



HUBUNGAN KOMPENSASI *FINANCIAL* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN KONVEKSI "DANAR ASLI" JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu (S1)
Program S1 non reguler (Ekstensi)
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Jurusan Ilmu Administrasi
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh :

Lindawati Budi Sanjaya

NIM : 030910292030

Pembimbing I

Drs. H. Hartono Djulianto, M.Si.

NIP. 130 610 497

Pembimbing II

Drs. Sri Wahyuni, M.Si

NIP. 131 658 389

PROGRAM S1 NON REGULER (EKSTENSI)
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

2006

Asal:	Hartah Pembelian	Klass 338.09
Terima Tgl :	09 MAR 2006	SAN.
No. Induk		H.
KLASIF / P.		C.19

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda R. Rukiyanto (Alm). Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang sempat Ananda rasakan walaupun hanya sebentar.
2. Ibunda Susiatin yang telah memberikan segenap cinta, pengorbanan serta segala panjatan do'a untuk kesuksesan Ananda.
3. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



MOTTO

“Sistem upah merupakan satu – satunya motivator terpenting yang digunakan dalam masyarakat yang terorganisasi”.

(Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.)



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Lindawati Budi Sanjaya

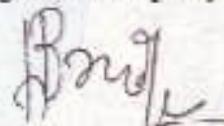
NIM : 03091011292030

menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul "Hubungan kompensasi *financial* dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Konveksi Damar Asli Jember" adalah benar – benar hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan pada instansi 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 sebenarnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 26 Januari 2006

Yang membuat pernyataan,



Lindawati Budi Sanjaya

NIM : 03091011292030

PENGESAHAN

Telah diterima dan dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S 1) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga (Ekstensi) Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 26
Bulan : Januari
Tahun : 2006
Jam : 15.00
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua

Drs. Sutrisno, M.Si.
NIP. 131 472 794

Sekretaris

Drs. H. Hartono Djulianto, M.Si.
NIP. 130 610 497

Anggota Penguji,

1. Dra. Sri Wahyuni, M. Si.
NIP. 131 658 389

2. Drs. Didik Eko Julianto
NIP. 131 832 303

(.....)

(.....)

Mengetahui:

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dekan



Drs. H. Heng Nardia RSW, MS.
NIP. 130 674 836

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah - Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Hubungan Kompensasi *Financial* dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Konveksi Damar Asli Jember". Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S-1) pada program studi Ilmu Administrasi Niaga Ekstensi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Bapak Dr. H. Ung Nasdia BSW, MS., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Rahmat Murjana S, MM., selaku Ketua Program Ilmu Administrasi Niaga Ekstensi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Supriyadi, M.Si., selaku dosen wali yang selalu memberikan nasihat dan dorongan moril selama perkuliahan.
4. Bapak Drs. H. Hartono Djulianto, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I serta Ibu Dra. Sri Wahyuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Imron Hidayat beserta Ibu Maslun Ni'mah, selaku Pemilik perusahaan konveksi Damar Asli Jember, terima kasih atas bantuan dan kesediaannya meluangkan waktu selama penulis melakukan penelitian pada perusahaan yang bapak dan ibu kelola.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini . Akhirnya Penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Konsepsi Dasar	8
1.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
1.4.2 Kompensasi	10
1.4.3 Produktivitas Kerja	18
1.4.4 Tenaga Kerja	21
1.4.5 Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja ..	23
1.5 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	25
1.6 Hipotesis	25
1.7 Model Analisis	26
1.8 Operasional Konsep	27
1.8.1 Kompensasi <i>Financial</i> (X)	28
1.8.2 Produktivitas Kerja (Y)	28

1.8.3 Pengukuran Variabel	29
1.9 Metode Penelitian	31
1.9.1 Tahap Persiapan	31
1.9.2 Tahap Pengumpulan Data	35
1.9.3 Tahap Pengolahan Data	35
1.9.4 Tahap Analisa Data	35
1.9.5 Tahap Penarikan Kesimpulan	39
II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
2.2 Struktur Organisasi Perusahaan konveksi “DAnar Asli” Jember	41
2.3 Keadaan ketenagakerjaan Perusahaan Konveksi “DAnar Asli” Jember	44
2.3.1 Jenis dan Jumlah Tenaga Kerja	44
2.3.2 Ketentuan Jam Kerja	46
2.3.3 Sistem Pengupahan	46
2.4 Aspek Produksi	49
2.4.1 bahan baku dan Bahan Peralatan Produksi	49
2.4.2 Proses Produksi	51
2.4.3 Hasil Produksi	53
2.4.4 Harga Jual Produk	55
2.5 Aspek Pemasaran	55
2.5.1 Daerah Pemasaran	55
2.5.2 Saluran Distribusi	56
III. HASIL DAN PEMBAHASAN	
3.1 Hasil	58
3.1.1 Karakteristik Umum Responder	58
3.2 Analisis Frekuensi	61
3.2.1 Variabel X	61
3.2.2 Variabel Y	65

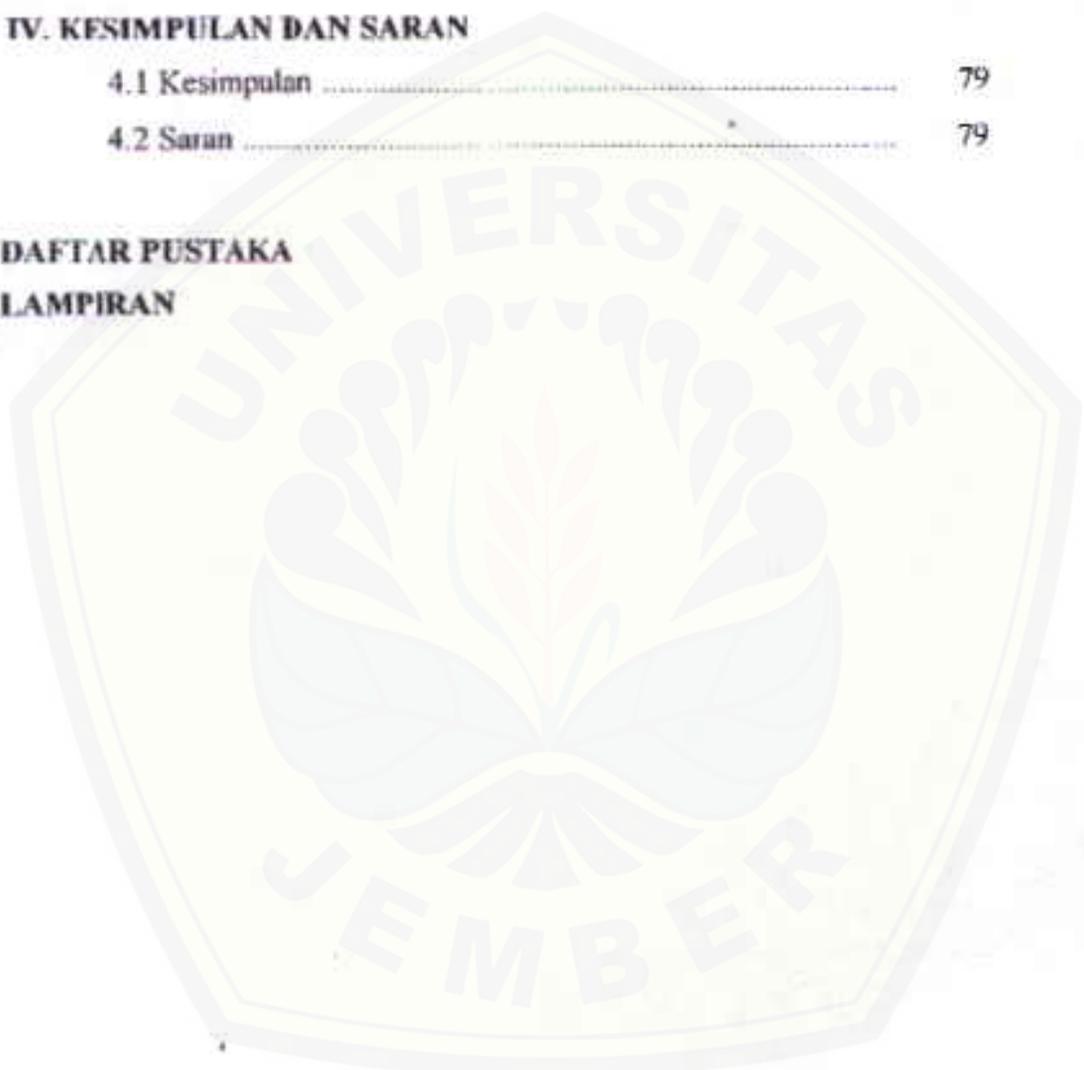
3.3 Analisis Korelasi	70
3.3.1 Perhitungan Rank Untuk Variabel X	72
3.3.2 Perhitungan Rank untuk Variabel Y	73
3.4 Mengtabeli Uji t	77
3.5 Pembahasan	78

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan	79
4.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tenaga Kerja Langsung Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember	3
2. Perkembangan Produksi Perusahaan Konveksi Danar Asli	5
3. Perkembangan Jumlah Kompensasi <i>financial</i> (Upah) dengan Hasil produksi Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember	6
4. Populasi Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember.....	33
5. Jumlah Sampel Penelitian	34
6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi ..	39
7. Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember	45
8. Besarnya Upah Harian Tenaga Kerja Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember	47
9. Besarnya Upah Penjahit Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember berdasarkan Jenis Produk Yang dihasilkan	48
10. Jumlah Upah Yang dikeluarkan oleh Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember Periode 2001 – 2004	49
11. Target dan Realisasi Produksi Perusahaan konveksi Danar Asli Jember	53
12. Harga Jual Produk Perusahaan konveksi Danar Asli Jember	55
13. Jenis Kelamin Responden	57
14. Kelompok Umur Responden	58
15. Tingkat Pendidikan responden	58
16. Masa Kerja Responden	59
17. Tanggapan Responden Terhadap Item Kesesuaian Upah dengan Sifat Pekerjaan.	60
18. Tanggapan Responden Terhadap Item Kesesuaian Upah dengan Ketentuan Perusahaan.....	61
19. Tanggapan Responden Terhadap Item Keterkaitan Upah Untuk Pemenuhan Kebutuhan Hidup Sehari – hari	62

19.	Tanggapan Responden Terhadap Item Keterkaitan Upah Untuk Pemenuhan Kebutuhan Hidup Sehari - hari	62
20.	Tanggapan Responden Terhadap Item Kesesuaian Upah dengan Ketetapan Pemerintah (Upah Minimum Regional).....	63
21.	Kategori untuk Indikator Upah	63
22.	Tanggapan Responden Terhadap Item Kesesuaian Kuantitas yang dihasilkan dengan Jumlah yang di Targetkan	64
23.	Tanggapan Responden Terhadap Item Kesesuaian Kualitas yang dihasilkan dengan Mutu yang di Harapkan	65
24.	Tanggapan Responden Terhadap Item Kemampuan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang di Tetapkan	65
25.	Kategori untuk Indikator Efektifitas Kerja	65
26.	Tanggapan Responden Terhadap Item Kemampuan Memberdayakan Keterampilan yang dimiliki Untuk Menyelesaikan Pekerjaan dengan Cepat	66
27.	Tanggapan Responden Terhadap Item Kemampuan	
28.	Memberdayakan Keterampilan yang dimiliki Untuk Menyelesaikan Pekerjaan dengan Cepat	67
29.	Tanggapan Responden Terhadap Item Kemampuan untuk menghasilkan Produk Melebihi Target	68
29.	Kategori Untuk Indikator Efisiensi Kerja	69
30.	Data Untuk Mencari korelasi Antara X dan Y	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1.	Model Analisis	26
2.	Struktur Organisasi Perusahaan Konveksi Damar Asli Jember	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Pedoman Wawancara
3. Total Skor jawaban Responden Terhadap Variabel X dengan Indikator Upah
4. Total Skor jawaban Responden Terhadap Indikator Efektifitas Kerja
5. Total Skor jawaban Responden Terhadap Indikator Efisiensi Kerja
6. Total Skor jawaban Responden Terhadap Variabel Y
7. Daftar Tabel *Distribution of test*
8. Surat Ijin Penelitian Dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
9. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Perusahaan Konveksi Darar Asli jember

ABSTRAKSI

Penelitian ini mengambil judul "Hubungan Kompensasi *Financial* dengan Produktivitas Kerja Pada perusahaan Konveksi Damar Asli Jember". Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kompensasi *financial* dengan produktivitas tenaga kerja langsung pada perusahaan konveksi Damar Asli Jember serta seberapa kuat hubungan antara keduanya. Berdasarkan judul yang diambil dapat ditentukan dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel kompensasi *financial* (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Untuk variabel X pada penelitian ini memiliki satu indikator yakni upah dan variabel Y terdiri dari dua indikator yaitu efektivitas kerja dan efisiensi kerja. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan pengukuran variabel menggunakan skala likert yakni skala untuk mengukur sikap atau pendapat responden. Lebih lanjut sampel yang digunakan berjumlah 30 orang dari populasi sebanyak 50 orang yang merupakan tenaga kerja langsung yang dimiliki oleh perusahaan konveksi Damar Asli Jember. Untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti menggunakan teknik analisis korelasi rank spearman (r_s) yang menghasilkan jumlah sebesar 0,766. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi Damar Asli Jember. Berdasarkan penghitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan penghitungan uji t diperoleh hasil 6,307. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah signifikan. Lebih lanjut berdasarkan tanggapan dari responden dalam hal ini adalah tenaga kerja perusahaan konveksi Damar Asli Jember maka disarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan predikat baik atas pemberian kompensasi *financial* yang diberikannya sehingga tenaga kerja berpotensi yang dimiliki akan tetap dipertahankan. Untuk kondisi perusahaan yang akan datang alangkah baiknya apabila pemberian kompensasi tidak hanya meliputi kompensasi *financial* tetapi juga diterapkan pula kompensasi jenis yang lain misalnya tunjangan, bonus dan berbagai pelayanan seperti misalnya pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan kondisi perekonomian yang ditunjang oleh kemajuan bidang teknologi memberi suatu harapan kepada dunia usaha untuk semakin tumbuh dan berkembang. Keadaan yang demikian menimbulkan persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan yang ada terutama bagi perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Semakin ketatnya persaingan, mendorong perusahaan untuk selalu mencari alternatif strategi yang baik sehingga dapat digunakan sebagai langkah kebijakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Terkait untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan yang bergerak dibidang industri selalu berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal disamping untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Oleh karena itu perusahaan memerlukan kegiatan manajemen yang efektif dan efisien, dalam arti segala kegiatan harus direncanakan, diorganisir, dikoordinasi, dan dikendalikan dengan cermat serta tidak mengabaikan faktor lingkungan dimana perusahaan itu berada. Selain itu perusahaan dituntut harus mampu mengelola faktor – faktor produksi yang dimiliki. Faktor – faktor produksi yang meliputi manusia, material, modal, dan mesin harus dapat memberikan manfaat dan diatur sedemikian rupa sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan optimal.

Berdasarkan beberapa faktor produksi yang digunakan oleh perusahaan, maka faktor produksi manusia merupakan faktor produksi potensial yang memegang peranan penting dalam menunjang kegiatan usaha serta keberhasilan perusahaan. Manusia adalah penggerak organisasi karena tanpa adanya manusia sebagai sumber daya, maka organisasi atau perusahaan tidak akan berfungsi. (Martoyo, 2000:31). Kondisi ini menunjukkan bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan faktor sentral yang akan memberdayakan sumber daya lainnya termasuk sumber daya manusia itu sendiri dalam rangkaian kegiatan manajemen. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberdayaan unsur manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerja. Pengaturan yang

tepat terhadap unsur tenaga kerja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, diantaranya adalah dalam usaha mempertahankan kesetiaan tenaga kerja yang berpotensi. Perusahaan tidak saja mengharapkan tenaga kerja yang rampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Artinya kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tidak akan ada manfaatnya apabila mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Keberadaan tenaga kerja yang berpotensi dan benar-benar loyal sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, demikian pula halnya bagi perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember.

Perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember merupakan perusahaan perseorangan yang masih bersifat *home industry*. Dapat dikatakan demikian karena pola keorganisasian serta manajemen yang digunakan masih bersifat sangat sederhana dan pemilik bertanggung jawab sepenuhnya atas segala hal yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan. Selain itu dari segi faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan baik dilihat dari tenaga kerja, penyertaan modal, peralatan yang digunakan masih dalam skala kecil dan terbatas. Namun demikian perusahaan ini memiliki prospek masa depan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan perusahaan menguasai daerah pasar yang meliputi seluruh kabupaten Jember, Bondowoso, Banyuwangi, Lumajang, Probolinggo sampai daerah Pasuruan. Selain itu perusahaan juga memiliki rencana ekspansi pasar sampai keluar propinsi. Keberhasilan tersebut tentu tidak lepas dari peran tenaga kerja untuk memproduksi barang sehingga mampu memenuhi permintaan pasar dan dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Melihat fenomena diatas perusahaan menyadari sepenuhnya untuk memberdayakan tenaga kerja yang dimiliki secara optimal. Hal ini dilakukan karena tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada tenaga kerja membutuhkan suatu keterampilan khusus yang tidak semua orang memilikinya. Sehingga pengelolaan yang tepat terhadap tenaga kerja tersebut membutuhkan perhatian yang serius sebagai usaha untuk mempertahankan dan mendorong mereka tetap produktif dan loyal terhadap perusahaan, terutama bagi tenaga kerja

langsung yang dimiliki. Tenaga kerja langsung merupakan tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam kegiatan produksi perusahaan. Tenaga kerja langsung disini merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember untuk mencapai tujuannya. Saat ini perusahaan memiliki tenaga kerja langsung mencapai 50 orang. Rincian jenis tenaga kerja langsung tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tenaga Kerja Langsung Perusahaan Konveksi "Damar Asli" Jember

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Pola dan Pemotongan	2 Orang
2	Pengobrasan	2 Orang
3	Pembuatan Bordir	4 Orang
4	Penjahit	35 Orang
5	Pemasang Lubang Kancing	2 Orang
6	Setrika & Pengepakan	5 Orang
	Total	50 Orang

Sumber data : Perusahaan Konveksi "Damar Asli" Jember, 2005

Menyadari pentingnya usaha mempertahankan tenaga kerja yang berpotensi tersebut, perusahaan senantiasa berusaha untuk memahami segala kebutuhan dan keinginan mereka, terutama terkait dengan motivasi mereka mengabdikan kepada perusahaan. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan manusia bekerja didasarkan atas tuntutan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya. Menurut Taylor (dalam Hasibuan, 2003: 104) mengemukakan bahwa "motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, selanjutnya kebutuhan ini akan terpenuhi jika upah yang diberikan cukup besar". Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi utama manusia bekerja adalah untuk mendapat imbalan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Upah merupakan bentuk dari kompensasi yang secara langsung diberikan sebagai imbalan hasil kerja kepada perusahaan.

Secara umum kompensasi adalah segala sesuatu atau imbalan yang diterima oleh tenaga kerja dan timbul dari dipekerjakannya tenaga kerja tersebut. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*finansial*) dan kompensasi *non finansial* (tidak langsung). Bentuk dari kompensasi *finansial* berupa upah atau gaji, upah insentif, komisi, dan bonus, sedangkan untuk kompensasi *non finansial* berupa segala bentuk kesejahteraan dan pelayanan yang diberikan perusahaan pada pekerjanya (Dessler, 1997:25). Pemberian kompensasi harus bersifat adil dan disesuaikan dengan prestasi, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Berdasarkan asas adil akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas, stabilitas pekerja akan lebih baik. Keadaan yang demikian akan mendorong terciptanya produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2003:121).

Kompensasi yang maksud pada penelitian ini adalah kompensasi *finansial* dalam bentuk upah kerja. Upah merupakan pembayaran pokok bagi tenaga kerja pada kelompok produksi. Pengambilan subyek ini disebabkan karena pemberian upah bagi perusahaan konveksi "Damar Asli" merupakan satu - satunya pembayaran pokok yang besarnya jelas dan merupakan anggaran tetap yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Sistem pembayaran upah pada perusahaan ini dibagi dalam dua yaitu sistem waktu dan sistem hasil. Sistem waktu disiri adalah berupa upah harian sedangkan sistem hasil (*out put*) dihitung berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Pembayaran sistem waktu diberikan kepada seluruh tenaga kerja langsung kecuali untuk bagian perjahit yang diberikan dengan menggunakan sistem hasil. Selain itu untuk meningkatkan semangat kerja pekerja harian, perusahaan akan memberikan premi bagi mereka yang dapat melebihi target. Pemberian premi untuk tenaga kerja pola dan pemotongan sebesar Rp. 350,- perpotong, untuk tenaga bordir sebesar Rp. 400,- perpotong dan untuk jenis lainnya adalah sebesar Rp. 300,- perpotong. Adanya kebijakan ini diharapkan dapat memberikan kepuasan dan membangkitkan semangat yang tinggi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sejalan dengan harapan perusahaan tersebut, Sinungan (2003:67) menyatakan bahwa "program

peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan – tunjangan lain disalurkan organisasi”.

Menurut Nawawi (2001:96) “produktivitas kerja adalah ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerja dan keikutsertaannya secara efektif dan efisien”. Lebih lanjut produktivitas kerja mempunyai dua dimensi yakni efektivitas kerja dan efisiensi kerja, dimana efektivitas kerja berorientasi pada kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu kerja, sedangkan efisiensi kerja berorientasi pada masukan atau sumberdaya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud dalam empat bentuk, salah satunya adalah dengan penggunaan sumberdaya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.

Selama ini perusahaan dapat dikatakan telah berhasil meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini dapat terbukti bahwa selama beberapa tahun terakhir ini dengan menggunakan tenaga kerja dalam jumlah yang sama dapat memperoleh hasil produksi yang lebih tinggi dari tahun – tahun sebelumnya bahkan selalu melampaui target perusahaan Berikut disajikan target serta realisasi produksi perusahaan konveksi Damar Asli Jember yang menunjukkan adanya produktivitas kerja yang dicapai oleh perusahaan dengan penggunaan tenaga kerja (sebagai sumber daya yang dapat diukur) dalam jumlah yang sama selama empat tahun terakhir

Tabel 2. Perkembangan Produksi Perusahaan Konveksi Damar Asli Jember.

No	Tahun	Tenaga Kerja	Produksi	
			Target	Realisasi
1.	2001	50 orang	46.390	56.356
2.	2002	50 orang	59.100	63.182
3.	2003	50 orang	66.025	71.538
4.	2004	50 orang	73.720	80.853

Sumber data: Perusahaan Konveksi “Damar Asli Jember”, 2005.

Seperti yang sudah diuraikan diatas, salah satu faktor yang mendorong adanya peningkatan produktivitas kerja adalah adanya kompensasi yang memberikan kepuasan bagi tenaga kerjanya. Sehingga kepuasan terhadap kompensasi *financial* dalam hal ini upah akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan hasil produksi perusahaan dengan penggunaan sumber daya yang digunakan dalam jumlah yang sama. Berikut ini disajikan data mengenai besarnya kompensasi *financial* dalam hal ini upah yang dikeluarkan perusahaan untuk tenaga kerja langsung dengan realisasi hasil produksi perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember selama empat tahun terakhir.

Tabel 3. Perkembangan Jumlah Upah yang dikeluarkan perusahaan dan Realisasi Produksi Perusahaan Konveksi Damar Asli Jember tahun 2001 – 2004

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Upah (Rupiah)	Produksi (Unit)
1.	2001	50 orang	163.841.750	56.356
2.	2002	50 orang	185.386.250	63.182
3.	2003	50 orang	230.069.500	71.538
4.	2004	50 orang	255.332.000	80.853

Sumber data: Perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember, 2005

Data perusahaan tersebut menunjukkan bahwa selama ini, dengan bertambahnya kompensasi *financial* (upah) yang diberikan mendorong peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Selanjutnya pada penelitian ini bermaksud ingin mengetahui lebih jauh mengenai hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka dapat ditentukan rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

"Adakah hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember?".

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Demikian juga pada kegiatan penelitian yang dilakukan. Sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai tersebut adalah:

- a. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember.
- b. Ingin mengetahui seberapa kuat hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan yang ingin dicapai penelitian ini juga memiliki kegunaan diantaranya:

- a. Sebagai aktualisasi ilmu yang diterima diperkuliahan disamping dapat menjadi masukan mengenai hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berkaitan dengan masalah pemberian kompensasi *financial* untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi tenaga kerja langsung yang dimilikinya.
- c. Sebagai referensi bagi pihak lain yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama mengenai subyek dalam penelitian ini.



1.4 Konsepsi Dasar

Pentingnya pembahasan suatu permasalahan secara ilmiah dalam penelitian terlebih dulu diperlukan adanya dasar – dasar teori yang dipakai sebagai landasar dalam menganalisa permasalahan dimaksud. Teori – teori dimaksud dipaparkan dalam suatu konsepsi dasar. Konsepsi dasar yang dipaparkan juga bertujuan agar penelitian tidak menyimpang arah dan tetap dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Supranto (1997: 30) mengemukakan bahwa :

“Konsepsi dasar adalah merupakan suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluar atas suatu pemecahan persoalan yang perlu diteliti. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa konsepsi dasar merupakan suatu pandangan teoritis singkat yang dijadikan sebagai landasan berfikir guna mencari jalan petucalau dari masalah yang dihadapi dengan jalan mengadakan penelitian.

1.4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau sering juga disebut manajemen personalia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang kegiatannya memfokuskan diri pada unsur manusia. Dapat dikatakan demikian karena manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia memberikan pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi serta pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengcrahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi tersebut” (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 10). Sedangkan Filippo dalam Notoatmodjo (2003:117) mengemukakan definisi Manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“ MSDM (personalia) adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Batasan lain juga dikemukakan oleh Simamora (2004: 4) sebagai berikut:

“MSDM / *Human resources management* adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karyawan, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang mulus”.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dipaparkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan, individu anggota organisasi, dan masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut didalamnya terdapat fungsi – fungsi yang harus dimanfaatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tepat. Menurut Hasibuan (2000 : 21) fungsi - fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia antara lain :

- a. Perencanaan
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Adalah kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi.
- c. Pengarahan
Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian
Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- f. Pengembangan
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan .

- g. **Kompensasi**
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. **Pengintegrasian**
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang seras dan saling menguntungkan.
- i. **Pemeliharaan**
Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- j. **Kedisiplinan**
Adalah merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. **Pemberhentian**
Adalah pemutusan hubungan kerja dengan seseorang.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, subyek penelitian yang diambil berada pada fungsi kompensasi. Pemberian kompensasi harus dikelola dengan tepat sehingga dapat memuaskan tenaga kerja. lebih lanjut kompensasi akan membantu meningkatkan produktivitas sehingga dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

1.4.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu baik berupa materi atau non materi yang diterima para tenaga kerja sebagai balas jasa mereka kepada perusahaan. Fungsi kompensasi bagi tenaga kerja adalah sebagai jaminan kelangsungan hidup mereka beserta anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Dengan demikian mereka menggantungkan hidup mereka kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Bagi perusahaan atau organisasi kompensasi dapat berfungsi sebagai alat untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan berpotensi. Menurut Dessler (1997: 25) "kompensasi adalah salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Selanjutnya Hasibuan (2000: 117) juga memberikan definisi bahwa: "kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Sedangkan Simamora (2004:540) memberikan definisi mengenai kompensasi sebagai berikut:

"Kompensasi adalah meliputi kembalikan – kembalikan finansial dan jasa – jasa terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi".

Berdasarkan uraian pengertian tersebut secara sederhana kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang dimilikinya atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Lebih lanjut kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi *financial* atau sering disebut kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi *non financial* sering disebut kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau kompensasi pelengkap. Pembagian mengenai kompensasi tersebut selanjutnya dijelaskan oleh Martoyo (2000: 126) yang mengemukakan bahwa: "kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* baik yang langsung berupa uang / *financial* maupun yang tidak langsung berupa uang / *non financial*. Pernyataan yang sama juga diberikan oleh Hasibuar (2000:118) yang mendefinisikan bahwa " kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung / *direct compensation* berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung atau *indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan. Pembagian mengenai kompensasi ditegaskan pula oleh Sulistyani dan Rcsidah (2003: 118) sebagai berikut:

"Kompensasi dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu: langsung / *financial* dan tidak langsung / *non financial*, secara definitif kompensasi langsung adalah upah dasar / sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi). Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam – macam tunjangan lainnya".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial*. Kompensasi *financial* terdiri dari gaji atau upah, upah insentif, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi *non financial* adalah semua bentuk tunjangan, pelayanan perusahaan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

a. **Kompensasi *Financial* atau Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)**

Kompensasi *financial* merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung dalam bentuk uang kepada tenaga kerja atas hasil kerja mereka. Umar (2003:16) menyatakan bahwa: "Imbalan *financial* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain - lain yang sejenis dan dibayar oleh organisasi". Lebih lanjut Dessler (1997:85) memberi pengertian bahwa: "kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah atau gaji, upah insentif, komisi dan bonus".

Mengacu pada pendapat diatas maka kompensasi *financial* / kompensasi langsung terdiri atas gaji atau upah, upah insentif, komisi dan bonus. Indikator - indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaji atau upah

Gaji atau upah dalam hal ini merupakan upah dasar yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara tenaga kerja dan perusahaan. Pada dasarnya gaji atau upah adalah sama. "Penggunaan kata upah atau gaji dapat saling dipertukarkan, pengertian - pengertian ini sedikit berbeda dalam penggunaannya" (Handoko, 1998:161). Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa yang membedakan keduanya adalah pada hal penerapannya. Lebih lanjut Handoko (1998:161) mengemukakan:

"Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan. Sedangkan untuk gaji pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan untuk karyawan klerikal, administratif, manajerial dan professional".

Sejalan dengan pendapat diatas Hasibuan (2000: 119) memberikan batasan serupa sebagai berikut:

"Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atau posisi klerikal, atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulanan, bulanan, atau mingguan. Sedangkan konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas, pekerja harian, atau berdasarkan jumlah jam kerja".

2) Upah insentif

Upah insentif diberikan di luar upah dasar atau gaji pokok. Pencapat Hasibuan (2000: 117) bahwa: "upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart". Berdasarkan pernyataan tersebut upah insentif menunjukkan hubungan yang jelas antara kompensasi dengan prestasi kerja. Dapat diartikan semakin tinggi prestasi yang dicapai maka insentif akan semakin besar. Penerapan sistem ini akan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3) Bonus

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan pemberian bonus. Bonus adalah pemberian hadiah atas prestasi kerja karyawan. Pengukuran bonus menurut Handoko (1998:180) adalah "berdasarkan laba atau evaluasi prestasi kerja individual". Sedangkan menurut Sarwoto (1991: 156) Bonus adalah:

- a) Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- b) Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- c) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

Dari uraian kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa bonus adalah pemberian balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja yang diukur atas dasar prestasi kerja yang dihasilkan dan berdasarkan laba perusahaan.

4) Komisi

Komisi merupakan sejumlah uang yang dibayarkan (biasanya atas persentase dari harga jual) untuk setiap unit barang yang terjual dan bukannya unit yang diproduksi. (Griffin dan Ebbert, 1996: 269). Komisi biasanya diterapkan pada pekerjaan – pekerjaan penjualan dan apabila upah dasar tidak ada maka penghasilan tenaga penjualan berdasarkan besar komisi tersebut.

Berdasarkan beberapa indikator diatas maka dalam penelitian ini mengambil subyek penelitian pada indikator gaji atau upah. Lebih tepatnya

kompensasi *financial* yang dimaksud penelitian ini disebut upah, karena pemberian kompensasi ini berkaitan dengan kelompok tenaga kerja produksi.

Upah kerja adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang dan diberikan setiap minggu atau setiap bulan (As'ad, 1984:89). Lebih lanjut, selain konsep kompensasi *financial* diatas penulis juga akan menguraikan mengenai konsep kompensasi *non financial* atau kompensasi tidak langsung atau juga sering disebut kompensasi pelengkap

b. Kompensasi *Non Financial* atau Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Maksud dari kompensasi *non financial* adalah untuk mempertahankan tenaga kerja organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang. Kompensasi ini biasanya diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja. Umar (2000:16) memberikan pendapat mengenai kompensasi *non financial* sebagai berikut:

"Imbalan *non financial* (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Imbalan *non financial* dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program – program pelayanan bagi karyawan yang upaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafeteria, dan tempat beribadat".

Sedangkan Sulistyani dan Rosidah (2003: 206) mengemukakan bahwa: "Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam – macam tunjangan lainnya".

Mengacu pada pendapat tersebut maka program – program penyediaan kompensasi *non financial* atau kompensasi tidak langsung dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu: "Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program – program pelayanan karyawan (fasilitatif), dan pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal. Keempat kategori tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (Handoko, 1998: 185)

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja
 Pembayaran upah tetap dibayarkan pada saat karyawan tidak bekerja meliputi:
 - (a) Waktu istirahat dalam bekerja
 - (b) Hari – hari sakit
 - (c) Liburan dan Cuti
 - (d) Alasan – alasan lain seperti kecelakaan, sakit yang berkepanjangan, wajib militer atau upacara pemakaman.
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap Bahaya
 Bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi. Program asuransi meliputi asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan kecelakaan. Disamping asuransi ada beberapa bentuk benefit bukan asuransi yang dapat meningkatkan perasaan atau jaminan keamanan. Benefit ini bermaksud untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun. Diantara bentuk benefit tersebut antara lain mencakup : jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu, rencana – rencana pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.
- 3) Program – Program pelayanan karyawan
 Pelayanan – pelayanan fasilitatif adalah kegiatan – kegiatan yang secara normal dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari – hari kegiatan pelayanan tersebut meliputi:
 - (a) Program – program rekreasi
 - (b) Cafeteria
 - (c) Perumahan
 - (d) Bea siswa Pendidikan
 - (e) Fasilitas Pembeian
 - (f) Konseling *financial* dan Legal
 - (g) Aneka ragam pelayanan lain seperti pakaian kerja gratis, transportasi, tempat parkir dan sebagainya.
- 4) Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara legal
 Bentuk kompensasi ini diatur berdasarkan peraturan – peraturan pemerintah yang mencerminkan upaya pemerintah untuk mengatur masalah keselamatan di tempat kerja. Bentuk kompensasi ini mencakup pemberian kompensasi bagi karyawan yang menderita cacat karena kecelakaan ditempat kerja, pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungannya, pembayaran asuransi tenaga kerja, dan perawatan kesehatan secara periodik.

Untuk kompensasi *non financial* atau kompensasi tidak langsung dalam penelitian ini tidak digunakan. Hal ini disebabkan pada perusahaan hanya menerapkan kompensasi *financial* / kompensasi langsung dalam bentuk upah.

c. Sistem Pemberian Upah

Kebijaksanaan pemberian upah baik sistem pembayarannya, besarnya, dan susunannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pekerja untuk mencapai prestasi yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2000:123) sistem upah yang diterapkan pada umumnya adalah:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya upah ditetapkan berdasarkan waktu seperti jam, harian, mingguan atau bulanan. Sistem waktu relatif mudah dan dapat diterapkan untuk karyawan tetap maupun pekerja harian.

b. Sistem Hasil (*Out put*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, per meter, per liter, dan perkilogram.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Sistem ini cukup rumit karena penghitungannya mengaitkan pada lama bekerja, serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Sesuai dengan teori diatas dan berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan konveksi "Damar Asli" sistem pembayaran kompensasi yang diterapkan bagi tenaga kerja langsung menggunakan sistem waktu yakni upah harian dan sistem hasil (*out put*) yang diukur berdasarkan unit yang dihasilkan. Sedangkan untuk tenaga kerja tidak langsung, perusahaan tidak menetapkan secara pasti jumlah kompensasi yang diberikan. Hal ini disebabkan adanya kebijakan perusahaan untuk tidak merekrut tenaga kerja tidak langsung dari luar perusahaan. Alasan perusahaan adalah ketidakmampuan dari pihak perusahaan untuk membayar gaji tenaga kerja tidak langsung sekaligus pimpinan merasa masih mampu untuk mengawasi seluruh aktivitas perusahaan dengan dilantu oleh keluarga pimpinan yang sekaligus adalah pemilik perusahaan. Jadi, tanggung jawab dari tenaga kerja tidak langsung yang meliputi kepala bagian keuangan, kepala personalia, kepala bagian pemasaran dan kepala bagian produksi dikelola sendiri oleh pemilik perusahaan beserta keluarga. Selanjutnya penghasilan yang didapat dari tenaga kerja tidak langsung ini adalah berasal dari sebagian laba bersih perusahaan.

d. Faktor – Faktor yang Menentukan Besarnya Upah

Menurut Heidjachman dan Husnan (2002:139) berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk itu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaganya langka. Maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan – jabatan yang mempunyai “penawaran” tenaga kerja dengan pengalaman atau masa kerja, senioritas, pendidikan, yang melimpah upah cenderung turun.
- b. Organisasi Buruh
Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bergaining” karyawannya juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.
- c. Kemampuan Untuk Membayar
Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhbi fasilitas karyawan.
- d. Produktivitas
Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin tinggi upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas.
- e. Biaya Hidup
Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota – kota besar dimana biaya hidup tinggi upah cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.
- f. Pemerintah
Pemerintah dengan peraturan – peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah serta kondisi yang ada pada perusahaan, maka item – item yang digunakan sebagai pengukuran kompensasi (dalam hal ini pemberian upah) adalah :

- a. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja.
Sesuai dengan kutipan diatas dan kondisi perusahaan maka pemberian upah diukur dari adanya permintaan pekerja yang memiliki keterampilan khusus

untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (mengukur sifat pekerjaan). Maka item yang dijadikan pengukuran adalah kesesuaian upah dengan sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan.

b. Kemampuan Untuk Membayar.

Jika perusahaan mampu dan bersedia membayar dengan baik maka dapat dipastikan pekerja akan menerima upah dengan lancar. maka itemnya adalah tingkat kelancaran pemberian upah

c. Produktivitas.

Dalam hal ini adalah prestasi pekerja. Sesuai kondisi perusahaan upah yang diberikan diatur berdasarkan prestasi pekerja yaitu berdasarkan unit yang dihasilkan dan kehadiran ditempat kerja. Maka item yang digunakan adalah kesesuaian tingkat upah berdasarkan ketetapan perusahaan.

d. Biaya Hidup.

Berdasarkan faktor tersebut maka item sebagai pengukurannya adalah keterkaitan upah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi

e. Pemerintah.

Berdasarkan faktor tersebut maka item sebagai pengukurannya adalah kesesuaian upah berdasarkan peraturan pemerintah (Upah Minimum Regional).

Untuk item organisasi buruh, dalam penelitian ini tidak digunakan disebabkan kondisi perusahaan merupakan perusahaan kecil dan masih bersifat *home industry* sehingga tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut tidak terikat dengan serikat buruh atau organisasi buruh.

1.4.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas manusia dalam hal ini tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam pencapaian produktivitas organisasi, bahkan tidak ada organisasi yang produktif tanpa adanya produktivitas dari tenaga kerjanya. Bagi setiap perusahaan produktivitas dipandang sebagai faktor sentral dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yaitu untuk mempertahankan eksistensinya serta yang lebih penting adalah mencapai keuntungan yang maksimal. Produktivitas

yang tinggi mencerminkan perusahaan tersebut profit dan berkembang sehingga dapat mempercepat mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya perusahaan yang memiliki produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum pengertian produktivitas menurut International Labour Organisation (dalam Hasibuan, 2003:127) adalah sebagai berikut:

“Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi itu berlangsung. Sumber – sumber itu dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik dan mesin – mesin atau peralatan serta tenaga kerja manusia”.

Sedangkan menurut Umar (2003:9) produktivitas adalah: “perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (*out put*) dengan efisiensi penggunaan masukan (*in put*)”. Pada penelitian ini orientasi produktivitas ditujukan pada pendekatan produktivitas tenaga kerja. Menurut Nasution (2001:212) Produktivitas memiliki enam (6) pendekatan sebagai berikut:

- a. pendekatan produktivitas tenaga kerja
- b. pendekatan produktivitas modal
- c. pendekatan produktivitas produksi
- d. pendekatan produktivitas organisasi
- e. pendekatan produktivitas penjualan
- f. pendekatan produktivitas produk

Lebih lanjut Kusriyanto (1991:2) menyatakan bahwa:

“Sampai sekarang ini tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas itu. Hal ini disebabkan karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya terbesar untuk pengadaan produk atau jasa dan karena masukan pada sumberdaya manusia lebih mudah dihitung (yaitu menghitung jumlah jam kerja mereka) daripada menghitung masukan pada faktor lain seperti modal”

Senada dengan pernyataan diatas Ravianto (1996:25) menegaskan bahwa: “pendekatan produktivitas tenaga kerja sangatlah penting untuk dikaji lebih lanjut karena tenaga kerja menyangkut faktor manusia, dimana mereka lazim dijadikan sebagai faktor dasar maju mundurnya perusahaan”. Produktivitas tenaga kerja yang dimaksud disini adalah produktivitas kerja.

Definisi produktivitas kerja menurut Nawawi (2001:96) adalah: "ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerja dan keikut sertaannya menghasilkan barang dan jasa sebagai produk perusahaan secara efektif dan efisien". Lebih lanjut Sedarmayanti (2000:58) juga memberikan definisi sebagai berikut:

"Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu efektivitas kerja dan efisiensi kerja. dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan".

Mendukung kedua pendapat tersebut Washin (dalam Suksono, 2003:113) memberikan definisi mengenai produktivitas kerja sebagai berikut:

"Produktivitas kerja mengandung konsep utama yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengukur hasil dan mutu yang dicapai sedangkan efisiensi mengukur tingkat sumberdaya yang digunakan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki".

Bertitik tolak dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja memiliki dua elemen penting sebagai alat pengukurannya yaitu: efektivitas kerja dan efisiensi kerja. Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka indikator – indikator yang akan digunakan sebagai pengukuran produktivitas kerja adalah:

- a. Efektivitas kerja dan
- b. Efisiensi kerja

Selanjutnya kedua indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Sedarmayanti (2000:58) "merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Efektivitas berorientasi pada hasil yang diinginkan yakni berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja". Sehingga item – item yang digunakan untuk mengukur efektivitas adalah:

1) Kuantitas kerja

Merupakan "jumlah kerja yang dihasilkan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan". Gomes (2003: 142)

2) Kualitas kerja

Menurut (Dharna .2001:154) kualitas kerja yaitu "mutu yang harus dihasilkan (baik- tidaknya) yang ditandai dengan ketepatan dan kerapian sesuai dengan waktu yang ditetapkan".

3) Waktu Kerja

Menurut Siagian (1996:29) "waktu dalam pelaksanaan kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan".

b. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja menurut Sedarmayanti (2000:58) adalah " merupakan suatu ukuran untuk membandingkan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Masukan yang sebenarnya antara lain tenaga kerja, bahan, teknologi, dan energi. Semakin besar pengeluarannya maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dihemat semakin rendah tingkat efisiensi".

Sesuai kondisi perusahaan, maka efisiensi diukur atas dasar penggunaan keterampilan, penggunaan peralatan serta kemampuan memberdayakan tenaga untuk memproduksi melebihi target.

1.4.4 Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu factor produksi yang utama dan harus selalu ada dalam organisasi atau perusahaan meskipun perusahaan tersebut sudah menggunakan peralatan yang sudah canggih dan otomatis dalam pengoperasiannya, penggunaan sumber daya manusia atau tenaga kerja mutlak diperlukan terutama untuk mengatur dan mengelola peralatan yang digunakan tersebut agar dapat difungsikan dengan efektif. Pada umumnya tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan. Konsep ini didasarkan atas pengertian tenaga kerja menurut Undang – undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketenagakerjaan (dalam Marteyo, 2000 : 250) yang menyebutkan bahwa

Tenaga kerja adalah tiap – tiap orang yang mampu melakukan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah ada atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, selanjutnya pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan dengan batas umur (Simanjatak, 2001 : 2)

Untuk negara Indonesia, pada awalnya tenaga kerja dipilih dengan batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimal. Semakin bertambahnya kegiatan pendidikan menyebabkan jumlah penduduk dalam usia sekolah yang melakukan kegiatan ekonomi menjadi berkurang. Kondisi ini mendorong pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan tentang ketenagakerjaan yang menetapkan batas usia kerja menjadi 15 tahun. Atas dasar hal tersebut lebih lanjut Soepomo (dalam Sovic, 1997 : 8) menyebutkan :

“Tenaga kerja adalah semua penduduk yang berumur 15 tahun keatas atau 15 tahun – 64 tahun dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang – barang dan atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan seandainya mereka berperan serta dalam aktivitas tersebut kecuali anak – anak usia 14 tahun kebawah dan sedang yang tidak berusia 14 tahun keatas tapi masih aktif mengunjungi sekolah untuk waktu yang penuh, mungkin karena usia yang tinggi, cacat baik jasmani dan rohani sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan serta mereka karena suatu hal hingga tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa usia produktif ditetapkan antara 15 tahun sampai dengan usia 64 tahun. Pada usia tersebut orang – orang dianggap bisa melakukan aktivitas perekonomian untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik dalam hubungan kerja atau diluar hubungan kerja.

b. Jenis dan Sifat Tenaga Kerja

Berdasarkan peranannya dalam perusahaan tenaga kerja yang menjalankan kegiatan produksi dibagi menjadi dua jenis, antara lain :

- 1) Tenaga kerja Langsung
- 2) Tenaga kerja tidak langsung. (Adisaputro dan Asri : 2003 : 257)

Tenaga kerja langsung pada prinsipnya terbatas pada tenaga kerja dipabrik yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan. Tenaga kerja langsung ini meliputi para buruh pabrik yang ikut serta dalam proses produksi dari bahan mentah sampai berbentuk barang jadi. Selanjutnya sifat – sifat dari tenaga kerja langsung ini adalah : (Adi Saputro dan Asri , 2003 : 259)

- 1) Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi,
- 2) Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga jenis ini biaya variable,
- 3) Umumnya dikatakan bahwa tenaga kerja jenis ini merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat dihubungkan dengan produk akhir.

Sebaliknya Tenaga kerja tidak langsung adalah tenaga kerja yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi. Biaya tenaga kerja tidak langsung dikaitkan dengan biaya *overhead* pabrik. Adapun sifat – sifat dari tenaga kerja tidak langsung menurut Adisaputro dan Asri (2003 : 259) adalah :

- 1) Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja tidak langsung tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat produksi.
- 2) Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini merupakan biaya semi *fixed* atau semi variable. Artinya biaya – biaya yang mengalami perubahan tetapi tidak secara sebanding dengan perubahan tingkat kegiatan produksi.
- 3) Tempat bekerja dari tenaga kerja jenis ini tidak harus selalu didalam pabrik tapi dapat diluar pabrik.

Pada penelitian ini peneliti memilih obyek tenaga kerja langsung karena tenaga ini berhubungan langsung dengan operasional perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

1.4.5. Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Pada dasarnya setiap individu bekerja memiliki motivasi yang berbeda – beda. Salah satu faktor utama yang mendorong mereka bekerja dalam lingkup organisasi perusahaan adalah harapan untuk mendapatkan kompensasi sebagai pendapatan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga kerja kepada perusahaan yang besarnya disesuaikan dengan hasil kerja yang dicapai.

Kesesuaian kompensasi dengan hasil kerja dapat menimbulkan kepuasan dalam diri tenaga kerja yang bersangkutan. Kepuasan atas kompensasi yang diterima akan memberikan ketenangan dalam bekerja, kondisi demikian timbul karena mereka tidak akan lagi berfikir untuk menambah penghasilan lain guna menutupi kebutuhan sehari-hari. Mereka percaya bahwa kompensasi yang diterima dapat menjamin kelangsungan hidup mereka beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, disamping pencapaian kehidupan yang layak dapat terpenuhi. Ketenangan dalam melakukan tugas dan kewajiban dalam organisasi perusahaan akan membuat mereka memiliki konsentrasi tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Keterkaitan antara kompensasi dan produktivitas tenaga kerja memiliki perbandingan searah. Artinya semakin besar kompensasi yang diterima maka produktivitas kerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Terkait dengan hal tersebut Martoyo (2000:129) menyatakan bahwa: "dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pekerja bekerja dengan makin produktif". Mendukung pernyataan tersebut Simamora (2004:4) juga memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Pemberian kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Kepastian dalam penerimaan upah ataupun gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan " *economic security* "nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, sehingga mendorong karyawan bekerja lebih produktif".

Lebih lanjut Herijanto (1996:79) mengungkapkan bahwa :

"upah atau gaji dipandang sebagai imbalan atau balas jasa kepada para pekerja terhadap output produksi yang telah dihasilkan. Imbalan atau balas jasa ini disatu sisi merupakan hak yang harus didapat oleh para pekerja namun disisi lain merupakan perangsang untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka."

Sehingga kesimpulannya bahwa antara kompensasi dengan produktivitas memiliki hubungan atau keterkaitan satu sama lain. Produktivitas yang tinggi akan menghasilkan tingkat kompensasi yang semakin tinggi. Dan kompensasi yang tinggi juga akan menimbulkan kepuasan karyawan sehingga mendorong tenaga kerja berkonsentrasi pada pekerjaan sehingga produktivitas akan meningkat.

1.5 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Kristini Timur pada tahun 2003. Judul dari penelitian ini adalah "Hubungan pemberian upah dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi perkebunan Widodaren pada PT. Perusahaan Perkebunan dan Dagang Jember Indonesia di Jember". Penelitian ini menggunakan analisa rank spearman. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tersebut adalah:

Berdasarkan analisa data dengan korelasi rank spearman menghasilkan nilai sebesar 0,875. Nilai tersebut memiliki nilai positif yang berarti ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya untuk uji t menghasilkan nilai 9,122 lebih besar dari nilai *distribution of test* yaitu sebesar 2,032 untuk interpolasi sebesar $N = 34$ (hubungan yang nyata). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian upah dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Perkebunan Widodaren di Jember.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya secara umum terletak pada permasalahan yang dibahas yakni menganalisa tingkat hubungan upah dengan produktivitas kerja, tetapi pada penelitian sebelumnya "upah berkedudukan sebagai variabel dan pada penelitian ini berkedudukan sebagai indikator dari variabel kompetensi. Lebih lanjut perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada indikator dari produktivitas kerja. Untuk penelitian sebelumnya indikator yang digunakan adalah masukan dan keluaran. Sedangkan untuk penelitian ini indikator yang digunakan adalah efektivitas dan efisiensi.

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dijadikan pedoman untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti. Menurut Arikunto (2002 : 64) " Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul yang terbagi menjadi dua jenis:

- a. Hipotesis nol (H_0) atau sering disebut hipotesis statistik karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik yaitu diuji dengan perhitungan statistik.
- b. Hipotesis kerja (H_a) atau sering disebut dengan hipotesis alternatif adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variable X dan variable Y atau dengan perbedaan antara dua kelompok.

Berdasarkan teori tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis nol (H_0) : tidak ada hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember.
- b. Hipotesis kerja (H_a) : ada hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember.

1.7 Model Analisis

Model analisis merupakan gambaran variabel yang digunakan dalam pemecahan masalah penelitian. Model analisis dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja dari tenaga kerja langsung yang dimiliki perusahaan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan variable kompensasi *financial* (X) dengan variable produktivitas kerja (Y). Adapun model analisis dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Model Analisis

1.8 Operasionalisasi Konsep

Sebagai tindak lanjut dari penguasaan konsep – konsep yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perlu dijabarkan lebih lanjut konsep – konsep yang dimaksud kedalam suatu definisi operasional agar dapat diperoleh gambaran yang lebih konkrit tentang variabel – variabel yang akan digunakan dalam penelitian sehingga indikator – indikator yang terdapat dalam variabel – variabel menjadi jelas. Young (dalam Koentjaraningrat, 1997: 23) mengemukakan bahwa:

“Definisi operasional adalah tindak lain daripada mengubah konsep – konsep yang berupa konstruk itu dengan kata – kata yang menggambarkan perilaku atau gejala – gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain”.

Berdasarkan konsep – konsep yang diuraikan diatas maka variabel yang akan dioperasionalkan adalah sebagai berikut :

1.8.1 Kompensasi *financial* (X)

Kompensasi *financial* merupakan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah atau gaji, upah insentif, komisi dan bonus”. Indikator yang dipakai pada penelitian ini adalah upah/gaji. Selanjutnya item –item yang digunakan sebagai pengukurannya didasarkan pada faktor –faktor yang mempengaruhi tingkat upah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga kerja
Kesesuaian upah dengan sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan
- b. Kemampuan Untuk Membayar
Tingkat kelancaran upah yang diterima tenaga kerja
- c. Produktivitas
Kesesuaian upah berdasarkan ketentuan perusahaan
- d. Biaya Hidup
Keterkaitan upah untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari - hari
- e. Pemerintah
Kesesuaian upah berdasarkan peraturan pemerintah (Upah Minimum Regional)

1.8.2 Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah efektivitas pencapaian hasil dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan. Indikator – indikator yang digunakan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Efektivitas kerja
- b. Efisiensi kerja

Kedua indikator tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Efektivitas

Merupakan suatu ukuran yang menggambarkan seberapa jauh sasaran atau hasil yang dicapai. Efektivitas mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu kerja. Adapun item – item yang digunakan sebagai pengukurannya adalah:

- 1) Kesesuaian kuantitas yang dicapai dengan target produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Kesesuaian kualitas yang dicapai dengan mutu yang diharapkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Kemampuan menghasilkan produk sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Efisiensi

Adalah perbandingan terbalik antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai. Semakin banyak sumber daya yang dihemat semakin efisien pekerjaan yang dilakukan. Efisiensi berkaitan dengan usaha manusia untuk menggunakan keterampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumberdaya lainnya. Sehingga item – item yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kemampuan memberdayakan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
- 2) Kemampuan memberdayakan peralatan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
- 3) Kemampuan untuk menghasilkan produk melebihi target

- 3) Kemampuan memberdayakan tenaga secara optimal untuk menghasilkan produk jauh melebihi target.

1.8.3 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2004: 86) "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Tingkatan dari skal ini adalah dari yang sangat positif sampai dengan sangat negatif. Untuk analisa kuantitatif skala likert dapat diukur dengan memberikan skor. Adapun pembagian skor tersebut adalah:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| a. Responden menjawab a diberi skor | 5 |
| b. Responden menjawab b diberi skor | 4 |
| c. Responden menjawab c diberi skor | 3 |
| d. Responden menjawab d diberi skor | 2 |
| e. Responden menjawab e diberi skor | 1 |

Adapun kriteria atau kategori untuk menilai tinggi rendahnya variabel adalah berdasarkan jumlah item dari masing – masing variabel dikalikan dengan skor tertinggi dan skor terendah sehingga didapat skor tertinggi dan skor terendah yang digunakan untuk menentukan pengelompokan kelas interval dari masing – masing variabel yakni dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut: (Sugiyono, 2004:29)

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \text{interval kelas}$$

- a. Variabel Kompensasi *financial* dengan indikator upah terdiri lima (5) item

$$\frac{(5 \times 5) - (5 \times 1)}{5} = \frac{20}{5} = 4$$

Total skor 22 – 25, masuk kategori sangat tinggi

Total skor 18 – 21, masuk kategori tinggi

Total skor 14 – 17, masuk kategori sedang

Total skor 10 – 12, masuk kategori rendah

Total skor 6 – 9, masuk kategori sangat rendah

b. Variabel produktivitas kerja, terdiri dari enam (6) item

$$\frac{(6 \times 5) - (6 \times 1)}{5} = \frac{24}{5} = 4,8 = 5$$

Total skor 26 – 30, masuk kategori sangat tinggi

Total skor 21 – 25, masuk kategori tinggi

Total skor 16 – 20, masuk kategori sedang

Total skor 11 – 15, masuk kategori rendah

Total skor 6 – 10, masuk kategori sangat rendah

1) Indikator efektifitas kerja terdiri dari tiga (3) item

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{18}{5} = 2,4 = 2$$

Total skor 14 – 15, masuk kategori sangat tinggi

Total skor 12 – 13, masuk kategori tinggi

Total skor 10 – 11, masuk kategori sedang

Total skor 8 – 9, masuk kategori rendah

Total skor 6 – 7, masuk kategori sangat rendah

2) Indikator efisiensi kerja terdiri dari tiga (3) item

$$\frac{(3 \times 5) - (3 \times 1)}{5} = \frac{18}{5} = 2,4 = 2$$

Total skor 14 – 15, masuk kategori sangat tinggi

Total skor 12 – 13, masuk kategori tinggi

Total skor 10 – 11, masuk kategori sedang

Total skor 8 – 9, masuk kategori rendah

Total skor 6 – 7, masuk kategori sangat rendah

1.9 Metode Penelitian

Penelitian merupakan bentuk kegiatan ilmiah yang harus didasarkan pada prosedur yang sifatnya ilmiah, sehingga harus mengacu pada peraturan ilmu pengetahuan yang ada. Oleh karena itu dalam rangka melakukan kegiatan penelitian memerlukan metode penelitian yang merupakan langkah – langkah operasional yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk membuat keputusan dalam rangka memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Menurut Sugiyono (2004:1) “metode penelitian tersebut akan merupakan cara ilmiah yang ada untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Analisis kuantitatif menurut Nurgiantoro dkk (2000 : 3) adalah “Analisis yang berbasis pada kerja hitung – menghitung angka. Data yang diolah juga berupa angka – angka”. Sedangkan menurut Creswell dalam Alsa (2003: 13) bahwa :

“Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan menggunakan angka yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi) yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain”.

Adapun langkah – langkah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1.9.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan langkah permulaan dari proses penelitian yang dilakukan untuk membantu agar peneliti nantinya dapat melakukan penelitiannya secara sistematis dan efisien. Persiapan penelitian yang dilakukan meliputi :

a. Studi kepustakaan

Dilakukan dengan cara mempelajari tulisan para pakar dan praktisi yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencapai alternatif pemecahan dari permasalahan yang dihadapi. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk menentukan konsep – konsep yang mendasari suatu penelitian, yaitu dengan mempelajari buku – buku atau literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

b. Penentuan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di perusahaan konveksi “Danar Asli” yang berlokasi di Jalan Dharmawangsa Gang R7 Rambigundam Rumpuji Jember. Pertimbangan memilih lokasi ini disebabkan perusahaan tersebut masih berada di wilayah kabupaten Jember sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data dan informasi dengan cepat sehingga menghemat waktu dan biaya.

c. Observasi pendahuluan

Observasi pendahuluan dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan konveksi “Danar Asli” guna memperoleh data dan informasi awal berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

d. Penentuan Populasi

Menurut Sugiyono (2004: 72) “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja langsung perusahaan konveksi Danar Asli Jember. Karakteristik populasi tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

a. *Studi kepustakaan*

Dilakukan dengan cara mempelajari tulisan para pakar dan praktisi yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencapai alternatif pemecahan dari permasalahan yang dihadapi. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk menentukan konsep – konsep yang mendasari suatu penelitian , yaitu dengan mempelajari buku – buku atau literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

b. *Penentuan Lokasi*

Penelitian ini dilakukan di perusahaan konveksi "Danar Asli " yang berlokasi di Jalan Dharmawangsa Gang R7 Rambigundam – Rambipuji Jember. Pertimbangan memilih lokasi ini disebabkan perusahaan tersebut masih berada di wilayah kabupaten Jember sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data dan informasi dengan cepat sehingga menghemat waktu dan biaya.

c. *Observasi pendahuluan*

Observasi pendahuluan dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan konveksi " Danar Asli" guna memperoleh data dan informasi awal berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

d. *Penentuan Populasi*

Menurut Sugiyono (2004: 72) " Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja langsung perusahaan konveksi Danar Asli Jember. Karakteristik populasi tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Populasi perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Langsung
1	Pola dan Pemotongan	2 Orang
2	Pengobrasan	2 Orang
3	Pembuatan Boidir	4 Orang
4	Penjahit	35 Orang
5	Pemasang Lubang Kancing	2 Orang
6	Setrika & Pengepakan	5 Orang
Total		50 Orang

Sumber data : Perusahaan Konveksi "Damar Asli " Jember, 2005

c. Penentuan Sampel

Berdasarkan data pada tabel populasi tersebut untuk mengendalikan penelitian maka diperlukan sample. Menurut Sugiyono (2004:73) " Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili secara keseluruhan. Mengenai ukuran sample yang akan diambil dari populasi untuk diselidiki sebenarnya belum ada ketentuan yang mutlak dan pasti. Mantra (dalam Singarimbun dan effendi, 1995) mengemukakan bahwa:

"Besarnya sample yang harus diambil untuk mendapatkan representatif beberapa peneliti menyatakan bahwa besarnya sample tidak boleh kurang dari 10 % tetapi ada juga ahliyang menyatkan sample minimal 5 % dari jumlah elemter suatu populasi".

Sedangkan Singarimbun (1995:137) "menyarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 orang". Lebih lanjut dalam hal penentuan sample, Singarimbun (1995: 171) juga mengemukakan bahwa "jumlah sample yang dibutuhkan dalam suatu penelitian tergantung pada jenis analisis yang akan digunakan ". Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan analisis Rank Spearman dan untuk menguji tingkat signifikan dari korelasi Rank Spearman menggunakan uji - t . Selanjutnya menurut Siegel (1997: 262) mengungkapkan bahwa " untuk uji - t digunakan sample kecil yaitu $N \leq 30$... ". Mengacu pada pendapat diatas serta terkait dengan

keterbatasan waktu dan dana maka peneliti menentukan jumlah sample yang digunakan sebesar 30 orang karena hal tersebut tidak dianggap mewakili populasi yang ada. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Dalam hal pengambilan sample secara *proportional random sampling* menurut Hadi (1995: 81) "adalah Pengambilan sample dari tiap – tiap sub populasi dengan memperhitungkan besarnya sub – sub populasi". Lebih lanjut untuk mencari sampel dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* menurut Nasir (2000:121) dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

- n_i = Besar sampel untuk setiap sub populasi
 N_i = Total sub populasi
 N = Total populasi
 n = Total sampel yang dikehendaki

Selanjutnya perincian jumlah sample pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Jumlah Sampel Penelitian

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah TKL	Teknik sampling	Jumlah sampel
1	Pola dan Pemotongan	2 Orang	$2 / 50 \times 30$	1
2	Pengobrasan	2 Orang	$2 / 50 \times 30$	1
3	Pembuatan Bordir	4 Orang	$4 / 50 \times 30$	3
4	Penjahit	35 Orang	$35 / 50 \times 30$	21
5	Pemasang Lubang Kancing	2 Orang	$2 / 50 \times 30$	1
6	Setrika & Pengepakan	5 Orang	$5 / 50 \times 30$	3
Total		50 Orang		30

Sumber: Data olah penelitian, 2005

1.9.2 Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data diperlukan dalam rangka memperoleh data yang mendukung keberhasilan penelitian. Adapun teknik – teknik yang digunakan pada tahap pengumpulan data tersebut meliputi :

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi (pengamatan) dilakukan dengan pengamatan langsung pada obyek untuk mendapatkan gambaran mengenai obyek.

b. Wawancara

Pengumpulan data dengan menanyakan langsung pada pihak – pihak yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh informasi yang jelas dan terarah.

c. Angket (kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya.

d. Dokumentasi

Pengumpulan data atau catatan – catatan, arsip atau dokumen – dokumen yang ada dalam perusahaan yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti seperti data tenaga kerja, hasil produksi penjualan.

1.9.3 Tahap Pengolahan Data

Pada Tahap ini data – data yang terkumpul diolah untuk menjawab permasalahan yang telah diajukan. Adapun teknik – teknik yang digunakan adalah :

a. Pemeriksaan data

Pada tahap ini setiap kuesioner yang dijawab responden diperiksa dan diteliti yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sudah memenuhi syarat untuk diolah .

b. Skoring

Pemberian skor atau nilai pada setiap jawaban responden dengan menjumlahkan skor setiap responden sehingga akan mempermudah dalam

pengolahan data. Pemberian skor dirinci berdasarkan pada pengukuran variabel yang sudah diuraikan diatas.

c. Tabulasi

Memasukkan data yang diperoleh kedalam table – table menurut jenisnya. Kegiatan ini bertujuan agar data dapat dibaca dan dihitung dengan teliti. Dengan melihat table maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jawaban – jawaban dalam kuesioner.

1.9.4 Tahap Analisis Data

Analisis data menurut Singarimbun (1995: 263) adalah “proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan”. Untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan alat hitung statistika non parametrik dengan data kuantitatif untuk menghitung hipotesis yang ditetapkan. Lebih lanjut untuk menguji atau menghitung koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y menggunakan teknik rank spearman (r_s). Pemakaian uji teknik ini didasarkan pada jenis penelitian yaitu dengan tipe penelitian assosiatif guna mencari hubungan antara variabel X dengan variabel Y yang menggunakan data ordinal. “Data ordinal adalah data yang berbentuk ranking atau peringkat” (Sugiyono, 2004:15).

Berdasarkan hal tersebut (Siegel, 1997:250) mengungkapkan bahwa “rank spearman (r_s) adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variable diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu dapat dirangking dengan rangkaian berurutan”.

Selanjutnya langkah-langkah menggunakan koefisien korelasi rank spearman menurut Siegel (1997:263) antara lain sebagai berikut:

- Berilah rangking observasi-observasi pada variabel X mulai satu hingga N. Begitu juga dengan observasi pada variabel Y.
- Daftirlah N subyek itu.
- Tentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangkan rangking Y pada rangking X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan harga d_i^2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga d_i^2 untuk ke N guna mendapatkan $\sum d_i^2$
- Jika proporsi angka sama dalam observasi-observasi X dan Y besar, pakailah rumus untuk mengukur rank kembar.

e. Kalau subyek-subyek itu merupakan sampel random dari populasi tertentu, kita dapat menguji apakah harga observasi rs memberikan petunjuk adanya asosiasi antara variable X dan variable Y dalam populasinya, metode untuk melakukan ini tergantung N:

- 1) Untuk N dari 4 sampai 30, harga-harga kritis rs untuk tingkat signifikansi 0,05 dan 0,01 (test satu sisi) dapat dilihat pada tabel harga kritis pada rs.
- 2) Untuk $N \geq 10$, signifikansi suatu harga sebesar harga observasi rs dapat ditetapkan dengan menghitung t yang berkaitan dengan harga itu, tentukan signifikansi harga itu dengan melihat tabel kritis t

Adapun rumus dari Rank Spearman itu sendiri menurut Siegel (1997:253) adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Apabila terjadi rank kembar maka digunakan rumus menurut Siegel (1997:253) adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \quad (\text{Siegel, 1997:253})$$

Untuk mencari harga X^2 dan Y^2 digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \quad (\text{Siegel, 1997:257})$$

Sedangkan ketentuan untuk mencari harga T_x dan T_y digunakan rumus sebagai berikut:

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12} \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$



Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi rank spearman

N = Jumlah sampel

d_i^2 = Perbedaan derajat antara pengubah atau deviasi (selisih dari setiap pasang rank/rank X - rank Y)

t = Jumlah rank kembar

X^2 = Variasi nilai X

Y^2 = Variasi nilai Y

Sedangkan untuk menguji signifikansi dari penggunaan rumus rank kembar untuk sampel (N) yang lebih dari 10 ($N > 10$), maka dapat diuji dengan menggunakan rumus t -test sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}} \quad (\text{Siegel, 1997:263})$$

Dalam t -test peneliti menetapkan tingkat signifikansi dengan taraf kesalahan 5%, sebagai dasar untuk mengambil keputusan adalah hipotesa kerja (H_a) ditolak atau diterima. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- 1) Jika hasil korelasi rank spearman hitung $>$ nilai yang ditunjuk pada nilai kritis korelasi spearman, maka Hipotesis nihil (H_0) ditolak dan Hipotesis kerja (H_a) diterima. Sehingga ada hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi " Danar Asli Jember".
- 2) Jika hasil korelasi rank spearman hitung $<$ nilai yang ditunjuk pada nilai kritis korelasi spearman, maka hipotesis nihil (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak. Sehingga tidak ada hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi " Danar Asli " Jember.

Untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja maka digunakan pedoman menurut Hadi (1997:275) sebagai berikut:

Tabel 6. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Kefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,009 – 0,199	Hubungan sangat lemah
0,200 – 0,399	Hubungan lemah
0,400 – 0,599	Hubungan sedang
0,600 – 0,799	Hubungan kuat
0,800 – 1,000	Hubungan sangat kuat

Sumber data: Hadi, 1997

1.9.5 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan langkah akhir dalam suatu penelitian. Penarikan kesimpulan didasarkan pada data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Pada penelitian ini digunakan perumusan kesimpulan yang bersifat deduktif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus (Hadi, 1997:42). Penarikan kesimpulan berangkat dari kebenaran umum mengenai teori yang ada, kemudian membandingkan teori dengan data yang ada atau peristiwa yang diperoleh dalam penelitian.

II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah singkat perusahaan

Perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan di jalan Dharmawangsa gang R7 Rambipuji - Jember. Perusahaan ini mulai dirintis pada awal tahun 1994 oleh bapak Amin Humaidi yang sekaligus merangkap sebagai pimpinan perusahaan saat itu. Berbekal keahlian dan keterampilan yang dimiliki, Beliau mulai membuka usahanya dengan memproduksi batik. Jenis batik yang diproduksi oleh beliau adalah jenis batik cetak dan dipasarkan dalam bentuk pakaian jadi berupa kemeja, hem, gann, serta produk non pakaian seperti taplak meja berbagai ukuran, sprei, kain panjang dan sebagainya. Pemasaran dari hasil produksi saat itu masih terbatas pada wilayah kabupaten Jember. Berkat keuletan dan kedisiplinan Bapak Amin dalam memimpin perusahaan, semakin hari produk batik dari "Damar Asli" mulai dikenal oleh masyarakat dan mengalami peningkatan permintaan pasar.

Seiring dengan mulai diterimanya produk "Damar Asli" tersebut, selanjutnya pimpinan merasa berkewajiban untuk segera mengurus surat ijin atas usaha yang dikelolanya. Berbekal surat ijin yang telah diterima perusahaan yakni dengan nomor SIUP 502/113.004/1994, kemudian bapak Amin mencoba memperluas daerah pemasaran yang meliputi daerah Banyuwangi dan Bondowoso. Usaha memperluas daerah pemasaran berjalan positif dan membawa perusahaan semakin berkembang. Hal ini terbukti dengan bertambahnya permintaan pasar serta adanya pesanan seragam kerja dari berbagai instansi. Lebih lanjut, perusahaan berpikir untuk mengembangkan usaha yang dikelolanya, yakni dengan membuka usaha baru dibidang konveksi. Seperti halnya usaha batik, usaha konveksi tersebut juga dapat berkembang dengan baik dan selalu mengalami peningkatan permintaan. Kondisi yang demikian tentunya membuat pimpinan memiliki tanggung jawab yang jauh lebih besar.

Pada akhir tahun 1995 pimpinan perusahaan menyerahkan usaha konveksi kepada menantu beliau, yaitu bapak Imron Hidayat untuk mengelola dan memimpin aktivitas usaha konveksi. Pelimpahan wewenang tersebut selain karena

tanggung jawab bapak Amin semakin besar, hal yang lebih utama adalah karena bapak Imron sangat berpengalaman untuk mengelola usaha konveksi. Mulai saat itu usaha batik dan usaha konveksi berjalan terpisah dalam hal keorganisasian dan manajemen yang dijalankan. Namun demikian keduanya masih dalam satu nama perusahaan yakni "Danar Asli".

Perusahaan konveksi "Danar Asli" dibawah pimpinan bapak Imron, memproduksi pakaian jadi khusus untuk pria dewasa serta seragam sekolah dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai dengan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Alasan memilih segmen pasar tersebut karena untuk jenis pakaian pria maupun seragam sekolah tidak membutuhkan model yang berubah – ubah dan rumit seperti halnya pakaian wanita yang sangat cepat mengalami perubahan model. Adapun jenis pakaian yang dihasilkan adalah kemeja, hem, baju taqwa atau baju muslim, celana panjang, serta seragam sekolah untuk siswa Sekolah Dasar sampai dengan seragam Sekolah Menengah Atas dalam berbagai ukuran. Kebijakan perusahaan untuk memproduksi bermacam – macam jenis pakaian tersebut adalah untuk mengantisipasi titik jenuh pasar. Jadi apabila salah satu jenis pakaian mengalami penurunan permintaan, maka akan tergantikan dengan peningkatan permintaan jenis yang lain.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan konveksi "Danar Asli" Jember

Setiap perusahaan yang menginginkan kesempurnaan dalam organisasinya merupakan suatu keharusan untuk mendistribusikan wewenang kepada orang-orang yang dianggap tepat untuk suatu tugas atau jabatan tertentu. Pembagian tugas dalam setiap organisasi sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan.

Struktur organisasi merupakan pola formal aktivitas dan hubungan antara berbagai sub-unit dalam organisasi. Struktur organisasi perusahaan disusun berdasarkan fungsi-fungsi dengan maksud untuk menggambarkan bagian atau jabatan dalam perusahaan dan menunjukkan hubungan satu dengan yang lainnya yang dapat membantu dalam menunjukkan garis komando, susunan dan tanggung jawab. Dalam struktur organisasi ada upaya untuk menetapkan pekerjaan yang

harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi dapat pula diartikan sebagai suatu bentuk bagan, serangkaian hubungan dari atau antar individu yang saling mengadakan hubungan antar yang satu dengan yang lain sehingga jelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu kebulatan yang hirarki.

Setiap perusahaan memiliki bentuk struktur organisasi yang berbeda – beda tergantung dari perusahaan yang bersangkutan. Bentuk struktur organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan konveksi “Damar Asli” adalah stuktur organisasi garis, dimana wewenang dan tanggung jawab tertinggi dipegang oleh pimpinan perusahaan sekaligus pemilik perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar struktur organisasi perusahaan konveksi “Damar Asli” sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan Konveksi “Damar Asli” jember
Sumber data: Perusahaan konveksi “ Damar Asli” Jember, 2005

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, tugas dan wewenang masing – masing bagian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pimpinan Perusahaan

Tugas dan wewenang:

- 1) Memimpin perusahaan dan bertanggung jawab atas jalannya perusahaan baik intern maupun ekstern;
- 2) Membuat rencana kebijakan perusahaan;
- 3) Mengadakan pengawasan terhadap segala aktivitas disetiap bagian dan memungkinkan untuk mengadakan perbaikan; dan
- 4) Bertanggung jawab atas kelancaran aktivitas perusahaan.

b. Bagian Administrasi dan Keuangan

Tugas dan wewenang:

- 1) Melakukan kegiatan administrasi ketenaga kerjaan, seperti absensi tenaga kerja, kedisiplinan maupun pengupahan;
- 2) Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan;
- 3) Bertanggung jawab terhadap keluar masuknya keuangan perusahaan.

c. Bagian Produksi dan Gudang

Tugas dan wewenang:

- 1) Membuat perencanaan mengenai kegiatan produksi
- 2) Bertanggung jawab dan mengawasi proses produksi sejak dari bahan baku sampai barang jadi;
- 3) Memeriksa dan mengevaluasi hasil produksi;
- 4) Mencatat dan mengatur penerimaan bahan baku, dan
- 5) Mencatat keluar masuknya hasil produksi.

d. Bagian Pemasaran

Tugas dan wewenang:

- 1) Mencari informasi tentang perkembangan harga dipasaran ;
- 2) Mengawasi hal – hal yang berhubungan dengan distribusi perusahaan;
- 3) Mencari pelanggan baru dan mengamati selera konsumen;
- 4) Bertanggung jawab atas pengiriman produk pada agen – agen yang menjadi langganan perusahaan.
- 5) Menyebarkan produk ke pedagang pedagang pengecer dipasar – pasar yang menjadi sasaran perusahaan.

e. Tenaga Kerja Langsung

Tugas dan wewenang:

- 1) Melakukan kegiatan produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan; dan
- 2) Melapor kepada bagian produksi apabila terdapat kerusakan baik pada bahan baku maupun barang jadi.

2.3 Keadaan Ketenaga kerjaan Perusahaan Konveksi “Damar Asli” Jember

2.3.1 Jenis dan Jumlah tenaga kerja

Pelaksana dari aktifitas perusahaan selain memerlukan bahan baku, peralatan juga memerlukan adanya tenaga kerja yang akan mengoperasikan dan menyempurnakan kegiatan produksi. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan operasional perusahaan, sehingga perekrutan terhadap tenaga kerja akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Tenaga kerja yang dimiliki harus disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu jumlah tenaga kerja maupun kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja yang digunakan perusahaan konveksi “Damar Asli” sebagian besar berasal dari lingkungan sekitar perusahaan, sebab daerah tersebut masih banyak tenaga potensial yang menganggur. Tenaga kerja pada perusahaan konveksi “Damar Asli” Jember terdiri dari:

a. Tenaga kerja tidak langsung

Adalah tenaga kerja yang tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi dalam artian tenaga kerja disini tidak harus selalu ada didalam pabrik. Untuk tenaga kerja tidak langsung disini meliputi pimpinan, bagian administrasi dan keuangan, bagian produksi dan gudang, dan bagian pemasaran.

b. Tenaga kerja langsung

Adalah tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi dari bahan baku sampai menjadi barang jadi siap dipasarkan. Tenaga kerja ini meliputi pembuat pola dan pemotongan, pengobras, pembordir, penjahit, pemasang lubang kancing, penyetrika dan pengepakan.

Lebih jelasnya mengenai jumlah tenaga kerja perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Jumlah Tenaga Kerja pada Perusahaan Konveksi "Damar Asli" Jember

No	Jenis Tenaga Kerja	Jumlah (Orang)
1	Tenaga Kerja Tidak Langsung	
	a. Pimpinan merangkap bagian Pemasaran	1
	b. Bagian Administrasi dan keuangan merangkap Bagian Produksi dan Gudang	1
2	Tenaga Kerja Langsung	
	a. Pola dan Pemotongan	2
	b. Pengobrasan	2
	c. Pembuatan Bordir	4
	d. Penjahit	35
	e. Pemasang Lubang Kancing	2
	f. Setrika dan Pengepakan	5
	Jumlah Tenaga Kerja	52

Sumber data: Perusahaan Konveksi Damar Asli Jember, 2005

Berdasarkan data pada table tersebut dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang dimiliki perusahaan konveksi Damar asli berjumlah 52 orang, termasuk didalamnya adalah pimpinan sekaligus pemilik perusahaan. Oleh karena perusahaan merupakan perusahaan keluarga, maka untuk jabatan fungsional tanggung jawab dipegang secara rangkap oleh keluarga pemilik. Hal ini dapat dilihat pada jabatan pimpinan dipegang oleh pemilik yang sekaligus bertanggung jawab dalam hal pemasaran. Selain itu perangkapan fungsi dan tanggung jawab

ini juga terjadi pada jabatan administrasi dan keuangan serta bagian produksi yang dipegang seluruhnya oleh isteri pimpinan perusahaan. Selama kurun waktu lima (5) tahun terakhir tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan berjumlah tetap. Apabila terdapat tenaga kerja yang mengundurkan diri, pihak perusahaan segera mencari tenaga kerja pengganti. Jadi selama ini bagian – bagian pekerjaan tidak pernah mengalami kekosongan. Kebijakan seperti ini adalah untuk menjaga kelancaran proses produksi perusahaan.

2.3.2 Ketentuan Jam Kerja

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki jadwal kerja untuk mengatur kelancaran aktivitas kerja perusahaan. Adapun jam kerja perusahaan konveksi “Damar Asli” diatur sebagai berikut:

- a. Hari Senin s/d Kamis dan Sabtu
- | | |
|--------------|-----------------|
| Jam kerja I | : 07.00 – 12.00 |
| Istirahat | : 12.00 – 13.00 |
| Jam kerja II | : 13.00 – 16.00 |
- b. Hari Jum'at
- | | |
|--------------|-----------------|
| Jam kerja I | : 07.00 – 11.00 |
| Istirahat | : 11.00 – 12.30 |
| Jam kerja II | : 12.30 – 16.00 |

2.3.3 Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan ini berlaku untuk seluruh tenaga kerja langsung yang dimiliki perusahaan. Untuk tenaga fungsional, tidak ditentukan secara tetap besar gaji yang diterima. Hal ini disebabkan keadaan perusahaan merupakan perusahaan keluarga, sehingga jabatan untuk tenaga fungsional di pegang sendiri oleh pemilik beserta keluarganya. Jadi besarnya gaji yang akan mereka peroleh tergantung pada laba yang akan diterima. Biasanya Pemilik mengambil separuh dari jumlah laba bersih yang diterima perusahaan. Lebih lanjut pengupahan untuk tenaga kerja perusahaan konveksi “Damar Asli” terbagi menjadi dua sistem, yakni:

a. Sistem upah harian

Penghitungan upah harian diperuntukkan bagi tenaga kerja langsung yang menempati posisi pembuatan pola dan pemotongan, pengobrasan, pembuat border, pemasang lubang kancing, serta seksi penyetrikaan dan pengepakan. Upah tersebut diperhitungkan per hari selama mereka masuk kerja dan diberikan setiap akhir bulan. Untuk lebih jelasnya pemberian upah harian perusahaan konveksi tersebut dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Besarnya Upah Harian Tenaga Kerja Perusahaan Konveksi Danar Asli Jember.

No	Jenis Pekerjaan	Upah per Hari (dalam rupiah)			
		Tahun			
		2001	2002	2003	2004
1	Pola dan Pemotongan	10.000	10.000	11.000	11.000
2.	Pembordir	10.500	10.500	11.500	11.500
3.	Pengobras	9.000	9.000	10.000	10.000
4.	Pemasang Lubang Kancing	9.000	9.000	10.000	10.000
5.	Setrika dan Pengepakan	9.000	9.000	10.000	10.000

Sumber data: Perusahaan konveksi "Dandar Asli" Jember, 2005.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah upah harian mengalami kenaikan setiap dua tahun sekali yakni sebesar Rp1.000,00 untuk setiap seksi dari tenaga kerja tersebut.

b. Sistem Upah per potong

Pada sistem ini perusahaan mengkhususkan bagi tenaga kerja langsung seksi penjahit. Hal ini disebabkan tenaga penjahit harus memiliki ketelatenan serta keterampilan yang lebih khusus dari seksi yang lainnya. Adapun penentuan upah tersebut disesuaikan dengan model maupun ukuran dari pakain yang akan dijahit. Adapun rincian dari upah penjahit dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Besar Upah Penjahit Perusahaan Konveksi "Damar Asli" Berdasarkan Jenis Produk yang di Hasilkan

No	Jenis Produk	Upah per Potong(Dalam Rupiah)			
		Tahun			
		2001	2002	2003	2004
1.	Kemeja	4.500	4.500	5.000	5.000
2.	Hem	3.500	3.500	4.000	4.000
3.	Celana Panjang	1.750	1.750	2.000	2.000
4.	Baju Muslim/Taqwa	4.500	4.500	4.500	4.500
5.	Batik Corak	4.250	4.250	1.500	1.500
6.	Seragam Atasan				
	a. Untuk SD:				
	- Ukuran kecil	1.300	1.300	1.500	1.500
	- Ukuran sedang	1.750	1.750	2.000	2.000
	- Ukuran besar	2.000	2.000	2.500	2.500
	b. Untuk SMP				
	- Ukuran Pendek	1.750	1.750	2.000	2.000
	- Ukuran Panjang	2.000	2.000	2.500	2.500
	c. Untuk SMA				
	- Ukuran Pendek	1.750	1.750	2.000	2.000
	- Ukuran Panjang	2.250	2.250	2.500	2.500
7.	Seragam Bawahan				
	a. Untuk SD:				
	- Ukuran kecil	1.300	1.300	1.500	1.500
	- Ukuran sedang	1.750	1.750	2.000	2.000
	- Ukuran besar	2.250	2.250	2.500	2.500
	b. Untuk SMP				
	- Ukuran Pendek	1.750	1.750	2.000	2.000
	- Ukuran Panjang	2.250	2.250	2.500	2.500
	c. Untuk SMA				
	- Ukuran Panjang	2.250	2.250	2.500	2.500

Sumber data: Perusahaan konveksi Damar Asli Jember, 2005.

Seperti halnya sistem upah harian, kenaikan besarnya upah untuk tenaga penjahit juga mengalami kenaikan setiap dua tahun. Berdasarkan tabel diatas kenaikan yang terjadi untuk upah penjahit antara Rp. 200,00 ;Rp. 250,00; dan Rp. 500,00. Lebih lanjut jumlah upah yang telah dikeluarkan oleh perusahaan konveksi "Damar Asli" secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Jumlah Upah yang di Keluarkan Perusahaan Konveksi “ Damar Asli Jember Periode 2001 -2004.

No	Sistem Upah	Jumlah yang Dikeluarkan (Dalam Rupiah)			
		Tahun			
		2001	2002	2003	2004
1.	Sistem Upah Harian	13.680.000	13.680.000	15.120.000	150.120.000
2.	Sistem Upah per Potong	150.161.750	171.706.250	214.949.500	240.212.000
	Jumlah	163.841.750	185.386.250	230.069.500	255.332.000

Sumber data: Perusahaan Konveksi “ Damar Asli “ Jember,2005

Nilai upah yang ditunjukkan oleh tabel tersebut adalah untuk seluruh tenaga kerja langsung yang berjumlah 50 (lima puluh) orang. Upah tersebut merupakan imbalan yang bersifat materi. Selain itu selama jam kerja, perusahaan menyediakan makan bagi setiap tenaga kerja mereka. Hal ini dapatlah menjadi bukti bahwa perusahaan memberikan perhatian akan kesejahteraan karyawannya melalui upah yang diberikan tersebut. Nilai upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut telah melebihi standart Upah Minimum Regional (UMR) daerah Jember apabila dihitung per bulan per tenaga kerja. Hal ini didasarkan pada Kepmen Tenaga Kerja Republik Indonesia yang mengeluarkan ketetapan No 20/Men/2000 bahwa upah minimum untuk daerah Jember adalah sebesar Rp. 212.000,- perbulan (Warta,2000:41). Jadi Upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai bahkan telah melebihi standart upah yang berlaku.

2.4 Aspek Produksi

2.4.1 Bahan Baku dan Peralatan Produksi

Produksi merupakan kegiatan yang mengakibatkan adanya penambahan nilai guna dari suatu barang. Pada proses produksi ini juga memiliki kegiatan untuk mengkombinasikan faktor – faktor produksi guna menghasilkan barang ataupun jasa. Kegiatan produksi yang dilakukan oleh perusahaan konveksi “Damar Asli” bersifat kintinyu atau terus menerus. Untuk terlaksananya semua itu diperlukan adanya suatu perencanaan dalam memproduksi barang guna menjamin

kualitas maupun kelancaran proses produksi dengan menggunakan bahan baku yang terdiri dari bahan baku utama dan bahan baku pembantu. Keduanya dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bahan baku utama.

Merupakan bahan - bahan yang menjadi dasar pembuatan produk yang dihasilkan. Adapun bahan baku utama yang digunakan oleh perusahaan adalah kain dengan berbagai jenis, antara lain:

- Kain Hero
- Kain Oxford
- Kain Teteron
- Kain Top Master
- Kain SS
- Kain Putra Tex
- Kain Sandwosh
- Kain Katun
- Kain Santung Prima
- Kain Marlin Tea

b. Bahan Baku Pembantu

Merupakan bahan yang digunakan untuk melengkapi proses pembuatan produk guna menjadi produk yang lebih baik. Bahan pembantu tersebut antara lain: Benang jahit berbagai warna, Kancing baju , Kain keras, Kain kapas, Elastik, Hak , Restleting, Benang bordir.

Selanjutnya untuk kelancaran kegiatan produksi, perusahaan memiliki beberapa peralatan yang sangat membantu tersedianya produk dengan tepat waktu. Adapun peralatan yang digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- Mesin pemotong kain
- Mesin border
- Mesin obras
- Mesin pembuat lubang kancing
- Mesin jahit
- Setrika
- Jarum pentul, jarum jahit, jarum mesin;
- Alat pembuka benang ;
- Pensil jahit;
- Penggaris lurus, penggaris lengan, penggaris pinggang, meteran;
- Gunting besar dan kecil ;dan
- Gunting benang "jepit kepiting"

2.4.2 Proses Produksi

Proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan konveksi Dauu Asli terbagi menjadi beberapa tahap sebagai berikut:

a. Tahap I :

Proses awal dimulai dari pembuatan pola sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pembuatan pola ini dibuat diatas kertas yang dimaksudkan untuk memudahkan dalam pemotongan kain. Pada proses ini juga dibuatkan tanda – tanda pada bagian mana yang perlu dijahit, diobras atau dipasang *accessories*. Selanjutnya mulailah dilakukan pemotongan kain menggunakan mesin pemotong kain. Pada proses ini, terlebih dahulu kain yang masih gulungan dilipat – lipat berdasarkan jumlah yang akan dipotong sesuai permintaan. Kemudian kain diatur sedemikian rupa agar didapatkan potongan kain yang bagus. Pemotongan kain tersebut disesuaikan dengan pola dan dilakukan lebih besar 1,5 cm – 2 cm dari garis polanya. Hal ini dimaksudkan untuk membentuk lipatan kain pinggiran pada pakaian. Sedangkan garis pola tersebut menunjukkan garis jahitan atau bagian yang harus dijahit.

b. Tahap II:

Setelah dilakukan proses pemotongan kain kemudian dilakukan pengobrasan. Pekerjaan ini bertujuan untuk merapikan pinggiran kain dan menghilangkan bekas dari kain sehabis dipotong sehingga kain tetap dalam keadaan rapi dan serat kain pada bagian – bagian pinggir kain tidak mudah rusak.

c. Tahap III:

Setelah dilakukan pengobrasan, kain – kain yang perlu dibordir diserahkan pada seksi border. Sedangkan untuk kain yang tidak memerlukan bordir seperti kain seragam sekolah langsung diserahkan kepada bagian penjahit. Pada tahap border sebagaimana tahap awal, kain – kain yang perlu dibordir kemudian dibuatkan pola atau motif dengan menggambarannya diatas kain tersebut. Penggambaran ini sesuai dengan gambar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah penggambaran barulah dilakukan proses border menggunakan mesin khusus border yaitu dengan cara menjaitnya dengan benang biasa terlebih dahulu mengikuti pola yang telah digambar, baru

kemudian menggurakan benang bordir diatas pola yang telah dijahit dengan benang biasa tersebut.

d. Tahap III:

Tahap selanjutnya adalah proses penjahitan. Penjahitan ini menggunakan mesin jahit yang digerakkan listrik. Penjahitan dilakukan mengikuti garis pola yang telah di gambarkan oleh pembuat pola pada kain tersebut. Pada tahap ini dilakukan pula pemasangan restleting serta label perusahaan dan ukuran baju.

e. Tahap IV:

Setelah kain dijahit dan sudah kelihatan bentuknya, kemudian diserahkan kepada seksi pembuat lubang kancing. Pembuatan lubang kancing ini harus dipaskan antara pakaian sisi atas dengan sisi bawah, sehingga akan mendapatkan pemasangan yang pas pada pakaian tersebut. Selain membuat lubang kancing seksi ini juga memasang kancing yang dipaskan dengan lubang kancing yang telah dibuat, serta memasang "hak" pada bagian yang memerlukan pemasangan "hak" seperti jenis celana dan rok seragam.

f. Tahap V:

Pada tahap terakhir ini adalah proses penyetricaan. Hal ini dilakukan agar pakaian yang dihasilkan tidak kelihatan keodoran dan permukaannya menjadi licin sehingga pakaian yang dihasilkan akan menjadi rapi dan mudah dipak. Setelah itu burulah pakaian tersebut dipak dalam plastik dan siap dimasukkan ke gudang dan dikeluarkan kembali untuk dipasarkan..

2.4.3 Hasil Produksi

Perusahaan konveksi Damar Asli memproduksi jenis pakaian jadi khusus pria dewasa serta seragam sekolah dari tingkat SD sampai tingkat SMA. Rincian target dan realisasi hasil produksi selama empat (4) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel II. Target dan Hasil Produksi Perusahaan Korveksi "Damar Asli" Jember

No	Jenis Produk	Unit Produksi (dalam satuan)							
		Tahun							
		2001		2002		2003		2004	
	I	II	I	II	I	II	I	II	
1	Kemeja	6.750	6.875	2.135	6.954	7.135	7.418	7.590	7.984
2	Hem	5.425	5.678	6.290	6.110	6.300	6.574	6.754	7.104
3	Celana Panjang	3.454	3.952	4.575	4.396	4.575	4.860	5.040	5.388
4	Baju Muslim/Taqwa	4.650	5.090	6.790	6.514	6.794	6.979	7.155	7.506
5	Batik Corak	3.050	3.154	3.235	3.609	3.769	4.073	4.150	4.615
6	Seragam Atasan								
	a. Untuk SD:								
	- Ukuran kecil	2.580	3.620	3.790	3.952	4.030	4.418	4.485	4.944
	- Ukuran sedang	2.700	2.870	3.950	3.518	3.494	3.982	4.160	4.512
	- Ukuran besar	2.500	2.565	2.745	3.289	3.465	3.753	3.930	4.283
	b. Untuk SMP								
	- Ukuran Pendek	2.200	2.120	2.300	2.854	2.930	3.318	3.498	3.812
	- Ukuran Panjang	2.500	2.870	3.000	1.998	2.178	2.462	2.542	2.978
	c. Untuk SMA								
	- Ukuran Pendek	1.450	1.560	1.750	2.050	2.130	2.514	2.650	2.960
	- Ukuran Panjang	1.550	1.782	1.960	3.120	3.300	3.584	3.600	4.116
7	Seragam Bawahan								
	a. Untuk SD:								
	- Ukuran kecil	2.475	2.850	2.010	2.685	2.865	3.248	3.320	3.692
	- Ukuran sedang	2.650	2.550	2.715	2.465	2.645	2.927	3.000	3.457
	- Ukuran besar	2.360	2.500	2.640	2.582	2.762	3.046	3.120	3.576
	b. Untuk SMP								
	- Ukuran Pendek	2.175	2.120	2.400	2.394	2.575	2.852	2.935	3.382
	- Ukuran Panjang	2.200	2.475	2.655	2.710	2.880	3.176	3.256	3.706
	c. Untuk SMA								
	- Ukuran Panjang	1.350	1.150	1.325	1.884	2.065	2.359	2.450	2.854

Sumber data : Perusahaan Korveksi "Damar Asli" Jember, 2005.

Keterangan:

I : Target produksi

II : Realisasi hasil produksi

Sistem Produksi Perusahaan ini selalu melihat kondisi permintaan pasar. Apabila pasar sedang mengalami peningkatan permintaan atas seragam sekolah maka pihak perusahaan akan memproduksi produk tersebut secara besar-besaran, biasanya hal ini terjadi saat ada tahun ajaran baru bagi sekolah atau sekitar bulan Mei sampai dengan Juni. Selanjutnya menjelang Idul Fitri produksi ini dialihkan untuk memproduksi kemeja, hem, busana muslim secara besar-besaran. Kebijakan ini diberikan adalah untuk menghindari titik jeruh produksi.

2.4.4 Harga Jual Produk

Ferusaahaan menetapkan harga jual-dengan rumus Harga Pokok Penjualan ditambah dengan laba atau keuntungan yang diinginkan. Namun demikian perusahaan juga selalu mengikuti perkembangan harga pasar. Adapun harga jual produk perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Harga Jual Produk Perusahaan Konveksi "Damar Asli" Jember.

No (a)	Jenis Produk (b)	Harga Jual Per unit (Dalam rupiah) (c)
1	Kemeja, dengan jenis kain:	
	- Kain katun	16.500
	- Kain sandwosh	20.000
	- Kain batik corak	25.000
2.	Hem, dengan jenis kain:	
	- Kain katun	15.500
	- Kain sandwosh	19.000
	- Kain batik corak	24.000
3.	Seragam Atasan	
	a. Seragam SD:	
	- Ukuran kecil	11.000
	- Ukuran sedang	12.000
	- Ukuran besar	13.000
	b. Seragam SMP	
	- Ukuran Pendek	15.500
	- Ukuran Panjang	16.500
	c. Seragam SMA	
	- Ukuran Pendek	17.500
	- Ukuran Panjang	18.500
4.	Seragam Bawahan	
	a. Seragam SD:	
	- Ukuran kecil (rok/ celana)	10.000 / 7.500
	- Ukuran sedang (rok/celana)	11.000 / 8.000
	- Ukuran besar (rok/celana)	12.000 / 9.000
	b. Seragam SMP	
	Rok:	
	- Ukuran Pendek	15.000
	- Ukuran Panjang	16.500
	Celana:	
	- Ukuran Pendek	17.000
	- Ukuran Panjang	18.000

(a)	(b)	(c)
e.	Seragam SMA	
	Rok:	
	- Ukuran Pendek	17.000
	- Ukuran Panjang	18.500
	Celana:	
	- Ukuran Panjang	22.500
4.	Celana panjang	25.000
5.	Baju Taqwa	45.000

Sumber data : Perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember, 2005.

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa walaupun bentuk pakaian sama namun karena jenis kain berbeda maka harga juga akan berbeda. Hal ini dapat terlihat pada jenis produk kemeja dan hem. Untuk seragam sekolah jenis kain yang digunakan sama baik dari tingkat SD sampai tingkat SMA.

2.5 Aspek Pemasaran

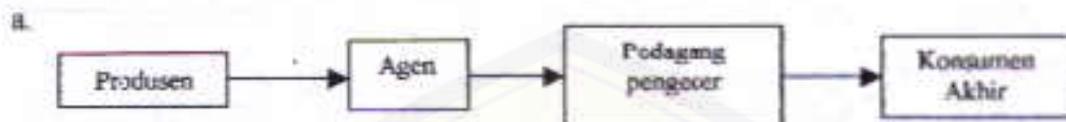
2.5.1 Daerah Pemasaran

Merupakan daerah yang digurakan untuk memasarkan produk - produk perusahaan. Luas daerah pasar akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mengembangkan produk yang dihasilkan. Semakin luas daerah pasar suatu perusahaan maka kesempatan untuk mengenalkan produk pada masyarakat umum semakin besar, sehingga perusahaan akan dapat menyerap konsumen dalam jumlah besar yang selanjutnya akan mempercepat tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun daerah pasar yang berhasil dikuasai oleh perusahaan meliputi wilayah kabupaten Jember, Bondowoso, Banyuwangi, Situbondo, Lumajang, Probolinggo dan Pasuruan. Rencana kedepan perusahaan ingin memperluas daerah pasar sampai kederah Surabaya, Sidoarjo dan sebagian Jawa tengah.

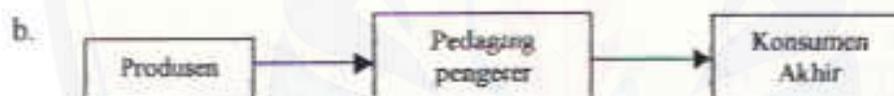


2.5.2 Saluran Distribusi

Penggunaan saluran distribusi yang dimiliki oleh perusahaan bertujuan untuk menunjang kelancaran arus barang dari produsen ke konsumen akhir. Pemasaran produk perusahaan konveksi "Damar Asli" dilakukan dengan saluran distribusi sebagai berikut:



Pada saluran distribusi diatas perusahaan mengirimkan barang pada agen – agen yang menjadi langganan perusahaan melalui jasa distributor, dalam hal ini merupakan tugas dari pengirim barang yang dimiliki oleh perusahaan. Selanjutnya Agen akan menyebarkan produk kepada pedagang pengecer yang menyebar diseluruh daerah pasar perusahaan. Melalui pedagang pengecer inilah kemudian produk akan sampai ketangan konsumen akhir.



Melalui saluran distribusi ini produk perusahaan langsung dibawa oleh pedagang pengecer kemudian akan dipasarkan sendiri oleh pedagang pengecer hingga produk akan sampai ketangan konsumen akhir.

IV. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan konveksi Damar Asli Jember, maka pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X (kompensasi *financial*) dengan indikator upah dan variabel Y (produktivitas kerja) dengan dua indikator yaitu efektivitas kerja dan efisiensi kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

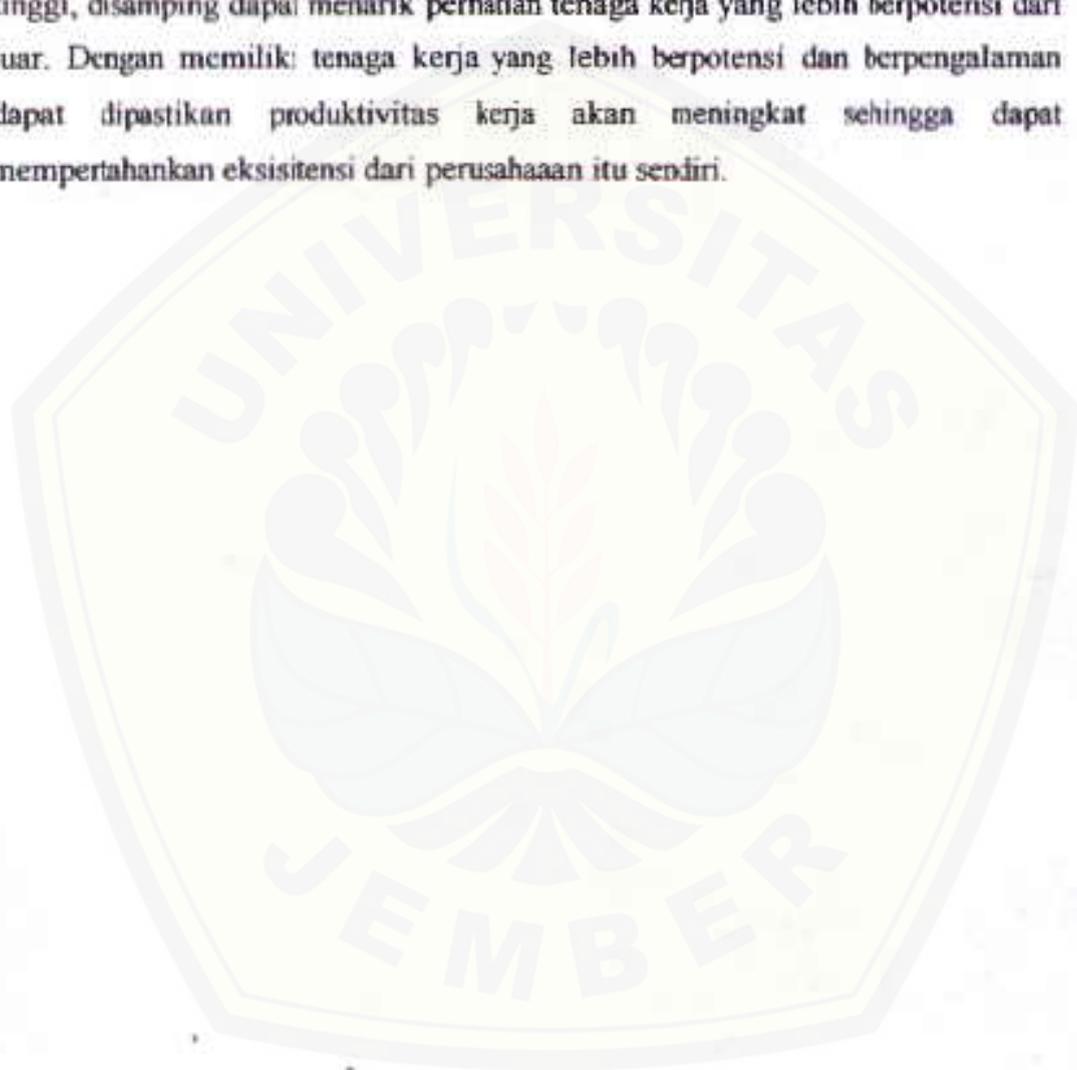
- a. Diketahui ada hubungan yang kuat antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Damar Asli" Jember
- b. Besarnya hubungan antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi Damar Asli Jember yang dihitung berdasarkan analisis korelasi Rank Spearman yaitu sebesar 0,766 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi Damar Asli Jember sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan atau sangat nyata.

4.2 Saran

Berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa kompensasi *financial* telah diberikan dengan baik oleh perusahaan dan telah memberikan kepuasan bagi pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi *financial* dapat merangsang timbulnya semangat kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja tersebut maka diharapkan pihak perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang lebih baik lagi terhadap tenaga kerja terutama dalam hal pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang semula sudah baik perlu untuk dikelola lebih baik lagi dan mungkin dapat diperluas lagi dalam artian tidak

hanya upah tetapi dapat meliputi bonus, tunjangan – tunjangan dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya seperti misalnya- adanya pelayanan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Hal ini perlu dipertimbangkan untuk mempertahankan tenaga kerja berpotensi yang dimiliki karena dengan adanya kompensasi yang beragam akan merangsang timbulnya semangat kerja yang lebih tinggi, disamping dapat menarik perhatian tenaga kerja yang lebih berpotensi dari luar. Dengan memiliki tenaga kerja yang lebih berpotensi dan berpengalaman dapat dipastikan produktivitas kerja akan meningkat sehingga dapat mempertahankan eksistensi dari perusahaan itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, G dan Asri. 2003. *Anggaran Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Alsa Asnadi. 2003. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: PT. Dunia Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi v*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Griffin, R dan Ronald, J.E. Terjemahan Dr. Wagiono Ismangil 1996. *Pengantar Bisnis Jilid I*. Jakarta: Prehalindo.
- Gomes, I. Cordosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hadi, Sutrisno. 1997. *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kussriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Nasir, M. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Notoatmojo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurghianoro, Burhan. 1996. *Statistik Terapan Untuk Ilmu - Ilmu Sosial*. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandoyo, H dan S. Husnan. 2002. *Manajemen Personalia cetakan ke 10*. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto, J. 1996. *Produktivitas dan Manajemen Kumpulan Kertas Kerja Seri Produktivitas IV*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Saksono, Slamet. 2003. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: konisius.
- Sarwoto. 1991. *Dasar - Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghelja Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Mandar Maju: Bandung.
- Siegel, S. 1997. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Simamra, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjatak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi II*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Singarimbun M dan S. Efendi. 1995 *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES Indonesia.
- Sinungen, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sovic, N. 1997. *Sistem Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan ke 7*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyrni, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep, Tori dan Aplikasi dalam kontes Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. 1997. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

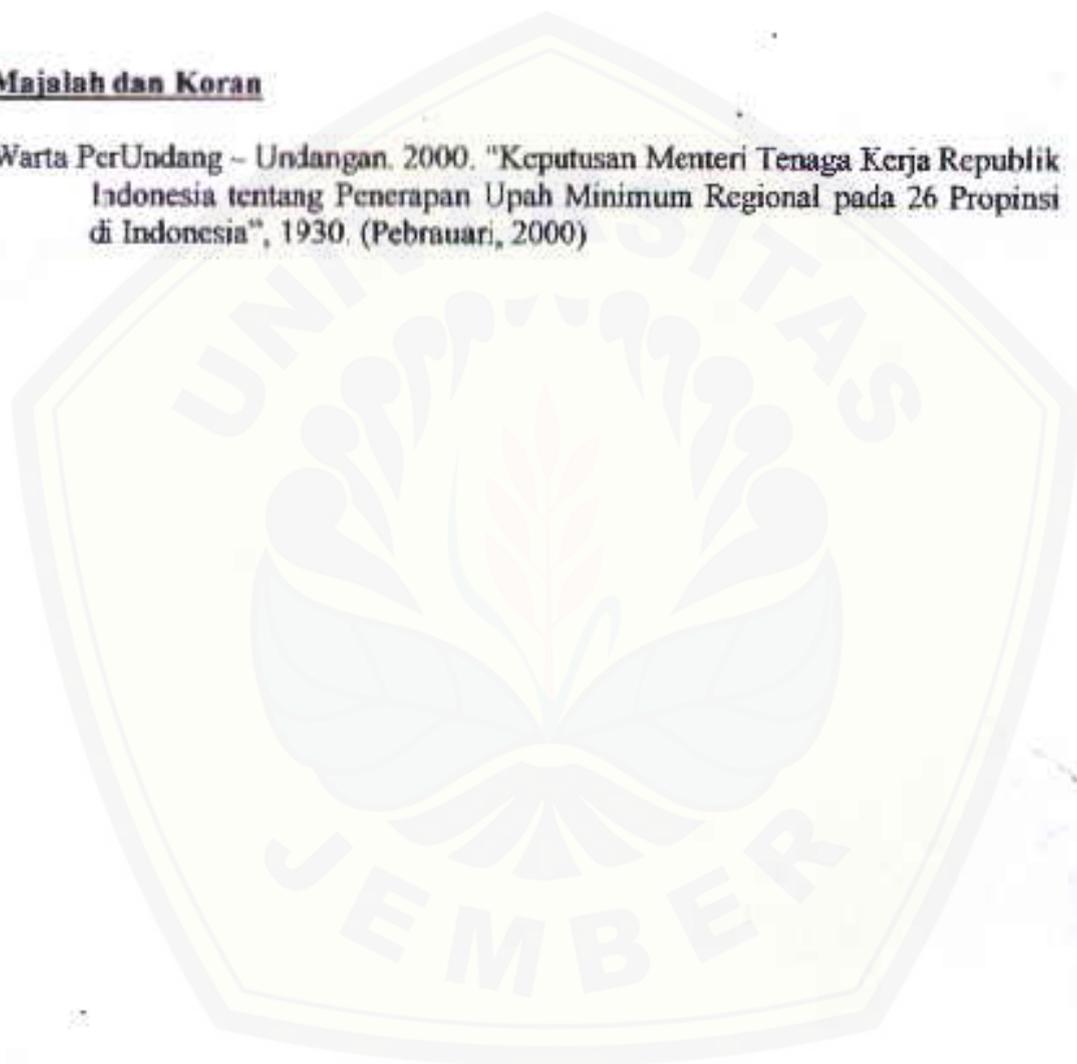
Supranto, J. 1997. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

Tim Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Majalah dan Koran

Warta PerUndang - Undangan. 2000. "Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Penerapan Upah Minimum Regional pada 26 Propinsi di Indonesia", 1930. (Pebruari, 2000)



KUISIONER PENELITIAN**"HUBUNGAN KOMPENSASI *FINANCIAL* DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADAPERUSAHAAN KONVEKSI "DANAR ASLI" JEMBER****I. Identitas Peneliti**

1. Nama : Lindawati Budi Sanjaya
2. NIM : 030910292030
3. Jurusan/Prog. Studi : Ilmu Administrasi Niaga-Ekstensi/S-1
4. Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
5. Alamat : Kalisat - Jember

II. Pengantar

Kuisisioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan strata 1 /S-1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Ekstensi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan atau menguji adakah hubungan pemberian kompensasi *financial* dengan produktivitas kerja pada perusahaan konveksi "Dandar Asli" Jember.

Peneliti mohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuisisioner tersebut. Penelitian ini sama sekali tidak dimaksudkan untuk mengangkapkan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara. Kerahasiaan Bapak/Ibu/Saudara tidak mempengaruhi kredibilitas dari pekerjaan.

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab kuisisioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat Saya

(Lindawati Budi Sanjaya)

III. Petunjuk pengisian

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden : (tidak perlu diisi)
2. Umur : Tahun
3. jenis kelamin : L/P
4. Pendidikan terakhir :
5. Masa kerja :
6. Bagian pekerjaan :

IV. DAFTAR PERTANYAAN

PERTANYAAN MENGENAI KOMPENSASI *FINANCIAL* VARIABEL (X)

Beri tanda silang (X) pada jawaban anda.

1. Dalam satu tahun terakhir bagaimanakah kesesuaian upah yang diterima dengan sifat pekerjaan yang harus dilakukan?
 - a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup Sesuai
 - d. Kurang Sesuai
 - e. Tidak Sesuai
2. Bagaimanakah proses pemberian upah yang diberikan setiap akhir bulan oleh perusahaan?
 - a. Sangat Lancar
 - b. Lancar
 - c. Cukup Lancar
 - d. Kurang Lancar
 - e. Tidak Lancar

3. Menurut Bapak /Ibu/ Saudara bagaimanakah kesesuaian besarnya upah yang diberikan dengan ketetapan perusahaan selama ini ?
 - a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kadang- kadang sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai

4. Apakah upah yang diterima Bapak/Ibu/Saudara dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari ?
 - a. Sangat memenuhi
 - b. Memenuhi
 - c. Cukup memenuhi
 - d. Kurang memenuhi
 - e. Tidak memenuhi

5. Bagaimanakah besarnya upah yang Bapak/Ibu/ Saudara terima jika dikaitkan dengan ketetapan Upah Minimum Regional (UMR) ?
(UMR daerah Jember = Rp. 212.000,- per bulan)
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Kadang –kadang sesuai
 - d. Kurang Sesuai
 - e. Tidak sesuai

**PERTANYAAN MENGENAI PRODUKTIVITAS KERJA
VARIABEL (Y)**

1) EFEKTIVITAS KERJA

1. Berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, apakah hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara selesaikan memenuhi kuantitas (jumlah) yang ditargetkan oleh perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

2. Berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, apakah hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara selesaikan memenuhi kuantitas (mutu) yang distandartkan oleh perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

3. Apakah Bapak/ Ibu/ Saudara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

2) EFISIENSI KERJA

1. Apakah keterampilan yang Bapak/Ibu/Saudara miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan standart mutu yang diharapkan perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

2. Apakah peralatan yang digunakan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart mutu yang diharapkan perusahaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

3. Berdasarkan jadwal kerja yang ditetapkan, apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat bekerja secara optimal sehingga hasil yang dicapai jauh melebihi target perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

Lampiran 2.

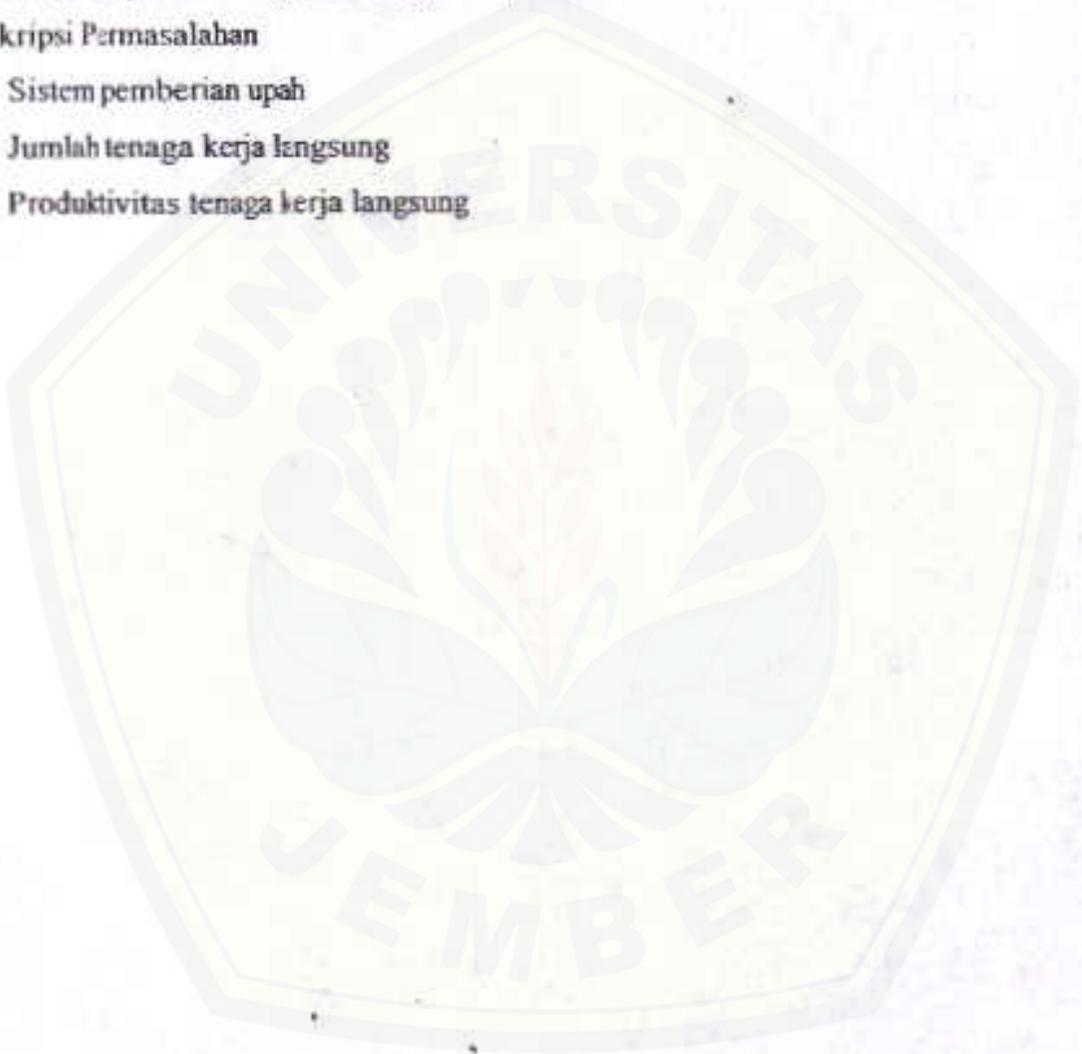
PEDOMAN WAWANCARA

I Gambaran umum Perusahaan

- a. Sejarah singkat perusahaan
- b. Lokasi perusahaan
- c. Struktur organisasi perusahaan konveksi Damar Asli Jember
- d. Produksi perusahaan, jenis dan jumlah produksi

II. Deskripsi Permasalahan

- e. Sistem pemberian upah
- f. Jumlah tenaga kerja langsung
- g. Produktivitas tenaga kerja langsung



Lampiran 3

Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel X dengan Indikator Upah

Responden (N)	Item					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	3	5	4	3	19
4	4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	5	4	21
6	4	5	4	5	4	22
7	5	5	4	4	5	23
8	5	5	4	5	5	24
9	4	4	4	5	5	22
10	4	4	4	3	4	19
11	3	4	5	3	3	18
12	5	5	5	4	5	24
13	4	5	3	4	5	20
14	5	4	4	5	3	21
15	4	5	5	4	5	23
16	4	5	4	5	5	23
17	4	5	4	4	5	22
18	3	4	3	5	3	18
19	4	4	4	5	4	21
20	5	5	4	4	5	23
21	5	5	5	5	5	25
22	4	5	4	3	5	21
23	3	4	5	4	3	19
24	4	3	4	4	4	19
25	5	4	3	4	5	21
26	5	4	4	5	4	22
27	4	4	5	3	5	21
28	3	4	4	4	4	19
29	4	4	4	3	5	20
30	4	5	4	4	5	22

Sumber data: Hasil penelitian, 2005.

Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Efektifitas Kerja

Responden (N)	Item			Total Skor
	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	5	5	5	15
3	3	3	4	10
4	5	4	4	13
5	4	5	4	13
6	4	5	5	14
7	4	5	4	13
8	5	5	5	15
9	5	5	4	14
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	4	5	13
13	4	4	4	12
14	5	4	4	13
15	4	4	5	13
16	5	5	4	14
17	4	5	5	14
18	3	4	4	11
19	4	3	5	12
20	4	5	5	14
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	3	4	3	10
24	3	3	5	11
25	4	5	5	14
26	5	5	4	14
27	4	5	5	14
28	5	5	4	14
29	4	4	4	12
30	5	4	4	13

Sumber data: Hasil penelitian, 2005

Lampiran 5

Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Efisiensi Kerja

Responden (N)	Item			Total Skor
	1	2	3	
1	4	5	4	13
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	5	5	5	15
5	4	5	5	14
6	3	4	4	11
7	5	5	4	14
8	5	5	4	14
9	5	5	4	14
10	4	4	3	11
11	4	4	4	12
12	5	4	5	14
13	4	5	4	13
14	4	4	4	12
15	5	4	5	14
16	4	4	4	12
17	5	5	4	14
18	4	4	4	12
19	4	3	5	12
20	5	5	4	14
21	5	5	4	14
22	4	4	5	13
23	4	4	5	13
24	4	3	4	11
25	4	5	4	13
26	4	4	3	11
27	4	5	4	13
28	4	4	3	11
29	3	4	4	11
30	4	5	4	13

Sumber data: Hasil penelitian, 2005

Lampiran 6

Total Skor jawaban responden terhadap variabel Y

Responden (N)	Indikator		Total Skor
	1	2	
1	12	13	25
2	15	12	27
3	10	12	22
4	13	15	28
5	13	14	27
6	14	11	25
7	13	14	27
8	15	14	29
9	14	14	28
10	12	11	23
11	12	12	24
12	13	14	27
13	12	13	25
14	13	12	25
15	13	14	27
16	14	12	26
17	14	14	28
18	11	12	23
19	12	12	24
20	14	14	28
21	15	14	29
22	15	13	28
23	10	13	23
24	11	11	22
25	14	13	27
26	14	11	25
27	14	13	27
28	14	11	25
29	12	11	23
30	13	13	26

Sumber data: Hasil penelitian, 2005

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,686	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,355	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,166
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,603	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,816
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,698	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818 JEMBER 68121
E-mail : lemilit_unej@jember.telkom.net.id
Admin@lemilit.unej.ac.id

Nomor : 1165/J25.3.1/PL.5/2005
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

03 Oktober 2005

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin
Perusahaan Konveksi "Danar Asli" Jember
di -

JEMBER.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 5823/J25.1.2/PL.5/2005 tanggal 30 September 2005, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : LINDAWATI RUDI SANJAYA / 03 - 2033
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / ADNI (Ekstensi)
Alamat : Sumber Jeruk - Kalisat - Jember (0331) 593945
Judul Penelitian : Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Perusahaan Konveksi "Danar Asli" Jember.
Lokasi : Perusahaan Konveksi "Danar Asli" Jember
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

maka kami mohon, dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,



1570, DEA., Ph.D.
131 592 357

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.

PERUSAHAAN KONVEKSI
DANAR ASLI JEMBER

Jln. Dharmawangsa Gg. R7 Rambli Gundam – Rambli Puji – Jember

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebcnarnya bahwa Mahasiswa yang disebutkan berikut ini:

Nama : Lindawati Budi Sanjaya
NIM : 030910292030
Jurusan/ Program studi : Ilmu Administrasi / Administrasi Niaga Ekstensi
Alamat : Sumber jeruk – Kalisat - Jember

Telah melakukan penelitian di Perusahaan konveksi "Danar Asli" Jember untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Teraga Kerja Langsung Pada Perusahaan Konveksi "Danar Asli" Jember". Penelitian ini dilakukan terhitung sejak tanggal 4 Oktober 2005 sampai dengan 3 Desember 2005.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

Kepala Bagian Administrasi
dan Keuangan



Masulun Nikmah

