

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha atau pendirian suatu perusahaan dilakukan karena adanya suatu tujuan yang hendak dicapai. Tujuan dari perusahaan pada umumnya adalah untuk mendapatkan laba. Perusahaan didirikan dengan harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat. Untuk mencapai itu semua harus ditunjang dengan adanya pengelolaan semua faktor produksi. Faktor produksi tersebut meliputi manusia sebagai tenaga kerja, modal, mesin, bahan baku, metode, pasar, dan lain-lain.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor paling penting dalam proses produksi, sehingga harus diupayakan pengelolaannya seoptimal mungkin. Seorang pimpinan perusahaan harus berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya supaya perusahaan dapat berkembang terus dan minimal dapat mempertahankan usahanya, untuk itu kepada karyawan perlu diberi rangsangan (motivasi).

Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu dengan memberikan upah insentif. Pelaksanaan upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang

berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan, karena upah ini sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Besar kecilnya jumlah upah insentif ini tergantung dari prestasi kerja yang dihasilkan atau hasil yang diperoleh melebihi standard produksi yang dihasilkan. Dengan memberikan upah insentif berarti akan menambah income bagi pekerja, yang dapat digunakan untuk memenuhi segala kebutuhannya. Karena upah insentif ini sebagai pendorong bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga dengan demikian akan berpengaruh juga pada produktivitas kerja.

Walaupun mereka sudah menerima upah pokok dan juga upah insentif sesuai dengan apa yang diinginkan, namun masih ada yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan aman, karena dengan suasana yang demikian para karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

Hal ini sangat menguntungkan sehingga secara tidak langsung produktivitas akan meningkat. Lingkungan kerja di sini bisa diambil contoh misalnya penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan, keindahan dan lain-lain.

Pada prinsipnya kalau perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik, maka produktivitas kerja dari karyawan dapat ditingkatkan. Seorang karyawan akan dapat dinilai produktif apabila mereka mampu menghasilkan output yang banyak dari tenaga kerja (karyawan) yang lainnya dalam satuan waktu yang sama di atas standard

produksi. Keberhasilan dari motivasi yang telah diberikan harus diukur sampai di mana keberhasilannya.

Demikian juga dengan PT Setia Abadi, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan kayu kalimantan, perusahaan ini dituntut untuk menjaga kualitas produk kayu olahannya dengan berbagai jenis dan ukuran. Untuk itulah perusahaan menggunakan upah insentif sebagai rangsangan terhadap karyawan produksinya untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kualitas produk-produk kayu kalimantan olahannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul "Pengaruh Upah Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Setia Abadi Semarang".

1.2. Perumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah.

Bertolak dari uraian di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh upah insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Seberapa besar pengaruh upah insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Mengingat bahwa produktivitas banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, keterampilan, disiplin, teknologi, manajemen, dan lain-lain maka agar penelitian tidak bias, penulis membatasi permasalahan yang berpengaruh terhadap produktivitas yakni upah insentif dan lingkungan kerja.

- Upah insentif mencakup uang yang diterima karena mampu menghasilkan produksi di atas standard yang telah ditetapkan perusahaan.
- Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja di mana bisa membuat suasana yang menyenangkan bagi pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga tercipta suasana kerja yang baik dalam perusahaan.
- Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dengan fasilitas yang dimiliki dan dalam waktu tertentu di atas standard produksinya.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh upah insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh upah insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan pengalaman Akademik khususnya dalam kegiatan penelitian.
2. Memberikan informasi tentang kondisi perusahaan yang bersangkutan, dan sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan produktivitas.
3. Sebagai bahan masukan bagi Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, sehingga dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan proses belajar mengajar.

1.5. Kerangka Pemikiran

Manusia bekerja karena didorong oleh salah satu sebab adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan bekerja berarti memperoleh upah, di mana upah merupakan pendapatan yang diterima seorang karyawan secara tetap tiap bulan, sebagai balas jasanya dalam bekerja pada suatu perusahaan, termasuk di dalamnya upah pokok dan tunjangan-tunjangan atau insentif lainnya. Besarnya upah insentif ini tidak sama meskipun dalam jabatan yang sama, karena besar kecilnya jumlah upah insentif ini tergantung dari prestasi kerja yang dihasilkan atau hasil yang diperoleh melebihi standard produksi yang dihasilkan, sehingga upah insentif tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan produktivitas merupakan faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan di masa yang akan datang. Dengan peningkatan produktivitas ongkos produksi menurun dan

keuntungan bertambah. Akibatnya daya saing meningkat dan kualitas ditingkatkan, dengan demikian produk-produk suatu perusahaan dapat merebut pasar. Adapun peningkatan produktivitas kerja ini harus diikuti dengan dukungan dari segenap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas mencakup mental yang patriotik yang memandang hari depan secara optimistis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (M. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Aksara Persada Press, 1981: 12)

Jadi konsep produktivitas tersebut, mengandung arti adanya usaha untuk meningkatkan nilai-nilai kerja di hari yang lalu.

Untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya yaitu melalui upah insentif yang merupakan upah tambahan di luar upah pokok serta adanya pemberian suatu lingkungan kerja yang baik bagi segenap karyawan.

Sedangkan upah insentif yang dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda karena memang prestasi yang meningkat. (Heidjerachman Ranupandoyo, Drs. , Suad Husnan Drs. MBA. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1980: 63)

Di samping itu jaminan sosial kerja yang sering dilupakan arti pentingnya oleh pemilik perusahaan, mengingat karyawan sebagai makhluk sosial yang tidak hanya membutuhkan segi finansial saja, tetapi ia menginginkan agar kesehatan dan keselamatan kerjanya mendapat perhatian dari perusahaan.

Selain memberikan upah insentif, perusahaan juga memperhatikan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja

merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja , di mana bisa membuat suasana yang menyenangkan bagi pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga akan tercipta suasana kerja yang baik di dalam perusahaan. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong, sehingga karyawan mau bekerja dengan baik.

Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar dapat mencapai tujuan yaitu adanya keuntungan yang tinggi. Di samping itu juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Uraian tersebut dapat digambarkan dalam suatu model sbb:



1.6. Hipotesa

Perumusan hipotesa merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Hipotesa menurut Winarno Surachman adalah jawaban sementara terhadap suatu perusahaan. (Prof. Dr. Winarno Surachman, Pengantar Penelitian Ilmiah, Tarsito Bandung, 1981:62) Sedangkan menurut Sumadi Suryobroto, hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah. Hipotesa akan ditolak jika yang satu mungkin palsu dan diterima jika faktor-faktor

membenarkan. (Drs. Sumadi Suryobroto, MA , Metodologi Penelitian, CV. Rajawali, Jakarta, hal 75)

Selanjutnya beliau membagi hipotesa menjadi 2, yaitu :

1. Hipotesa kerja atau hipotesa asli atau hipotesa alternatif (Ha/Ho).
2. Hipotesa nol atau hipotesa statistik (Ho), hipotesa yang menyatakan persamaan dan perbedaan antara dua kelompok atau lebih.

Jadi yang dimaksud hipotesa adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, di mana jawaban sementara tersebut masih harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut: "Jika upah insentif dan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan baik, maka produktivitas kerja karyawan pada PT. SETIA ABADI, Semarang akan meningkat."

1.7. Metodologi Penelitian

1.7.1. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel perlu ditetapkan terlebih dahulu sebelum penelitian, hal ini bertujuan agar suatu penelitian mendapatkan data yang benar-benar diperlukan dan menunjang tercapainya maksud dan tujuan.

Populasi adalah jumlah dari apa yang karakteristiknya diduga, sedangkan sampel adalah merupakan bagian dari populasi serta dipandang wakil dari populasi. (Masri Singarimbuan, Metodologi Penelitian, Survai LP3ES, hal 3)

Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah karyawan di PT Setia Abadi, Semarang. Adapun sampel yang diambil adalah karyawan pada bagian produksi sebanyak 25% dari jumlah populasi jadi jumlahnya adalah sebanyak 30 orang karyawan.

Pengambilan sampelnya dilakukan dengan acak dan teknik sampling, dinamakan demikian karena peneliti mencampurkan subyek-subyek didalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Setelah dicampur diambil satu persatu sebanyak sampel yang akan diteliti.

1.7.2. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Setiap penelitian memerlukan teknik atau metode bagaimana caranya memperoleh data, sehingga data yang diperlukan lebih lengkap. Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan suatu tehnik pengumpulan data:

a. Data Primer

Adalah data yang penulis dapatkan langsung dari obyek yang berhubungan dengan masalah yang bersangkutan.

Cara memperolehnya dengan :

- Interview, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung kepada pegawai yang diberi tugas untuk melayani guna melengkapi data yang masih kurang.
- Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diselidiki, di dalam pengamatan ini untuk mendapatkan

gambaran yang jelas dan dapat melihat langsung cara kerja karyawan-karyawannya.

- Quisioner, yaitu dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan mengenai upah insentif, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan secara langsung kepada sampel yang terpilih.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diambil dari studi kepustakaan dengan jalan membaca buku-buku, laporan-laporan dan sumber tertulis lainnya. Tujuannya adalah untuk melengkapi teori yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini dan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan serta hasil dari daftar pertanyaan yang disebar.

1.7.3. Skala Pengukuran

Untuk menentukan penelitian atas jawaban-jawaban dari responden pada daftar pertanyaan, diklasifikasikan sbb :

- apabila jawaban a diberi score 4
- apabila jawaban b diberi score 3
- apabila jawaban c diberi score 2
- apabila jawaban d diberi score 1

Jadi jawaban yang penulis sediakan untuk pertanyaan-pertanyaan adalah mempunyai empat jawaban yang harus dipilih oleh responden.

1.7.4. Metode Analisa Data

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Analisa kualitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menginterpretasikan data dalam bentuk menggambarkan atau uraian-uraian terutama untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat diukur.
- b) Analisa kuantitatif, yaitu analisa data yang digunakan untuk menginterpretasikan data yang terwujud angka-angka atau hal yang dapat diukur dalam analisa ini adalah :
 - * variabel bebas yaitu upah insentif (X1)
 - * variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X2)
 - * variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y)

1. Uji validitas indikator

Sebelum mengadakan analisa data untuk menghipotesa maka quisioner yang digunakan sebagai alat analisa kualitatif perlu diuji validitasnya.

Validitasnya adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditasan atau keahlian suatu instrumen yang diukur. Analisa yang digunakan untuk menguji tingkat validitas adalah analisa korelasi produk moment, dengan rumus sebagai berikut (Anton Dayan, Pengantar Metode Statistik II, LP3ES, Jakarta, 1986, hal:315)

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan :

X = nilai total quisioner salah satu faktor upah insentif/lingkungan kerja/produktivitas kerja karyawan.

Y = nilai total quisioner upah insentif/lingkungan kerja/produktivitas kerja karyawan.

n = jumlah sampel.

Taraf nyata 5% = 0,361

apabila r hitung $>$ r tabel, berarti pengujian quisioner dikatakan valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel, berarti pengujian quisioner dikatakan tidak valid.

2. Analisa Rank Korelasi Spearman

Yaitu suatu pengukuran yang bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara 2 variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Rumusnya sebagai berikut (Anton Dayan, Pengantar Metode Statistik II, LP3ES, Jakarta, 1986, hal:253) :

$$r_{XY} = 1 - \frac{\sum (R_x - R_y)^2}{(n)(n^2 - 1)}$$

keterangan :

r = koefisien korelasi

R_x = rank dari x (variabel independen)

R_y = rank dari y (variabel dependen)

3. Korelasi Ganda

Untuk mengetahui pengaruh upah insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Setia Abadi Semarang dengan rumus sebagai berikut (Ibid. , hal:315):

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1} r_{y2} r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan:

$R_{y.12}$ = koefisien korelasi antara y dengan x_1 dan x_2

r_{y1} = koefisien prediktor x_1

r_{y2} = koefisien prediktor x_2

r_{12} = koefisien x_1 dan x_2

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa prosentase pengaruh fluktuasi y disebabkan fluktuasi x.

Rumusnya sebagai berikut (Fred N. Kerlinger dan Erlanzar J. Pedhazur, Korelasi dan Analisa Regresi Ganda, Nur Cahaya, 1987, hal:201):

$$FR = r^2 \times 100\%$$

keterangan :

FR= kuadrat koefisien korelasi

1.8. Pengujian Hipotesa

Melakukan pengujian hipotesa harus ada alat untuk menganalisisnya karena dengan alat ini dapat ditentukan apakah hipotesa itu ditolak atau diterima.

Untuk mengetahui signifikan menggunakan T test, dengan menggunakan rumus :

$$T_{test} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Hasil T test kemudian dikonsultasikan dengan tabel jika :

$t_n > t_t$: pada taraf 5% = signifikan

$t_n < t_t$: pada taraf 5% = tidak signifikan

Dari analisa korelasi berganda masih ada cara penyelesaian yaitu uji signifikan. Hal ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu sampel itu benar-benar berasal dari suatu populasi. Untuk itu digunakan F test dengan selang kepercayaan 5% serta $N = 30$

Dari perhitungan jika :

1. Nilai F test $>$ nilai F tabel, H_0 ditolak menerima H_a , berarti terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel yang bersangkutan.
2. Nilai F test $<$ nilai F tabel, H_a ditolak menerima H_0 , berarti tidak terdapat pengaruh yang berarti antara variabel-variabel yang bersangkutan.

Adapun rumus yang di pergunakan adalah (Prof. Sutrisno Hadi, Analisa Regresi, Yayasan Psikologi UGM, Yogyakarta, 1983, hal:2) :

$$F_{test} = R^2 \frac{(N-n-1)}{n(1-R^2)}$$

keterangan:

R = nilai korelasi

N = jumlah sampel

n = nilai prediktor

1.9. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bagian dengan sistematika sebagai berikut :

Pertama:

- Latar belakang masalah, perumusan masalah dan pembatasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesa, metodologi penelitian, pengujian hipotesa.

Kedua:

- Pengertian upah insentif, konsep lingkungan kerja, konsep produktivitas kerja, model teoritis, hubungan upah insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, definisi konsep dan operasional.

Ketiga :

- Sejarah berdirinya perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, perlengkapan perusahaan, produksi, pemasaran.

Keempat :

- Penjelasan data yang diperoleh, pembahasan hasil pengujian validitas quisioner, analisa dan pengujian hipotesa.

Kelima:

Kesimpulan dan saran

Daftar Pustaka

Lampiran