitalis memperoleh keuntungan yang besar sehingga bisa menjadi modal untuk mengembangkan usaha. Perkembangan usaha ini selanjutnya memerlukan penambahan jumlah tenaga kerja, karena tenaga kerja yang tersedia sudah tidak memadai lagi, maka kekurangan tenaga kerja diambil dari keluarga buruh, yakni dengan melibatkan anggota keluarga mereka. Marx dan Engels dalam hal ini mengemukakan keluarga kelas proletar. Khususnya ekonomi individu dalam kelas buruh sedemikian memprihatinkan sehingga istri dan anak-anak mereka terpaksa bekerja berjam-jam lamanya dalam pabrik untuk mencukupi pendapatan demi kelangsungan keluarga mereka (Doyle; 1986, 137). Memperhatikan faktor di atas terlihat bahwa keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja merupakan pengaruh dari faktor ekstern yang merupakan faktor penarik untuk bekerja yakni adanya kesempatan kerja yang ditawarkan oleh kapitalis. Serta faktor intern, yang merupakan faktor pendorong untuk bekerja yakni desakan atau kesulitan ekonomi keluarga. Faktor kesempatan kerja dan faktor untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi inilah yang pada hakekatnya menghantarkan kaum wanita untuk bekerja di sektor publik.

Menurut Komaruddin (1996:235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan

berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Sedangkan Neoklasikal teori tentang house hold function menyatakan bahwa terdapat tiga alokasi waktu dari waktu yang tersedia bagi ibu rumah tangga yaitu : 1. Bekerja di rumah. 2. Bekerja di luar rumah (diantaranya mencari nafkah). 3. Waktu istirahat. Ketiga alokasi waktu tersebut dapat menghasilkan tiga macam komoditi antara lain : 1. Hasil kerja dirumah diantaranya adalah memasak, mengurus anak atau membersihkan rumah (house work).2. Hasil kerja di luar rumah (market work) berupa Curahan Jam Kerja yang digunakan untuk membeli keperluan hidup sehari-hari. 3. Utility yang diperoleh dari waktu istirahat.

Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, jam kerja orang dewasa yang sesuai di Indonesia adalah 40 jam perminggu. Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu sehingga terhitung 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu. Sedangkan untuk karyawan yang bekerja 5 hari dalam seminggu kewajiban bekerja mereka adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu.

Menurut Simanjuntak (1985). waktu yang tersedia bagi tiap rumah tangga untuk keseluruhan kegiatan adalah tetap, yaitu jumlah angkatan kerja dikalikan 24 jam. Dari jumlah tersebut, rumah tangga harus menyediakan waktu untuk keperluan-keperluan yang bersifat personal, seperti makan, mandi, sholat dan tidur. Sisa waktu dipergunakan untuk bekerja dan leisure. Jadi, seperti juga telah disebutkan Becker (1976) pada dasarnya penambahan barang konsumsi (melalui penambahan curahan waktu kerja) berarti mengurangi leisure.

Jam kerja merupakan indikator penting untuk menganalisis dinamika pasar tenaga kerja, di mana indikator ini mempunyai implikasi untuk mengukur antara *underemployment* dan produktivitas tenaga kerja . Jam kerja standar di Indonesia adalah 40 jam per minggu yang merupakan jam kerja panjang per hari. Dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya jam kerja total per

tahun per orang relatif tinggi yaitu berkisar 2000 jam kerja, terutama jam kerja laki-laki.

Menurut Becker (1965) Rumah tangga mengalokasikan waktunya untuk tiga kategori kegiatan yakni waktu untuk aktivitas pasar, baik untuk usaha sendiri maupun di Curahan Jam Kerja, waktu untuk aktivitas rumah tangga; dan waktu untuk santai. Dalam kasus pekerja anak seperti yang telah dikemukakan sebelumnya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi jumlah jam kerja anak dalam aktivitas pasar yakni pendidikan kepala rumah tangga, pendapatan orangtua, jumlah tanggungan keluarga, Curahan Jam Kerja anak, pendidikan anak, usia anak, dan usia orangtua.

Becker (1976) merumuskan bahwa tidak ada perbedaan antara waktu kerja di rumah (work at home) dengan leisure, terutama untuk tenaga kerja wanita. Telah membedakan keduanya, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan segenap anggota rumah tangga meliputi; pekerjaan mencari nafkah, pekerjaan mengurus rumah tangga dan leisure.

Menurut Mubyarto dalam Sumarsono (2009) tingkat pencurahan jam kerja adalah persentase banyaknya jam kerja yang dicurahkan terhadap jumlah jam kerja yang tersedia. Jam kerja dan pendapatan merupakan variabel yang sulit untuk dipisahkan. Pendapatan/Curahan Jam Kerja diperoleh seseorang dari suatu pekerjaan melalui pencurahan jam kerja untuk bekerja yang menghasilkan barang dan jasa. Curahan jam kerja adalah jumlah jam kerja yang dilakukan oleh buruh untuk melakukan pekerjaan di pabrik, di rumah dan pekerjaan sambilan. Lama bekerja dalam seminggu bagi setiap orang tidak sama. Hal itu tergantung pada keadaan masing-masing buruh, alasan ekonomi adalah yang paling dominan, untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari atau untuk menambah penghasilan keluarga.

Menurut Simanjuntak (1998) bahwa waktu yang tersedia dipergunakan untuk mengelola rumah tangga, untuk bekerja dan ada pula waktu untuk

senggang. Bagi masyarakat, waktu senggang pada umumnya digunakan untuk menambah penghasilan keluarga dengan jalan bekerja sambilan.

Menurut Simanjuntak (1998) waktu yang tersedia per hari bagi tiap-tiap keluarga sudah tetap yaitu 24 jam. Dari jumlah waktu tersebut keluarga yang bersangkutan harus menyediakan waktu keperluan tidur, makan, mandi dan lain-lain yang bersifat personal. Sisanya dipakai untuk bekerja (untuk memperoleh barang konsumsi) dan untuk waktu senggang. Jadi dasarnya setiap penambahan barang konsumsi (melalui penambahan waktu kerja) berarti juga mengurangi waktu senggang.

Sementara itu Mangkuprawira (1985) membagi kegiatan yang dilakukan segenap anggota rumah tangga menjadi; (1) Pekerjaan mencari nafkah. Termasuk didalamnya bekerja tanpa Curahan Jam Kerja pada lahan sendiri. (2) Pekerjaan peningkatan kapasitas kerja, (3) Kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti arisan dan lainlain, (4) Kegiatan mengurus rumah tangga, (5) Kegiatan-kegiatan yang bersifat pribadi, seperti makan, tidur, sholat dan lain-lain, serta (6) Leisure. Alokasi waktu dan distribusi kerja dalam rumah tangga selain dipengaruhi oleh kesempatan dan permintaan pasar kerja sektoral, juga dipengaruhi oleh vector ciri rumah tangga. Beberapa vektor ciri rumah tangga yang relatif berpengaruh, menurut Simatupang dan Mewa (1987). diantaranya adalah; jumlah besar rumah tangga, jumlah anggota rumah tangga tertanggung, jumlah anak balita (perlu asuhan), dan umur serta tingkat pendidikan kepala keluarga.

Curahan waktu kerja tergantung pada status pekerjaan yang dilakukan. Ada beberapa jenis-jenis kegiatan yang memerlukan curahan waktu yang banyak dan berkelanjutan, tapi sebaliknya ada pula jenis-jenis kegiatan yang memerlukan curahan waktu kerja yang terbatas (Nurmanaf, 2006).

Secara umum wanita mempunyai peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pencari nafkah, dilakukan dalam kehidupan sehari-hari yang tercermin dalam curahan waktu kerja wanita. Menurut Putri (2007) curahan waktu kerja wanita secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu: curahan waktu kerja

untuk kegiatan ekonomi (mencari nafkah) dan kegiatan non ekonomi yaitu kegiatan dasar dan kegiatan rumah tangga.

Menurut Arif (2009) alokasi waktu bagi ibu rumah tangga yang memiliki peran ganda tersebut meliputi berbagai kegiatan yaitu kegiatan mencari nafkah, kegiatan mengelola rumah tangga, kehidupan dalam bermasyarakat (kelembagaan) dan kegiatan untuk waktu luang. Maksud dari kegiatan-kegiatan tersebut adalah : 1. Kegiatan untuk mencari nafkah adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan atau keuntungan. 2. Kegiatan dalam rumah tangga. Menurut Pudjiwati dan Arif (2009) , wanita melakukan pekerjaan rumah tangga (*house work*) yang tetap merupakan pekerjaan seorang wanita sesuai dengan masyarakat tempat dimana ia tinggal yaitu : memasak, mencuci, mengasuh anak dan sebagainya. Dan waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan rumah tangga oleh wanita adalah intensif dan banyak, khususnya dari golongan ekonomi lemah yang pekerjaannya memerlukan banyak waktu dan energi. 3. Yaitu waktu yang dipakai untuk beristirahat misalnya tidur, mandi, makan, mengunjungi sanak keluarga, rekreasi dan sebagainya. Untuk mandi, makan dan tidur adalah waktu luang karena merupakan kebutuhan pokok setiap individu.

Pertambahan pendapatan cenderung untuk mengurangi jam kerja (*income effect*). Dengan meningkatnya status ekonomi (pertambahan pendapatan) seseorang cenderung untuk meningkatkan konsumsinya dan akan lebih banyak menikmati waktu senggangnya. Hal ini berarti mereka telah mengurangi jam kerja untuk keperluan tersebut (Sumarsono, 2009).

Dalam kehidupan berkeluarga, wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga tetapi juga melakukan kegiatan yang produktif guna menambah penghasilan keluarga. Pekerja wanita dari rumah tangga berpenghasilan rendah cenderung menggunakan lebih banyak waktu untuk kegiatan yang produktif dibandingkan dengan pekerja wanita dari rumah tangga berpenghasilan tinggi. Keterlibatan wanita dalam pencarian nafkah sehingga waktu yang dicurahkan

dalam kegiatan rumah tangga berkurang dan diperlukan adanya pembagian kerja diantara seluruh anggota keluarga. Waktu yang dicurahkan seorang wanita dalam kegiatan pencarian nafkah mendapatkan imbalan berupa pendapatan sehingga seorang wanita dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan keluarga. Meningkatnya pendapatan keluarga maka kebutuhan yang dikonsumsi suatu keluarga pun beragam.

Meningkatnya keterlibatan wanita dalam kegiatan ekonomi ditandai oleh dua proses. Pertama, peningkatan dalam jumlah wanita yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah tangga (Out Door Activity). Hal ini antar lain dapat dilihat dari kenaikan tingkat partisipasi wanita dari waktu ke waktu. Kedua, peningkatan dalam jumlah bidang pekerjaan yang dapat dimasuki oleh wanita. Bidang-bidang yang sebelumnya masih didominasi oleh laki-laki berangsur-angsur atau bahkan didominasi oleh wanita.

Wanita selain bertanggung jawab dengan pekerjaan rumah tangga, maka ikut pula menanggung beban untuk mencari nafkah menutupi kekurangan yang sudah terbatas demi memenuhi kelangsungan hidup keluarganya. Maka wanita bisa ikut serta memenuhi kebutuhan dengan bekerja untuk membantu keluarga. Selain itu menambah pendapatan dalam keluarga.

Wanita bekerja dalam mencurahkan waktunya untuk bekerja dipengaruhi oleh pendapatan dalam keluarga, ini disebabkan bila pendapatan keluarga dalam hal ini suami kurang memenuhi kebutuhan dalam keluarga maka wanita sebagai istri dapat membantu suami dalam memenuhi kebutuhan keluarga dengan cara bekerja. Jumlah anggota keluarga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi curahan waktu kerja wanita, ini dikarenakan semakin banyak jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dalam keluarga akan melibatkan wanita sebagai istri untuk membantu pendapatan suami yang pendapatannya kurang. Sedangkan untuk faktor pendidikan dan umur tidak terlalu berpengaruh secara signifikan sebab dalam bekerja terutama dalam industri kecil tidak terlalu memerlukan pendidikan



Wanita yang bekerja tidak hanya di golongan rendah atau menengah saja tetapi juga golongan atas baik yang sudah berkeluarga maupun belum berkeluarga. Mereka dari golongan rendah bekerja untuk menambah penghasilan keluarga, karena penghasilan suami tidak cukup untuk menopang kebutuhan keluarga, mereka yang dari golongan tinggi atau yang belum berkeluarga bekerja agar dapat mengembangkan diri dan mereka inilah yang memperoleh kesempatan pendidikan dan pengalaman yang lebih banyak.

Menurut Poerwadarminta dalam Nur'aeni (2005), menyatakan bahwa semakin pekerja baik dalam keterampilan yaitu semakin cekatan dan cakap dalam melakukan sesuatu dengan benar dan tepat, maka hal ini mampu menghemat waktu sehingga menjadi efektif dan efisien. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas pekerja itu sendiri. Karena produktivitas pekerja yang baik dapat terlihat dari kecakapan, ketelitian, ketepatan, efisiensi dan efektif para pekerja dalam curahan jam kerja riil.

### 2.2.2 Hubungan Antara Lama Bekerja dengan Produktivitas.

Lamanya bekerja seseorang memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin lama orang bekerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya sehingga orang tersebut mendapatkan hasil yang memuaskan dan dapat meningkatkan pendapatan.

Menurut Wirosuhardjo (1996:30) masa kerja dan pengalaman akan lebih produktif jika dibandingkan dengan yang relatif kurang dalam memperoleh pengalaman kerja. Semakin lama orang bekerja maka orang itu akan lebih berpengalaman, matang, dan mahir dalam pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepadanya.

Tenaga kerja yang telah lama bekerja dapat memperluas pengetahuannya sehingga dapat meningkatkan daya serap terhadap hal-hal baru. Dengan adanya pengalaman kerja, pengetahuan tenaga kerja akan meningkat sehingga berpengaruh terhadap ketrampilan tenaga kerja tersebut. Semakin lama dan

semakin banyak pengalaman dalam bekerja membuat semakin besar pula peningkatannya.

Masa kerja merupakan jumlah waktu yang di curahkan dalam pekerjaan sehari-hari. Masa kerja dapat meningkatkan ketrampilan baik secara horizontal maupun vertical. Untuk meningkatkan secara horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan yang dilakukan secara vertical berarti memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Bila latihan seperti itu dilakukan dengan penggunaan dalam pekerjaan sehari-hari maka dapat dijelaskan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya masa kerja yang diperoleh (Simanjuntak, 1998:74). Pengalaman kerja tidak mudah dicatat melalui survey, oleh sebab itu tingkat usia seringkali dianggap sebagai indikator masa kerja dengan asumsi bahwa masa kerja adalah usia pada tahun yang berlaku dikurangi dengan usia pada saat memulai kerja. Maka lama bekerja menentukan tingkat produktivitas seorang tenaga kerja.

### 2.2.3 Hubungan Antara Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Produktivitas

Jumlah tanggungan keluarga mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, sebab sumber daya manusia pada dasarnya dimulai dari lingkungan keluarga, Apabila tidak ada pengembangan sumber daya manusia berarti tidak ada usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Jumlah anggota keluarga akan menentukan tingkat curahan jam kerja dari hasil yang digunakan karena anggota keluarga dalam usia kerja merupakan sumber tenaga kerja maka usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bekerja akan dapat dipenuhi, dengan demikian taraf hidup akan meningkat, disamping itu dengan semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan (Wiorosuhardjo,1996:35).

Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas juga dikemukakan oleh Maltus dan para ekonomi klasik lain yang sependapat bahwa Pertumbuhan produktivitas memungkinkan kenaikan output per orang dan dengan demikian menunjang naiknya standar hidup. Turunnya pertumbuhan produktivitas

mengandung makna biaya hidup bertambah lebih lambat, atau sesungguhnya berkurang (Lipse. Etal, 1995:227).

Suatu keluarga yang memiliki jumlah tanggungan keluarga banyak dan pendapatan rendah akan menghadapi berbagai masalah dengan tingginya biaya hidup. Keluarga yang biaya hidupnya besar dan pendapatannya relatif kecil cenderung akan memacu anggota keluarganya untuk lebih giat bekerja sehingga produktifitas akan lebih tinggi, Sebaliknya apabila beban tanggungan keluarga kecil maka biaya hidup juga kecil, jadi motivasi untuk bekerja rendah (Simanjuntak, 1998:46).

Kenyataannya jumlah tanggungan keluarga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena jika jumlah tanggungan keluarga banyak dibebankan pada pekerja, maka pekerja tersebut akan merasa mempunyai beban dan harus bekerja dengan Curahan Jam Kerja yang sesuai dengan tanggungan yang dibebankan pada dirinya, dan akan lebih semangat lagi untuk mencapai target Curahan Jam Kerja yang harus mereka cukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jika jumlah tanggungan keluarga sedikit, maka pekerja ini akan memperoleh beban sedikit sesuai dengan tanggungan keluarga yang ia pikul atau bahkan Curahan Jam Kerjanya masih bisa untuk ditabung atau untuk hal-hal yang lain yang dibutuhkannya.

### 2.3 Penelitian Sebelumnya

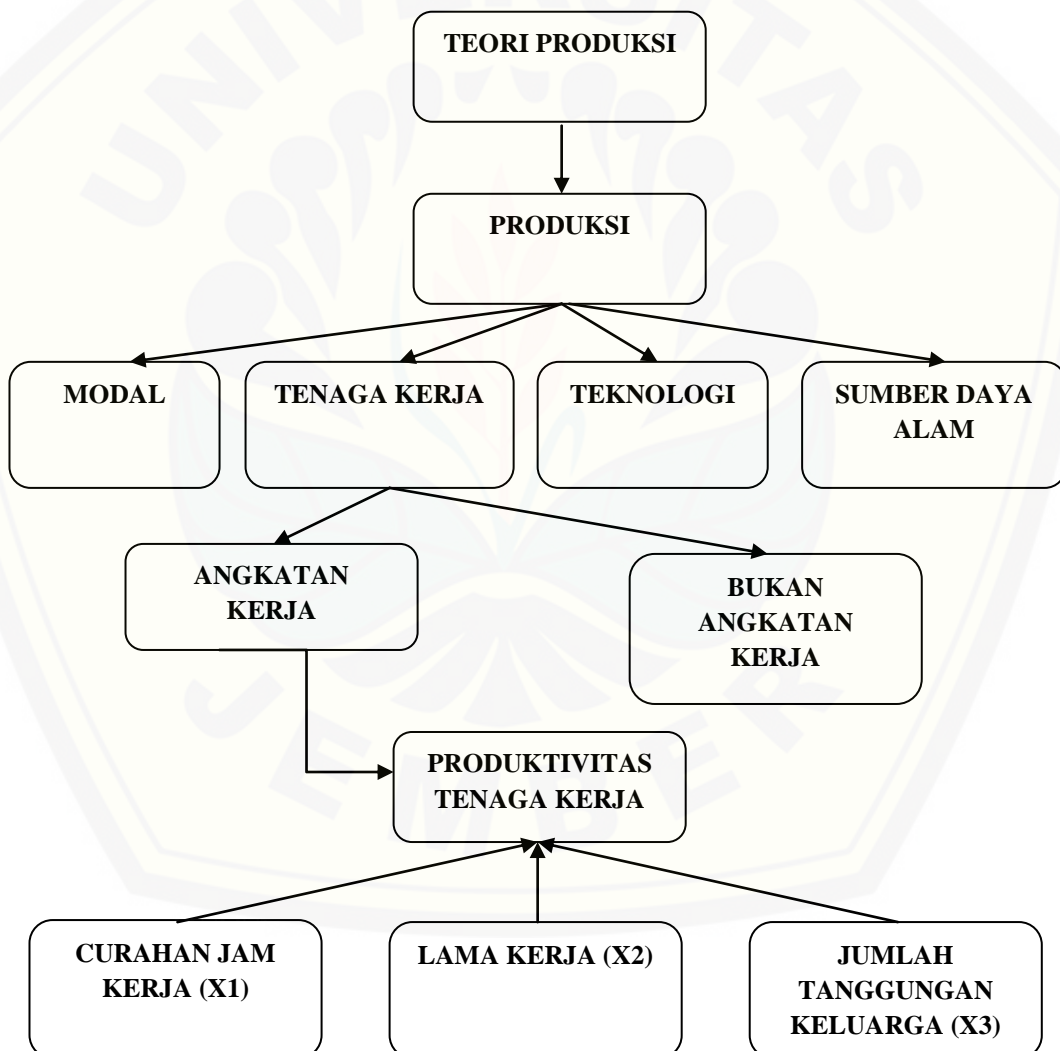
NO	PENELITI	METODE ANALYSIS	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Yori Akmal (2006) “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi”	Regresi Linier Berganda	Jenis kelamin, Curahan Jam Kerja, status pekerjaan, alokasi waktu kerja, umur, tingkat pendidikan, beban tanggungan keluarga, dan pengalaman kerja	Variabel jenis kelamin, Curahan Jam Kerja, dan dummy status pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja. Sedangkan variabel alokasi waktu kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Umur, tingkat pendidikan, beban tanggungan keluarga dan pengalaman kerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.
2	Parahita Widyaastuti (2007) “ analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kerajinan manik manik di Kabupaten Jombang.	Analysis path	Kualitas SDM, keadaan ekonomi keluarga, motivasi kerja.	Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas, keadaan ekonomi keluarga dan motivasi kerja berpengaruh positif.
3	Nur Herawati (2013) “analisis pengaruh pendidikan, Curahan Jam Kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shutllecock Kota Tegal”	Analisis Regresi	Pendidikan, Curahan Jam Kerja, Pengalaman kerja, Jenis Kelamin, dan Umur	Variabel Curahan Jam Kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4	Muhammad iqbal (2013) “ faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian finishing pengecatan pada industri meubel di Kota Pasuruan	Regresi berganda	linear Tanggungan keluarga, lama bekerja, usia	Ada hubungan positif antara tanggungan keluarga, lama bekerja, dan usia terhadap produktivitas.
5	Eben Tua Pendapatan ( 2013) “ Pengaruh Variabel Pendidikan, Curahan Jam Kerja, Massa Kerja, Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan ( Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang )	Regresi berganda	linear Pendidikan, Curahan Jam Kerja, massa kerja, dan usia	Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, variabel Curahan Jam Kerja berpengaruh positif, variabel usia memiliki pengaruh signifikan negatif, dan variabel massa kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja.
6	Adya Dwi Mahendra (2014) “Analisis Pengaruh pendidikan, Curahan Jam Kerja, jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kecil tempe di Kota Semarang”	Analisis Regresi	Pendidikan, Curahan Jam Kerja, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman kerja	Variabel Curahan Jam Kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang saat ini dilakukan penulis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yori Akmal pada tahun 2006 yaitu adanya persamaan variabel Curahan Jam Kerja, lama kerja, dan juga jumlah tanggungan keluarga. Metode analisis yang digunakan Yori Akmal juga sama dengan metode analisis yang digunakan penulis untuk penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Namun pada hasil penelitian terdapat perbedaan. Lama kerja dan jumlah tanggungan keluarga berdasarkan hasil penelitian Yori Akmal tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja, sedangkan pada penelitian penulis tidak hanya Curahan Jam Kerja yang berpengaruh positif, namun lama kerja dan jumlah tanggungan keluarga juga berpengaruh positif signifikan. Persamaan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa Curahan Jam Kerja dan lama kerja memiliki pengaruh yang positif juga di temukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nur Herawati, Muhammad Iqbal, Eben Tua, dan juga Adya Dwi Mahendra. Variabel jumlah tanggungan keluarga hanya terdapat pada penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Muhammad Iqbal saja, namun hasil penelitian memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu jumlah tanggungan keluarga memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini memfokuskan terhadap pekerja wanita yang telah berumah tangga saja yang dijadikan sampel. Sedangkan penelitian terdahulu jenis kelamin masih dicari hubungannya dengan produktivitas dan masih dijadikan variabel. Lokasi dan juga bidang yang di teliti juga menjadikan perbedaan terhadap penelitian sebelumnya.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Curahan Jam Kerja, lama kerja, dan jumlah tanggungan keluarga. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.

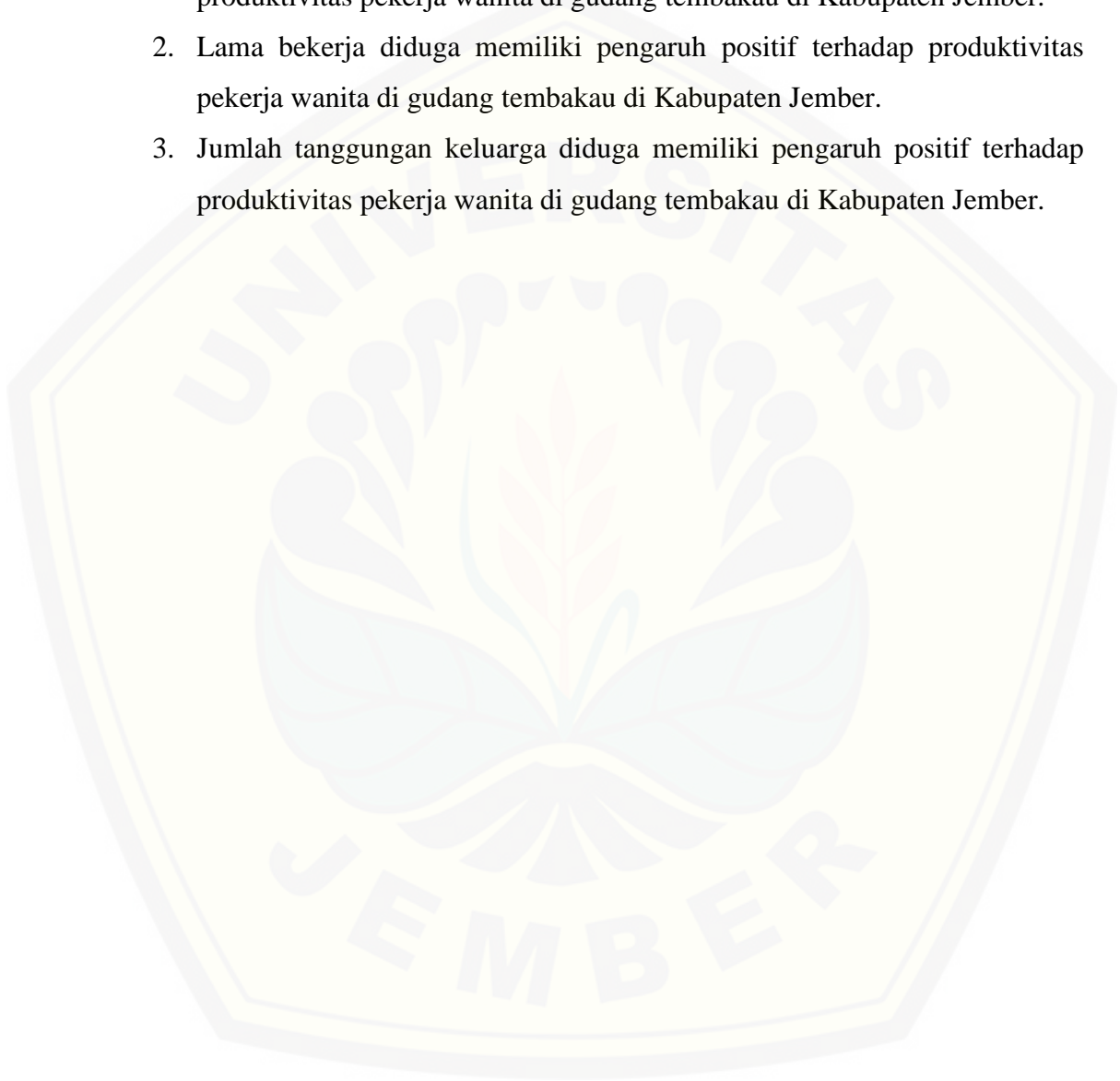


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya, sehingga hipotesis yang bisa penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Curahan Jam Kerja diduga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pekerja wanita di gudang tembakau di Kabupaten Jember.
2. Lama bekerja diduga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pekerja wanita di gudang tembakau di Kabupaten Jember.
3. Jumlah tanggungan keluarga diduga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pekerja wanita di gudang tembakau di Kabupaten Jember.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

#### 3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif explanatory, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, bahkan jika perlu bisa digunakan untuk mengetahui sifat dari hubungan antara dua variabel atau lebih (Singarimbun dan Effendi, 1989).

#### 3.1.2 Unit Analisis Data

Unit Analisis dalam penelitian ini adalah pekerja wanita bagian sortasi di gudang tembakau di Kabupaten Jember berdasarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian pelintingan yaitu curahan jam kerja riil, lama bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga.

#### 3.1.3 Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari suatu populasi (Dajan, 1996). Penelitian ini mengambil kasus Kabupaten Jember. Responden yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu pekerja ibu rumah tangga di gudang tembakau PT MDR di Kabupaten Jember. Populasinya adalah pekerja wanita yang sudah berumah tangga di bagian sortasi di 2 gudang tembakau di Kabupaten Jember dengan 2 kecamatan yang berbeda. Yaitu gudang tembakau di Kecamatan Bangsalsari (Petung) dan di Kecamatan Mangli.

Sampel adalah bagian dari populasi. Pada umumnya kita tidak bisa mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi karena terlalu banyak. Apa yang bisa dilakukan adalah mengambil beberapa representatif dari suatu populasi kemudian diteliti. Representatif dari populasi ini yang dimaksud sampel (Kountour, 2004). Sampel yang digunakan adalah Random Sampling.



Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menentukan banyaknya sampel adalah rumus sampling yang dikemukakan oleh Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error

Dalam penelitian ini diketahui jumlah populasi dari kedua gudang tersebut adalah 150 pekerja. Yaitu 100 pekerja wanita di gudang Petung dan 50 pekerja wanita di gudang Mangli. Dan standar error yang digunakan adalah 0,1. Sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dari kedua gudang tersebut.

#### 3.1.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Data Primer, diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan. Teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data berupa kuosioner /angket /daftar pertanyaan dan dilengkapi wawancara dengan tenaga kerja ibu rumah tangga di gudang tembakau yang berada di Kabupaten Jember. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Data yang diperlukan antara lain berupa data curahan jam kerja riil, lama bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap para pekerja.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan seperti buku-buku literature, diktat-diktat kuliah, majalah-majalah, jurnal- jurnal, buku- buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip-arsip atau dokumen- dokumen yang terdapat di instansi terkait. Untuk melengkapi paparan hasil penelitian juga digunakan rujukan dan referensi dari bank data lain yang relevan, misalnya dari jurnal, laporan hasil penelitian terdahulu, serta publikasi yang relevan. Pada penelitian ini digunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistika (BPS) Kabupaten Jember.

### 3.1.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Interview (wawancara) adalah mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Secara sederhana interview diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antara pencari informasi dengan sumber informasi (Nawawi, 2001). Adapun wawancara dilakukan dengan para pekerja ibu rumah tangga di gudang tembakau yang berada di Kabupaten Jember dengan dibantu oleh kuesioner yang telah dipersiapkan dengan mengambil sejumlah sampel.
2. Kuesioner. Metode ini dilakukan dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada para responden.

## 3.2 Metode Analisis Data

### 3.2.1 Statistik Deskriptif

Menurut jenjang keilmuannya statistika dibedakan menjadi dua, yaitu statistika deskriptif dan statistika inferensia. Statistika deskriptif sering disebut

sebagai statistika deduktif yang membahas tentang bagaimana merangkum sekumpulan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan cepat memberikan informasi, yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, nilai pemusatan dan nilai penyebaran. Statistika deskriptif (descriptive statistics) berkaitan dengan penerapan metode statistik untuk mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data kuantitatif secara deskriptif.

Statistik deskriptif menurut para ahli :

1. Iqbal Hasan (2001:7) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata statistika deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistika deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada. Didasarkan pada ruang lingkup bahasannya statistik deskriptif mencakup : Distribusi frekuensi beserta bagian-bagiannya seperti : a. Grafik distribusi (histogram, poligon frekuensi, dan ogif); b. Ukuran nilai pusat (rata-rata, median, modus, kuartil dan sebagainya); c. Ukuran dispersi (jangkauan, simpangan rata-rata, variasi, simpangan baku, dan sebagainya).
2. Bambang Suryoatmono (2004:18) menyatakan Statistika deskriptif adalah statistika yang menggunakan data pada suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai kelompok itu saja yaitu : a. Ukuran Lokasi: mode, mean, median, dan lain-lain; b. Ukuran Variabilitas: varians, deviasi standar, range, dan sebagainya
3. Sugiyono (2004:169) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Jadi, analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja.

Macam-macam Statistika Deskriptif:

1. Ukuran Numerik

Ukuran numerik dibagi menjadi dua, yaitu:

1. ukuran pemusatan data, meliputi mean, median, modus,
2. ukuran penyebaran data, meliputi rentang, variansi, dan simpangan baku.

- a) Ukuran Pemusatan Ukuran pemusatan atau ukuran lokasi adalah beberapa ukuran yang menyatakan dimana distribusi data tersebut terpusat. (Howell, 1982). Ukuran pemusatan berupa nilai tunggal yang bisa mewakili suatu kumpulan data dan karakteristiknya (menunjukkan pusat dari nilai data).

Jenis-Jenis Ukuran Pemusatan antara lain:

1. Rata-rata (Mean) Rata-rata merupakan ukuran pemusatan yang sangat sering digunakan. Keuntungan dari menghitung rata-rata adalah angka tersebut dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati. Rata-rata peka dengan adanya nilai ekstrim atau pencilan.

Rata-rata data tunggal :

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

Rata-rata untuk data kelompok :

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

$f_i$  = frekuensi

$x_i$  = nilai tengah

Nilai tengah adalah jumlah tepi bawah dan tepi atas di bagi 2

2. Median atau Nilai Tengah Median merupakan suatu nilai ukuran pemusatan yang menempati posisi tengah setelah data diurutkan.

Median untuk data tunggal :

$$Me = Q_2 = \begin{cases} \frac{x_{n+1}}{2}, & \text{jika } n \text{ ganjil} \\ \frac{x_{\frac{n}{2}} + x_{\frac{n}{2}+1}}{2}, & \text{jika } n \text{ genap} \end{cases}$$

Median untuk data kelompok :

$$Me = Tb + \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} c$$

Keterangan :

Tb=Tepi bawah kelas median

F = Jumlah frekuensi sebelum median

f = Frekuensi

c = Panjang kelas

n = Jumlah frekuensi

3. Modus Modus adalah nilai yang paling sering muncul dari serangkaian data.

Modus tidak dapat digunakan sebagai gambaran mengenai data (Howell, 1982).

Modus untuk data kelompok :

$$Mo = Tb + \frac{d1}{d1+d2} c$$

Keterangan :

Tb = Tepi bawah kelas modus

d1 = Selisih antara frekuensi modus dengan frekuensi sebelumnya

d2 = selisih antara frekuensi modus dengan frekuensi sesudahnya

c = Panjang kelas

- b) Ukuran Penyebaran Data/Dispersi (Dispersion) Ukuran penyebaran adalah suatu ukuran baik parameter atau statistika untuk mengetahui seberapa besar penyimpangan data. Melalui ukuran penyebaran dapat diketahui seberapa jauh data-data menyebar dari titik pemusatannya.

Jenis-Jenis Ukuran Penyebaran antara lain:

1. Rentang (Range) (=R) Rentang (Range) dinotasikan sebagai R, menyatakan ukuran yang menunjukkan selisih nilai antara maksimum dan minimum. Rentang cukup baik digunakan untuk mengukur penyebaran data yang simetrik dan nilai datanya menyebar merata. Ukuran ini menjadi tidak relevan jika nilai data maksimum dan minimumnya merupakan nilai ekstrim.

$$R = X_{\max} - X_{\min}$$

2. Variansi (Variance) (=R<sup>2</sup> atau  $\sigma^2$ ) Variansi (variance) dinotasikan sebagai R<sup>2</sup> atau  $\sigma^2$  adalah ukuran penyebaran data yang mengukur rata-rata kuadrat jarak seluruh titik pengamatan dari nilai tengah (meannya).

$$R = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

3. Simpangan Baku (=s atau  $\sigma$ ) Simpangan baku (standar deviation) dinotasikan sebagai s atau  $\sigma$ , menunjukkan rata-rata penyimpangan data dari harga rata-ratanya. Simpangan baku merupakan akar pangkat dua dari variansi.

$$S = \sqrt{\sum \frac{(x_1 - \bar{x})^2}{n}}$$

### 3.2.2 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel. Alat

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau Ordinary Least Square (OLS) (Gujarati, 2007). Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

Dalam menghasilkan estimasi persamaan yang baik, maka setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yaitu :

1. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat linear terhadap variabel dependen
2. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat tidak bias atau nilai rata-rata yang diharapkan sama dengan nilai ( $\beta_i$ ) sesungguhnya.
3. Estimator  $\beta_i$  memiliki varians yang minimum, sehingga disebut efisien.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka perumusan model fungsi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3) \dots \dots \dots (3.1)$$

$$\text{Maka } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (3.2)$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

X1 = Curahan jam kerja riil

X2 = Lama bekerja

X3 = Jumlah tanggungan keluarga

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_5$  = Koefisien Regresi

e = Variabel pengganggu

### 3.2.3 Uji Statistik

#### A. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Menurut Gujarati (2007) nilai F dirumuskan dengan:

$$F = \frac{R^2 - (k-2)}{(1-R^2)(N-K+1)}$$

dimana :

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

N = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan dalam uji F, dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : β<sub>1</sub> = β<sub>2</sub> = β<sub>3</sub> = β<sub>4</sub> = 0 (tidak ada pengaruh )

H<sub>a</sub> : β<sub>1</sub> ≠ β<sub>2</sub> ≠ β<sub>3</sub> ≠ β<sub>4</sub> ≠ 0 (ada pengaruh dan signifikan)

Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai F hitung > F tabel maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai F hitung < F tabel maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) ditolak.

B. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen (Curahan jam kerja, Lama bekerja, Jumlah tanggungan keluarga) berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Pekerja Ibu Rumah Tangga di Gudang Tembakau di Kabupaten Jember). Dalam Pengujian hipotesis dengan uji t di gunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{se(\beta_i)}$$

dimana :

β<sub>i</sub> : Koefisien Regresi

Se (β<sub>i</sub>) : Standart error koefisien regresi

Perumusan Hipotesis :



- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial curahan jam kerja riil, lama bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja ibu rumah tangga di Gudang Tembakau.
- b.  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial curahan jam kerja riil, lama bekerja, dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja ibu rumah tangga di Gudang Tembakau.

### C. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2006).

### 3.2.4 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variance semuanya mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya layak pakai (Ghozali, 2006).

#### B. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi (Gujarati, 2007) antara lain :

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan suatu estimasi model yang sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen
- b. Menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 9,0) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Melihat nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1,0.

#### C. Deteksi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik scatter plot, jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas (Gujarati, 2007).

#### D. Uji Autokorelasi

Suatu bentuk korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu dan ruang. Masalah autokorelasi biasanya muncul dalam data time series meskipun tidak menutup kemungkinan juga pada data cross section. Pengujian disini dapat dilakukan dengan uji Breusch-Godfrey Serial Correlation LM. Uji BG-LM digunakan untuk mengidentifikasi masalah autokorelasi tidak hanya pada first order tetapi bisa juga digunakan pada order lainnya (Gujarati, 2003).

Kriteria Pengujian:

- a. Apabila nilai probabilitas  $x^2$  hitung  $<$  nilai probabilitas ( $\alpha = 5\%$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi ditolak.
- b. Apabila nilai probabilitas  $x^2$  hitung  $>$  nilai probabilitas ( $\alpha = 5\%$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi diterima.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya pemahaman yang kurang tepat serta meluasnya cakupan permasalahan mengenai produktivitas pekerja maka perlu adanya batasan-batasan sebagai berikut :

#### a. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang produksi dan diukur oleh nilai tambah dibagi dengan jumlah tenaga kerja yang dibayar (BPS, 2014). Produktivitas dalam penelitian ini adalah output berupa olahan tembakau yang mampu di

hasilkan oleh setiap pekerja wanita pada curahan jam kerja dalam satuan hari. Dengan ukuran kilogram/hari.

b. Curahan Jam Kerja Riil (X1)

Curahan jam kerja adalah lamanya waktu yang digunakan untuk bekerja atau dalam menghasilkan suatu barang atau jasa dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi, dan kegiatan lain diluar kegiatan kerja. Dalam penelitian ini curahan jam kerja dihitung dengan ukuran jam perhari.

c. Lama Kerja (X2)

Lama bekerja merupakan lamanya waktu yang dicurahkan seseorang untuk bekerja dengan penghitungan usia pada tahun yang berlaku dikurangi dengan usia pada saat memulai kerja. Dalam penelitian ini lama bekerja satuannya adalah tahun.

d. Jumlah Tanggungan Keluarga (X3)

Suatu keluarga yang memiliki jumlah tanggungan keluarga banyak dan pendapatan rendah akan menghadapi berbagai masalah dengan tingginya biaya hidup. Keluarga yang biaya hidupnya besar dan pendapatannya relatif kecil cenderung akan memacu anggota keluarganya untuk lebih giat bekerja sehingga produktifitas akan lebih tinggi, Sebaliknya apabila beban tanggungan keluarga kecil maka biaya hidup juga kecil, jadi motivasi untuk bekerja rendah (Simanjuntak, 1998:46).

Jumlah tanggungan keluarga merupakan jumlah keseluruhan anggota keluarga yang dimiliki dan biaya hidup masih di tanggung oleh pekerja wanita yang sudah berumah tangga dan ukurannya adalah satuan orang.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Pengaruh curahan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Curahan Jam Kerja yang tinggi mampu memberikan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik.
- 2 Pengaruh lama kerja terhadap produktivitas tenaga kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa lama kerja yang tinggi mampu memberikan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik.
- 3 Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa jumlah tanggungan keluarga yang tinggi mampu memberikan produktivitas tenaga kerja yang lebih baik.

### 5.2 Saran

- 1 Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dari penulis adalah perusahaan hendaknya memberikan banyak pelatihan-pelatihan yang mampu berimbas kepada peningkatan kualitas, keterampilan, dan ketelitian para pekerja. Sehingga para pekerja mampu menyortir barang dengan lebih cakap dan cekatan lagi, dan juga bukan hanya mandor yang mampu lebih teliti dan terampil sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.
- 2 Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dari penulis untuk perusahaan adalah agar memberikan adanya jaminan sosial dan jaminan kesehatan yang di peruntukkan untuk pekerja dan keluarganya. Agar pekerja dapat merasa adanya timbal balik yang positif berupa perhatian yang menunjukkan bahwa perusahaan juga peduli terhadap keselamatan dan kesehatan para pekerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anto Dajan. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*, cetakan kedelapan belas. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Arif. 2013. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel Pada Bagian Produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Azhar Arsyad, 4. (2003). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Atmosoeparto, K. 2003. *Produktivitas dan Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Elex Komutindo.
- Badan Perencanaan Nasional, 2005, *PROPENAS (Program Pembangunan Nasional) 2000-2004*, Jakarta.
- Bambang Suryoatmono. *Statistika Nonparametrik dan Penerapannya dalam Penelitian Manajemen*. <http://home.unpar.ac.id> [26 Juni 2009].
- Badan Pusat Statistik 2015, *Kabupaten Jember Dalam Angka*. Surabaya: BPS Jawa Timur
- Badan Pusat Statistik 2015, *PDRB Kabupaten Jember Menurut Lapangan Usaha Tahun 2010-2015*. Surabaya: BPS Jawa Timur
- Ciptoningrum, P. Hubungan Peran Ganda Dengan Pengembangan Karier Wanita. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Damodar N. Gujarati. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Ketenagakerjaan BPPD Provinsi Kalimantan Barat, 2000.
- Dinas Perburuhan Jawa Timur, 1994.
- Doyle, Jhonson P. (1986). *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, Jilid 1 dan 2. Jakarta. Gramedia
- Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Ferguson, C.E, dan Gould, I.P. 1975. *Microeconomic Theory and Application*, Prentice Hall International, Inc, London.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Herawati Nur. 2013. Analisis Pengaruh Pendidikan, Curahan Jam Kerja, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Joesron, T. dan M. Fathorrozi. 2003. *Teori Ekonomi Mikro*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Komaruddin, Ahmad. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen Modal Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Lantum, Alex Kahu (1996), "Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas", *Kajian Bisnis*, Nomor 8, p. 52-62, Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.
- Lipsey, R, G etal. 1995. *Pengantar Makro Ekonomi (Terjemahan)*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Mahendra. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Curahan Jam Kerja, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Mankiw, N, G. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mankiw, N, G. 2006. *Pengantar Ekonomi Mikro II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, Subri. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Munir, Rozy. 1998. *Migrasi, dasar-Dasar Demografi*. Jakarta: LPFE-UI.
- Salvatore, Dominick. 1994. *Teori Mikro Ekonomi*, Edisi Tiga. Jakarta: Erlangga

- Sandinata. 2013. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Sortasi Pengolahan Tembakau Di Kabupaten Jember Studi Kasus Pada PT.Gading Mas Indonesia Tobacco. *Skripsi*. Kabupaten Jember: Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Jember.
- Simanjuntak, Payaman J. 1997. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: LPFE-UI.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 1987. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 1995. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sudarwati, Lina. 2003. Wanita dan Struktur Sosial (Suatu Analisa Tentang Peran Ganda Wanita Indonesia). Medan: Universitas Sumatra Utara
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPFE Gajah Mada Univ Press.
- Timbul, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*. 3(1): 26-33



Todaro, Michael P. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Erlangga. Jakarta.

Wirosuhardjo. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sabdodadi.



**Lampiran 1 Kuisisioner****KUESIONER PENELITIAN**

**Dengan Hormat,**

Saya Sheyla Rosita Manopo dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Salah satu bagian terpenting dalam proses penelitian ini adalah pengumpulan data melalui kuesioner.

Perkenankan saya memohon bantuan anda untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat anda sendiri. Apapun pilihan anda benar adanya, karena tidak ada jawaban benar atau salah. Perlu kami tekankan bahwa jawaban yang anda berikan tidak akan mempengaruhi nama baik dan posisi anda dalam perusahaan ini. Data yang anda berikan melalui kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya. Dan data ini hanya akan di periksa oleh peneliti saja.

Saya menyadari bahwa waktu anda amat berharga. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas waktu dan kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

Jember, 8 Mei 2017

Hormat saya,

**Sheyla Rosita Manopo**

**KUESIONER****I. Identitas Responden**

Nama :

Alamat :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  SMA  Sarjana

Lama Bekerja :

Jumlah Tanggungan keluarga :

Curahan Jam Kerja yang di terima selama seminggu/satu bulan :  
...../minggu. ....../bulan

**II. Petunjuk Pengisian**

1. Kuesioner/daftar penelitian ini semata-mata hanya hanya sebagai media penelitian dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan.
2. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat ibu/saudari dengan sejujur-jujurnya.

### Daftar Pertanyaan

1. Berapa target sortiran yang di berikan oleh perusahaan?  
..... kg//Hari/Minggu \*coret yang bukan jawaban anda.
  2. Berapa capaian sortiran yang dapat anda selesaikan?.....  
kg/Hari/Minggu \*coret yang bukan jawaban anda.
  3. Dalam satu hari anda bekerja dalam berapa.....jam
  4. Dalam satu minggu anda bekerja dalam berapa.....hari
  5. Bagaimana sistem pemberian Curahan Jam Kerja yang diberikan perusahaan? ..... borongan/harian/mingguan/bulanan  
\*coret yang bukan jawaban anda
  6. Berapa Curahan Jam Kerja yang di berikan perusahaan?  
..... setiap berapa kg?.....
  7. Sudah berapa lama anda bekerja pada perusahaan ini?  
.....bulan .....tahun
  8. Apakah sebelumnya anda pernah bekerja? ..... Apabila Ya, sebutkan pekerjaan ..... anda sebelumnya.....
  9. Berapa kali anda menikah?.....
  10. Berapa jumlah anak anda? .....
- Apabila anda menikah lebih dari 1x, berapa jumlah anak dari pernikahan sebelumnya?..... Apakah saat ini biaya hidup mereka menjadi tanggungan anda?.....
- Berapa jumlah anggota keluarga yang hidup satu rumah dengan anda?.....Berapa orang yang bekerja?.....

## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisioner

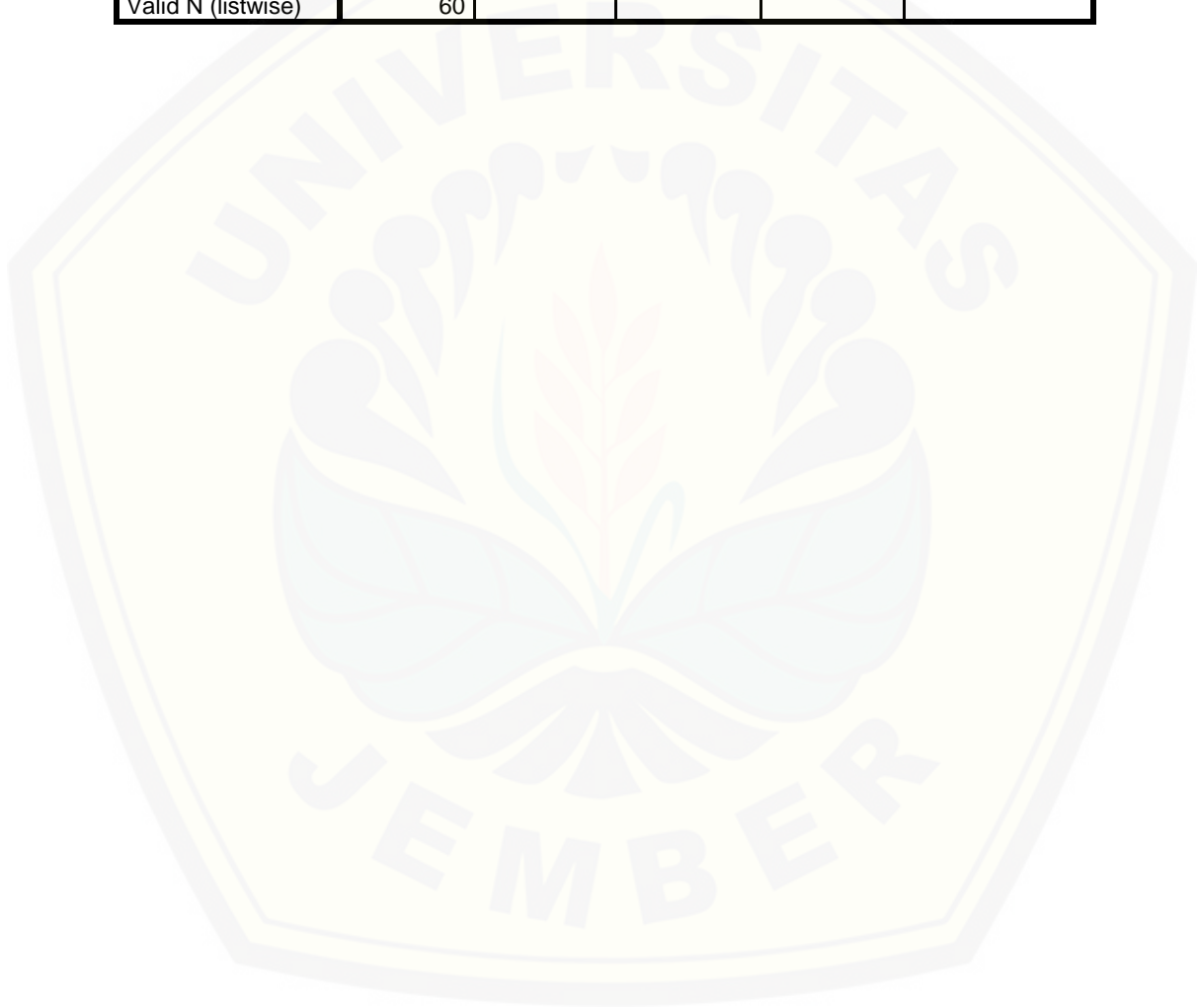
NO	Upah	Curahan Jam Kerja X1	Lama Bekerja (X2)	Jumlah Tanggungan (X3)	Usia	Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Gudang
1	45000	6,5	14	3	28	30	Petung
2	45000	6	20	1	41	30	Petung
3	43500	8	20	2	50	29	Petung
4	45000	6,5	17	1	47	30	Petung
5	45000	6	15	4	34	30	Petung
6	45000	7	12	4	32	30	Petung
7	42000	8	20	3	32	28	Petung
8	45000	6,5	16	2	46	30	Petung
9	39000	8	12	2	42	26	Petung
10	45000	7,5	11	1	41	30	Petung
11	45000	7	9	3	39	30	Petung
12	45000	7,5	20	3	50	30	Petung
13	39000	8	3	3	50	26	Petung
14	45000	6,5	10	3	40	30	Petung
15	45000	6	8	2	28	30	Petung
16	42000	6	11	2	41	28	Petung
17	45000	7	14	4	28	30	Petung
18	45000	6,5	17	3	26	30	Petung
19	45000	7,5	9	3	23	30	Petung
20	45000	7	12	4	22	30	Petung
21	45000	7,5	20	4	40	30	Petung

22	45000	6,5	16	4	34	30	Petung
23	43500	8	12	2	32	29	Petung
24	45000	6,5	16	4	31	30	Petung
25	45000	7	9	3	24	30	Petung
26	45000	7	20	1	30	30	Petung
27	42000	8	13	2	25	28	Petung
28	45000	6	11	1	41	30	Petung
29	39000	8	8	3	40	26	Petung
30	45000	6,5	17	3	37	30	Petung
31	40500	8	9	2	39	27	Petung
32	40500	8	12	3	42	27	Petung
33	45000	7	20	3	40	30	Petung
34	40500	8	16	2	50	27	Petung
35	45000	6,5	12	3	46	30	Petung
36	42000	8	11	3	43	28	Petung
37	45000	7	9	3	25	30	Petung
38	45000	6	20	4	31	30	Petung
39	45000	6,5	3	3	23	30	Petung
40	45000	7	10	1	27	30	Petung
41	45000	6,5	5	4	26	30	mangli
42	45000	6,5	7	4	28	30	mangli
43	43500	8	12	4	27	29	mangli
44	45000	6,5	8	4	30	30	mangli
45	45000	7	6	1	29	30	mangli

46	45000	7,5	7	3	34	30	mangli
47	42000	8	16	3	38	28	mangli
48	39000	8	5	1	45	26	mangli
49	39000	8	5	3	46	26	mangli
50	40500	8	6	2	42	27	mangli
51	40500	8	6	2	39	27	mangli
52	40500	8	7	4	39	27	mangli
53	39000	8	7	4	45	26	mangli
54	40500	8	5	4	40	27	mangli
55	39000	8	5	3	43	26	mangli
56	42000	8	16	4	38	28	mangli
57	45000	6,5	7	3	27	30	mangli
58	45000	6,5	6	4	30	30	mangli
59	45000	7	5	4	40	30	mangli
60	45000	7	7	1	39	30	mangli

**Lampiran 3 Statistik Deskriptif****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	60	6	8	7.4	.74420
X2	60	3.00	20.00	10.1500	4.72579
X3	60	1.00	4.00	2.4333	.88999
Y	60	26.00	30.00	28.3500	1.66545
Valid N (listwise)	60				





### Lampiran 4 Analisis Regresi Linier Berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.527	1.03553	1.897

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

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.756	4	18.689	17.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.977	55	1.072		
	Total	133.733	59			

a. Dependent Variable: Y

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.235	.872		35.807	.000
	X1	2.022	.005	.419	4.549	.000
	X2	1.099	.027	.336	3.709	.000
	X3	2.195	.137	.134	3.426	.011

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		60	60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	421.2333	10.1500	2.4333	28.3500
	Std. Deviation	52.27611	4.72579	.88999	1.66545
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.163	.220	.289
	Positive	.130	.163	.220	.191
	Negative	-.165	-.105	-.205	-.289
Test Statistic		.165	.163	.220	.289
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112	.162 <sup>c</sup>	.120 <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

### b. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.235	.872		35.807	.000		
	X1	2.022	.005	.419	4.549	.000	.968	1.033
	X2	1.099	.027	.336	3.709	.000	.953	1.050
	X3	2.195	.137	.134	3.426	.011	.924	1.082

- a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.306	.391		.783	.437
	X1	.000	.001	.074	.552	.583
	X2	.007	.010	.099	.732	.467
	X3	-.025	.052	-.067	-.485	.630

a. Dependent Variable: RES2

**d. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.527	1.03553	1.897

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

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 Uji Statistik

### a. Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.235	.872		35.807	.000
	X1	2.022	.005	.419	4.549	.000
	X2	1.099	.027	.336	3.709	.000
	X3	2.195	.137	.134	3.426	.011

a. Dependent Variable: Y

### b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.756	4	18.689	17.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.977	55	1.072		
	Total	133.733	59			

a. Dependent Variable: Y

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

### c. Uji Koefisienan Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.527	1.03553	1.897

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 DW-tabel

n	k=		k=		k=		k=		k=	
	dL	dU	dL	dU	DI	dU	DI	dU	dL	Du
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
1	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
1	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
1	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
1	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
1	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
1	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
1	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
1	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
1	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
1	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
2	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
2	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
2	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
2	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
2	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
2	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
2	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
2	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
2	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
2	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
3	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
3	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
3	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
3	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
3	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
3	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
3	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
3	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
3	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
3	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
4	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
4	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
4	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
4	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
4	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
4	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
4	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
4	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
4	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725

4	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
5	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
5	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
5	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
5	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
5	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
5	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
5	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
5	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
5	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
5	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
6	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671

