

**PENGARUH UPAB, PERPUTARAN KARYAWAN DAN TINGKAT
ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA PT. BITRATEX INDUSTRIAL CORPORATION
SEMARANG**

S K R I P S I

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Strata 1 (SI) pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

Nama : ENY SULISTYAWATI
NIM : 04.95.5186
NIRM : 95.6.101.02013.50117

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
1999**

ABSTRAKSI

Salah satu tujuan mendirikan perusahaan adalah memperoleh laba yang maksimal sehingga perusahaan dapat tetap hidup, berkembang dan mampu bersaing. Dalam mengembangkan usahanya, peranan produktivitas bagi perusahaan sangat penting karena produktivitas akan mendorong efisiensi usaha dan hal ini berarti meningkatkan daya saing produk dalam pasar.

Tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam operasi perusahaan, karena tenaga kerja manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam usaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja, berbagai cara digunakan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan agar lebih produktif.

Penelitian ini diberikan judul “PENGARUH UPAH, PERPUTARAN KARYAWAN DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. BITRATEX INDUSTRIAL COORPORATION DI SEMARANG”, bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja dan mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis yang dikemukakan adalah :

1. Upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning.
2. Upah mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan dengan perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning.

Berdasarkan perhitungan regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 39,3399 + 0,83 (X1) - 0,1463 (X2) - 0,1639 (X3)$. Berdasarkan uji F, diperoleh F hitung = 28,08 lebih besar daripada F tabel = 19,3 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diterima.

Berdasarkan perhitungan elastis diperoleh elastisitas variabel upah = 0,8477, perputaran karyawan = -0,0182 dan tingkat absensi = -0,00331, dengan demikian variabel upah mempunyai nilai elastisitas yang paling besar sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa upah mempunyai pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diterima.

Saran yang dapat diambil berdasarkan penelitian, yaitu mengingat bahwa upah mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja, maka sebaiknya perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan operator mesin spinning lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan bagian ini, misalnya dengan menaikkan upah karyawan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan sehingga diharapkan dapat pula menekan tingkat perputaran karyawan dan tingkat absensi.

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Eny Sulistiyawati

NIM : 04.95.5186

NIRM : 95.6.101.02013_50117

Fakultas : EKONOMI

Judul Skripsi : PENGARUH UPAH, PERPUTARAN KARYAWAN DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. BITRATEX INDUSTRIAL CORPORATION SEMARANG.

Dosen Pembimbing: I. Dra. Hj Tatiek N. Harahap, MM.
II. Sri Hartono , SE



Semarang,

1999

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(Dra. Hj Tatiek N. Harahap, MM)

(Sri Hartono, SE)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan untuk:

- Bapak dan Ibu tercinta.
- Kakak dan Adik tercinta.
- Wiwit Tersayang.
- Sahabat – shahabatku (J, N,R,L,Y) di
kost-kostan.



MOTTO

TAK ADA SAMUDRA YANG TAK BERTEPI
TAK ADA SUNGAI YANG TAK BERMUARA
TAK ADA TUGAS YANG TAK TERSELESAIKAN
TAK ADA MASALAH YANG TAK TERPECAHKAN
JIKA DIKERJAKAN DENGAN SUNGGUH – SUNGGUH,
TANGGUNG JAWAB DAN DISIPLIN YANG DIIRINGI DOA.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ PENGARUH UPAH, PERPUTARAN KARYAWAN DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. BITRATEX INDUSTRIAL CORPORATION DI SEMARANG“

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat menyelesaikan program strata I pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

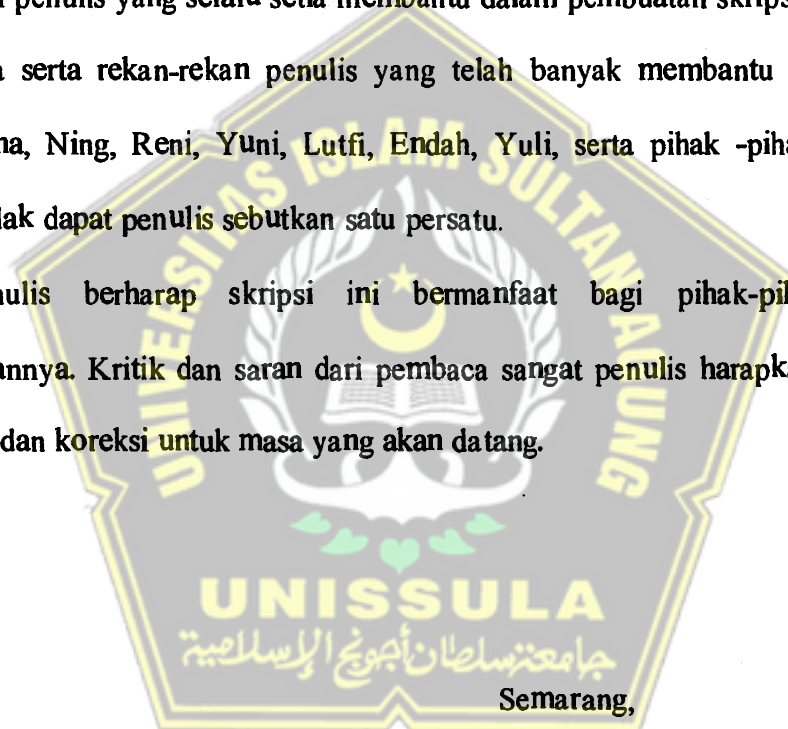
Masalah produktivitas tidak bisa lepas dari upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi, karena ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Tetapi bagaimana cara mencapainya adalah sebuah permasalahan yang tidak gampang. Dengan memperhatikan dan memahami variabel – variabel yang mempengaruhinya, serta keputusan yang berkenaan dengan hal tersebut tujuan perusahaan untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi dapat dicapai.

Atas bantuan dan perhatian yang diberikan, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Tatiek.N.Harahap, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA dan Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.

2. Bapak Sri Hartono, SE, selaku Dosen Pembimbing ke-2 yang telah berkenan meluangkan waktu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Segenap pimpinan dan Staff PT. Bitratex Industrial Corporation Semarang yang telah memberikan ijin penelitian bagi penulis.
4. Bapak, Ibu, kakak, serta adik penulis tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat dan doa restunya.
5. Kekasih penulis yang selalu setia membantu dalam pembuatan skripsi ini.
6. Saudara serta rekan-rekan penulis yang telah banyak membantu terutama : Jumiyan, Ning, Reni, Yuni, Lutfi, Endah, Yuli, serta pihak -pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan sebagai masukan dan koreksi untuk masa yang akan datang.



1999

Penulis

Ery Sulistiyawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1.4 Sistematika Penulisan	4
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Tenaga Kerja	5
2.2 Pengertian Upah	7
2.3 Pengertian Perputaran Karyawan	12
2.4 Pengertian Tingkat Absensi	14

	2.5	Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja	16
BAB	III.	METODOLOGI PENELITIAN	
	3.1	Obyek dan Tempat Penelitian	21
	3.2	Jenis Penelitian	21
	3.3	Definisi Operasional	21
	3.4	Populasi dan Sampel	22
	3.5	Metode Pengumpulan Data	23
	3.6	Metode Analisis Data	24
BAB	IV.	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	29
	4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	34
	4.3	Personalia	35
	4.4	Proses Produksi	38
BAB	V.	ANALISIS DATA	
	5.1	Jumlah Rata-Rata Tenaga Kerja dan Hari Kerja	42
	5.2	Analisis Upah Karyawan Operator Mesin Spinning .	43
	5.3	Analisis Perputaran Karyawan Tenaga Kerja Langsung	45
	5.4	Analisis Tingkat Absensi Tenaga Kerja	47
	5.5	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja.....	49
	5.6	Analisis Regresi Linier Berganda	50

5.7	Pengujian Hipotesis	52
BAB VI. PENUTUP		
6.1	Kesimpulan	57
6.2	Saran	58

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rata-rata Tenaga Kerja langsung dan Hari Kerja TKL PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	42
2. Perhitungan Upah Tenga Kerja Operator Mesin Spinning PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	44
3. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Langsung pada PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	46
4. Tingkat Absensi Tenaga Kerja Langsung pada PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	48
5. Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Struktur Organisasi PT. Bitratex Industrial di Semarang	34
2. Skema Aliran Proses Produksi pada PT. Bitratex Industrial Corporation	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar jumlah karyawan operator mesin spinning yang masuk dan keluar tahun 1993-1998	60
2. Perhitungan tingkat putaran tenaga kerja mesin spinning pada PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	61
3. Absensi tenaga kerja mesin spinning PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	62
4. Perhitungan tingkat absensi tenaga kerja operator mesin spinning PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	63
5. Perhitungan peran serta tenaga kerja operator mesin spinning PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	64
6. Hasil produksi PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	65
7. Perhitungan produksi tenaga kerja operator mesin spinning PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993-1998	66
8. Perhitungan regresi berganda dengan program komputer	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan perusahaan yang sangat diharapkan oleh seorang manajer pada suatu perusahaan adalah tercapainya produktivitas yang tinggi. Sedangkan tujuan diatas tersebut hanyalah dapat terlaksana apabila terdapat keseimbangan mengenai pengkoordinasian pemanfaatan faktor-faktor produksi. Faktor-faktor produksi yang tersedia bagi perusahaan meliputi modal tenaga kerja, alam dan skill.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting dalam operasi perusahaan, sebab tanpa adanya tenaga kerja faktor produksi yang lainnya tidak akan berjalan. Tenaga kerja adalah faktor yang mempergunakan mengorganisir dan mengendalikan faktor produksi yang lainnya, dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya.

Pada perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini peranan tenaga kerja sangat penting terhadap produk yang dihasilkan. Karena alat-alat dan mesin-mesin yang modern hanya sebagai sarana untuk produksi, sehingga tanpa didukung tenaga kerja yang berpengalaman maka hasilnya tidak seperti yang diharapkan. Banyaknya tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi tidak jarang menimbulkan berbagai permasalahan seperti pemenuhan kesejahteraan karyawan

yang dianggap kurang memadai dan adanya perubahan jumlah tenaga kerja dari waktu ke waktu yang disebabkan oleh adanya karyawan yang keluar atau tidak hadir ditempat kerja. Hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan, karena dengan adanya kekosongan karyawan pada waktu proses produksi yang hilang selama masa penggantian karyawan sehingga dapat menghambat pencapaian target produksi.

Produktivitas mempunyai arti yang penting dalam suatu perusahaan, karena produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan pemasukan atau cara pemanfaatan yang baik dalam produksi barang-barang. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi.

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kerja meliputi masa atau syarat tertentu. Perputaran tenaga kerja diartikan sebagai aliran keluaran masuknya para karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi perputaran karyawan berarti semakin sering terjadi penggantian karyawan. Hal ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, karena selain biaya-biaya yang harus dikeluarkan dalam hubungannya dengan penarikan karyawan baru juga dapat mengganggu jalannya proses produksi. Tingkat absensi yang semakin besar akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produksinya.

Berdasarkan latar belakang seperti pada masalah yang diuraikan diatas, maka judul skripsi yang saya buat adalah “PENGARUH UPAH, PERPUTARAN KARYAWAN, DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. “BITRATEX INDUSTRIAL CORPORATION DI SEMARANG”.

1.2. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, perusahaan perlu mengetahui apakah upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas karyawan bagian produksi, khususnya pada operator mesin spinning dan sampai seberapa besar ketiga faktor tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bitratex Industrial Corporation di Semarang.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi perusahaan didalam menerapkan kebijaksanaan upah, pengendalian perputaran karyawan dan tingkat absensi tenaga kerja.
2. Pengukuran produktifitas dapat digunakan sebagai alat pembanding dengan hasil kerja yang telah dicapai, sehingga dalam mengevaluasi hasil kerja perusahaan dapat diketahui faktor mana yang perlu diperbaiki.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembuatan skripsi ini, penulis akan membagi skripsi ini dalam enam bab yaitu:

- Bab I : Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- Bab II : Landasan Teori yang berisi Pengertian Upah, Perputaran Karyawan, Tingkat Absensi dan Produktivitas, Hipotesis.
- Bab III : Metodologi Penelitian yang terdiri dari Sumber dan Jenis Data, Metodologi Pengumpulan Data serta Metode Analisa Data.
- Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan yang meliputi Sejarah dan Perkembangan Perusahaan, Struktur Organisasi, Produksi, Pemasaran, Personalia dan Hubungan Personalia.
- Bab V : Analisa Data dari Hasil Penelitian dan Pembatasannya.
- Bab VI : Penutup berisi Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang - Undang nomor 14 tahun 1969 bab 1 pasal 1 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, dikatakan bahwa tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Simanjuntak (1990 : 140) tenaga kerja atau sumber daya manusia mengandung dua pengertian yaitu :

1. Sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi.
2. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia mencakup semua energi keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang digunakan secara potensial atau dapat digunakan untuk tujuan produksi dan jasa – jasa yang bermanfaat.

Terdapat tiga alasan mengapa faktor manusia sangat penting diperhatikan dalam suatu perusahaan antara lain :

1. Manusia adalah elemen terpenting dalam organisasi, apapun bentuk organisasi tersebut, faktor manusia selalu memegang peranan tertinggi didalamnya.
2. Manusia mempunyai tujuan pribadi yang berbeda - beda sehingga perlu penelitian bagi tujuan anggota.

3. Organisasi yang berhasil baik adalah apabila dapat menghimpun tujuan pribadi masing-masing anggota.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau pencari kerja kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja, sewaktu-waktu dapat ikut bekerja (Simanjuntak, 1990 : 140)

Tenaga kerja adalah salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan kegiatan suatu organisasi tenaga kerja selalu memainkan peranan yang penting didalamnya . Dalam hubungannya dengan proses produksi, tenaga kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

1. Tenaga kerja langsung.
2. Tenaga kerja tidak langsung.

Pengertian tenaga kerja langsung pada prinsipnya terbatas pada tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi di pabrik dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau langsung pada barang yang dihasilkan. Sedangkan tenaga kerja di pabrik yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya over head pabrik.

2.2. Pengertian Upah

Upah secara umum sering diartikan sebagai suatu pemberian uang atau barang pada seseorang, yang merupakan imbalan atas tenaga yang telah diberikan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Dalam kegiatan sehari-hari upah sering diartikan sebagai gaji, walaupun istilahnya berbeda tetapi dasar dan tujuannya sama. Upah adalah penghasilan yang diterima karyawan atau pekerja dalam jumlah yang tidak sama, sedangkan gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam jumlah yang relatif tetap.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Memberikan definisi upah sebagai berikut (Murti Sumarni & John Soeprihanto, 1995 : 140) :

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

Upah yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja adalah penting karena dapat mempengaruhi tindakan pekerja.

Upah bagi perusahaan berguna untuk :

1. Mempertahankan atau menarik pekerja dalam perusahaan.
2. Mendorong atau merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Sedangkan bagi pekerja upah mempunyai kegunaan untuk :

1. Memenuhi semua kebutuhan hidupnya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Merupakan status simbol pekerja dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat.

Sistim pengupahan yang dilaksanakan dapat digolongkan menjadi tiga sistim, yaitu : (Susilo Martoyo, 1990: 118)

- a. Upah Menurut Prestasi Kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dikatakan bahwa cara ini dapat mendinging karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat merugikan bagi karyawan yang tidak "favourable" bagi karyawan yang bekerja lambat, karyawan yang berusia agak lanjut.

- b. Upah Menurut Lama Kerja

Cara ini disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara ini perhitungannya menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dari cara ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kelemahan cara ini terlihat sebagai berikut :

- ⇒ Mengakibatkan mengendornya semangat karyawan yang sesungguhnya.mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
- ⇒ Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- ⇒ Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh dalam bekerja.
- ⇒ Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

2. Kelebihan dari cara ini disamping kelemahan tersebut diatas adalah sebagai berikut:

- ⇒ Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti : pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- ⇒ Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.
- ⇒ Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

c. Upah menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol. Sehingga mungkin sekali karyawan muda (yuniior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi

tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena "masa kerjanya". Dalam situasi yang dimana dapat timbul situasi, dimana para karyawan junior yang energik dan mampu tersebut berusaha keluar dari organisasi atau perusahaan untuk menghindari hal-hal tersebut. Kiranya tepat apabila cara ini dikombinasikan dengan cara pemberian upah menurut prestasi kerja.

d. Upah Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari, tidak berlebihan namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

Dalam menetapkan tingkat upah kepada para karyawan, perusahaan harus dapat bersikap adil, sesuai dengan tingkat upah yang umum atau sesuai dengan golongan karyawan tersebut menduduki jabatannya.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah : (Husnan dan Ranupandojo, 1994 : 211).

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa diterapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi dan jumlah tenaganya langka, maka upah cenderung tinggi,

sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung rendah.

2. Organisasi buruh

Ada tindakan organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Dengan kuatnya organisasi buruh berarti posisi karyawan juga kuat dan cenderung akan menaikkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya, apabila organisasi buruh lemah, yang berarti posisi karyawan juga lemah akan menurunkan tingkat upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun serikat buruh menuntut upah yang tinggi pada akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada komponen membayar dari perusahaan. 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 akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas.

5. 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.

6. Pemerintahan

Pemerintahan dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayar.

2.3. Pengertian Perputaran Karyawan

Menurut Faustina Cardosa Gomes (1995 : 172)

”perputaran karyawan atau labour turn over adalah aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Semakin tinggi perputaran karyawan berarti semakin sering terjadi pergantian tenaga kerja”.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang termasuk ke dalam perhitungan perputaran karyawan adalah:

- Pekerjaan yang baru masuk dalam perusahaan (pekerja baru)
- Pekerja yang meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Perputaran karyawan adalah perubahan dari waktu ke waktu dalam komposisi tenaga kerja yang disebabkan oleh penarikan, pelepasan dan penempatan tenaga kerja.

Perubahan dari waktu ke waktu dalam komposisi tenaga kerja biasanya disebabkan karena tuntutan karyawan tidak dipenuhi atau dikurangi sehingga menimbulkan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaan. Akan tetapi ada kalanya keadaan tersebut tidak dianggap sebagai pernyataan ketidakpuasan pekerja karena

perusahaan sendiri mempunyai inisiatif untuk mengeluarkan karyawan dengan alasan adanya pengurangan produksi.

Tingkat perputaran tenaga kerja dapat digunakan sebagai petunjuk kemantapan perusahaan. Semakin rendah tingkat perputaran berarti semakin mantap perusahaan tersebut, sebaliknya semakin sering terjadi pergantian karyawan berarti semakin tidak mantap perusahaan dan dalam hal ini akan sangat merugikan sebab akan menambah beban perusahaan dalam proses penerimaan pegawai baru.

Adanya perputaran karyawan dalam perusahaan akan menimbulkan berbagai biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan diantaranya (Henry Simamora ; 1997; 195)

1. Biaya penarikan karyawan baru.
2. Biaya latihan.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan karyawan baru cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya .
7. Banyaknya pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur.

Ada tiga alasan mengapa karyawan meninggalkan perusahaan yaitu

1. Keadaan pasar kerja diluar yang memberikan kesempatan lebih luas dan gaji lebih tinggi kepada pekerja.

2. Faktor intern perusahaan.
3. Faktor pribadi pekerja dalam berhubungan dengan teman sekerjanya.

Manajer perusahaan harus mempunyai pengetahuan tentang sebab-sebab karyawan pindah atau keluar dari perusahaan yang dipimpinnya. Dengan dasar pengetahuan tersebut maka manajer dapat membuat kebijaksanaan untuk dapat mencegah atau mengurangi tingkat perputaran karyawannya.

2.4. Pengertian Tingkat Absensi

Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan dengan hari-hari yang tersedia untuk bekerja. Seorang dikatakan absen apabila karyawan tersebut hadir ditempat kerjanya (Husnan dan Ranupandojo, 1994). Tingkat absensi yang semakin besar, dengan kata lain makin banyak karyawan yang tidak masuk kerja, akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produksi. Untuk itu perusahaan harus berusaha menekan tingkat absensi ini, karena tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan meskipun scandainya karyawan tersebut tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja. Kerugian ini terjadi karena jadwal kerja yang terpaksa tertunda, mutu barang terpaksa cenderung berkurang, terpaksa melakukan kerja lembur, dan jaminan sosial juga masih harus dibayarkan. Dalam usaha menekan tingkat absensi ini, yang perlu dilakukan oleh perusahaan terlebih dahulu adalah mengetahui sebab absensinya. Tiap absensi dikelompokkan sesuai dengan sebab-sebabnya dan diamati pola-polanya . Untuk itu dapat dilakukan analisa dengan cara sebagai berikut (Husnan dan Ranupandojo, 1994 : 140)

1. Mencatat nama karyawan yang absen.

Untuk memperoleh catatan mengenai kelompok karyawan yang sering absen, sehingga dengan demikian perusahaan mempunyai dasar untuk melakukan tindakan pendisiplinan.

2. Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran.

Alasan yang sering terjadi adalah karena faktor sakit, kesulitan transportasi, keperluan-keperluan pribadi atau keluarga. Untuk mengatasi keadaan tersebut perusahaan dapat memberikan fasilitas kesehatan, fasilitas jemputan dan fasilitas-fasilitas lain yang berkaitan dengan penyebab ketidak-hadiran karyawan.

3. Memperhatikan kelompok umur yang sering absen

Pada umumnya karyawan dalam usia belasan mempunyai kecenderungan untuk sering sering tidak hadir. Sedangkan bagi karyawan yang cukup umur biasanya mereka jarang tidak masuk kerja, sementara untuk karyawan golongan tua absensinya sering dalam waktu lama karena sebab-sebab kesehatan.

4. Kelompok jenis kelamin.

Kelompok karyawati pada umumnya cenderung sering tidak masuk dibandingkan para karyawan karena mereka tergolong kelompok menerima upah yang rendah, pekerjaannya dianggap tidak menyenangkan.

5. Hari-hari sering tidak masuk kerja.

Biasanya hari-hari sering tidak masuk kerja adalah hari sabtu atau hari senin, sesudah hari gajian atau sesudah hari libur.

6. Kondisi kerja.

Tingginya tingkat absensi dapat disebabkan karena kondisi kerja yang buruk, pekerjaan yang membosankan atau alasan / rekan sekerja yang tidak menyenangkan.

2.5. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (Output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan persatuan waktu. Sedangkan menurut teknik operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu (Jusuf Suit Almasdi, 1996 : 95)

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit ; dan / atau.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang dikurang ; dan / atau.
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama ; dan / atau.
4. Jumlah produksi yang jatuh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Informasi produktivitas dalam bentuk trend masa lalu, sekarang dan masa yang akan datang memberikan petunjuk-petunjuk pada

semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan mengendalikan permasalahan perusahaan. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah untuk menentukan target atau sasaran yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap kaitan antara efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber yang tersedia (Sinungan, 1994 : 149).

Langkah penting dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja adalah menetapkan sistim pengukuran produktivitas dalam perusahaan. Dalam menentukan sistim pengukuran produktivitas, ada empat pertimbangan khusus bagi manajemen perusahaan yaitu :

1. Sistim pengukuran yang diterapkan pada suatu perusahaan belum tentu dapat diterapkan dalam perusahaan lain. Sistem pengukuran yang sama atau berhasil pada suatu situasi, mungkin tidak sama atau tidak sesuai bagi yang lainnya karena figur yang sama dapat berarti perbedaan dalam hal perbedaan.
2. Sekali sistim pernah diterapkan, maka usaha memperkirakan atau memperhitungkan secara mekanis masalah yang jauh harus dipertimbangkan .
3. pengukuran output haruslah sekonkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu memotivisir.
4. Ukuran-ukuran yang dikenalkan harus terlihat adanya peningkatan konstan, sebab peningkatan secara statistika berkaitan dengan peningkatan output per jamnya itu sendiri.

Peningkatan produktivitas akan terjadi apabila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih

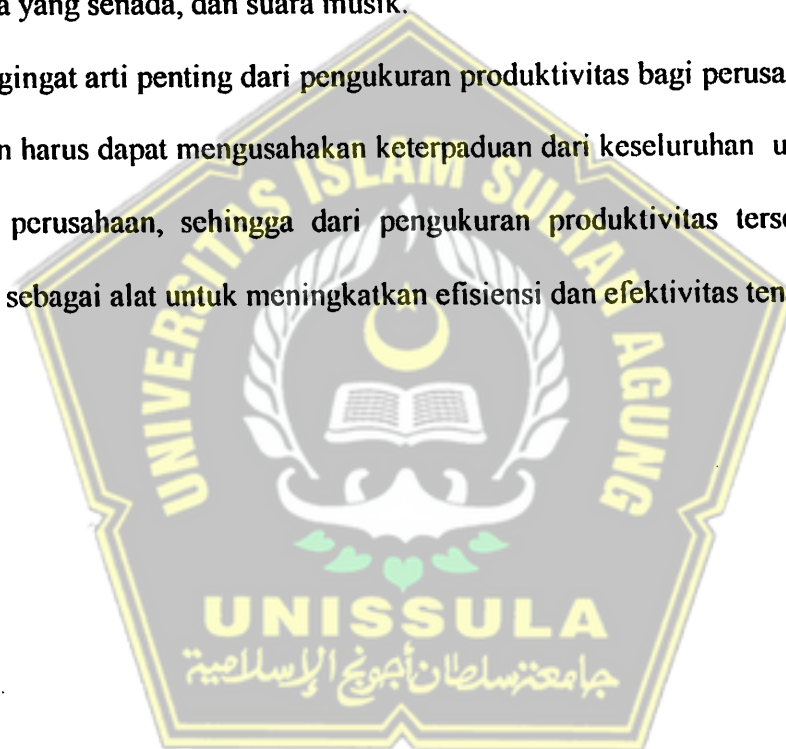
banyak untuk masukan yang tetap. Dengan kata lain peningkatan produktivitas berkaitan erat dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, sehingga diharapkan tenaga kerja dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendekatan sistim faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat digolongkan pada tingkat kelompok yaitu (Faustina cardosa gomes; 1995 : 160).

1. Yang menyangkut kuantitas dan kemampuan fisik karyawan. Kuantitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja, dapat digolongkan menjadi tiga yaitu :
 - a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang dipergunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin oleh sistim pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan perijinan, lingkungan pendidikan dan lain-lain. Kebijakan pemerintah di bidang ekspor impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

Faktor-faktor tersebut saling berpengaruh terhadap naik turunnya produktifitas tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan terhadap tugas pekerjaannya sendiri dan adanya kegairahan kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi secara tidak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja dapat berupa kondisi fisik seperti lamanya jam kerja, penggunaan waktu istirahat, umur tenaga kerja, suhu dan perangan, penerangan, suara, kerja yang senada, dan suara musik.

Mengingat arti penting dari pengukuran produktivitas bagi perusahaan maka manajemen harus dapat mengusahakan keterpaduan dari keseluruhan unsur-unsur organisasi perusahaan, sehingga dari pengukuran produktivitas tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja.



2.6. Hipotesis

Hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesa akan ditolak jika salah dan akan diterima jika fakta membenarkan. Berdasarkan judul skripsi dan tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning.
2. Upah mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan dengan pengaruh perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Tempat Penelitian

Penelitian yang dilakukan berkisar pada bidang produksi khususnya pada tenaga kerja operator mesin spinning dan mengambil tempat di PT. " Bitratex Industrial Corporation " di Semarang sebagai perusahaan yang telah berkembang pesat sehingga diharapkan dapat memberikan data variabel - variabel yang akan dianalisis.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah : Study kasus. Adapun pertimbangannya adalah untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas karyawan pada PT " Bitratex Industrial Corporation " di Semarang.

3.3. Defisini Operasional

a. Upah

Adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

Indikator : - Bonus / hadiah.

- Kepuasan dalam bekerja

b. Perputaran Karyawan.

Adalah tingkat perpindahan karyawan antara karyawan yang masuk dan keluar sehingga menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi.

Indikator : - Biaya penarikan karyawan

- Masa pergantian karyawan

c. Tingkat absensi

Adalah merupakan perbandingan antara hari yang hilang dengan keseluruhan hari – hari yang tersedia untuk bekerja .

Indikator : - Hari – hari sering tidak masuk kerja

- Sebab – sebab ketidak hadiran karyawan

d. Produktivitas

Adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan persatuan waktu .

Indikator : - Sumber daya (input) : jenis kelamin, usia, kesehatan dan pengalaman kerja.

- Hasil yang dicapai (out put) : harga, kualitas, mutu dan produk.

3.4. Populasi dan Sampel

Sebelum penelitian dilakukan perlu ditetapkan terlebih dahulu populasi dan sampel. Hal ini bertujuan agar suatu penelitian mendapatkan data yang benar - benar diperlukan dan menunjang maksud dan tujuan. Populasi yaitu jumlah dari

apa yang karakteristiknya dapat diduga, sedangkan sampel adalah merupakan bagian dari populasi serta dipandang sebagai wakil dari populasi.

Adapun sampel yang diambil yaitu dari data tahun 1993 – tahun 1998. Dari populasi dalam penelitian ini adalah bagian produksi khususnya pada bagian operator mesin spinning

3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer.

Data ini diperoleh secara langsung dari sumbernya (PT “Bitratex Industrial Corporation“), sedangkan untuk mengetahui jumlah produktivitas yang dihasilkan, dengan menggunakan cara :

- Metode survey, bahwa informasi dan data diperoleh melalui keterangan keterangan dari pihak yang bersangkutan yaitu karyawan PT “ Bitratex Industrial Corporation “.
- Metode interview / metode wawancara, merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab antara peneliti dengan pemilik PT “Bitratex Industrial Corporation“ guna meminta keterangan baik berupa data umum maupun data khusus diantaranya data upah, tenaga kerja, data perputaran tenaga kerja, data absensi, data volume produksi, data jumlah tenaga kerja dan hari kerja karyawan.

2. Data Sekunder.

Data yang bukan diusahakan sendiri dalam pengumpulannya.

Data – data ini diperoleh dari :

- Buku - buku literatur yang berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu seberapa besar produksi yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.
- Melalui keterangan atau publikasi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti diantaranya adalah data sejarah perusahaan, data struktur organisasi perusahaan, data personalia, data proses produksi dan data - data lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6. Metode Analisis Data

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja digunakan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Peran Serta Tenaga Kerja Per Satuan Waktu}}$$

Keterangan :

Peran serta tenaga kerja per satuan waktu merupakan tingkat aktivitas tenaga kerja yang digunakan untuk proses produksi selama satu tahun tertentu yang dihitung berdasarkan keseluruhan hari kerja yang dipergunakannya.

2. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan digunakan rumus:

$$\% \text{ perputaran karyawan} = \frac{\frac{\text{Jumlah TKL masuk} + \text{Jumlah TKL keluar}}{\text{Suatu periode}}}{2} \times 100\%$$

Rata - rata jumlah TKL dalam suatu periode

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sample

k = Jumlah Variable

dengan menggunakan degree of freedom (k - 1); (n - k - 1) tingkat
kenyakinan 95% atau = 0,05.

Hipotesis :

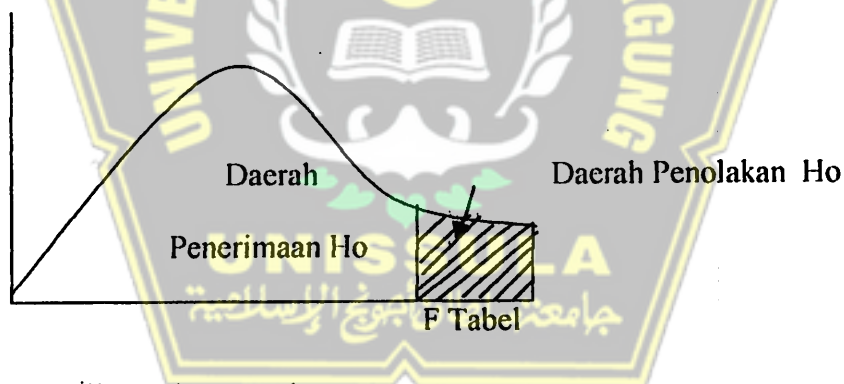
H_0 : $b_j = 0$ (tidak ada pengaruh X_j terhadap Y)

H_a : $b_j \neq 0$ (ada pengaruh X_j terhadap Y)

Kriteria :

H_0 ditolak apabila F hitung > F tabel

H_0 diterima apabila F hitung \leq F tabel



6. Pengujian Hipotesa dengan t test.

Untuk menguji keberartian pengaruh variabel secara persial digunakan

uji t dengan rumus :

$$t = \frac{b_j}{Sb_j}$$

Keterangan :

t = uji t hitung

b_j = Koefesien regresi

Sb_j = Standar eror regresi

Dengan menggunakan $df = (n-k)$; tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$

Hipotesis :

$H_0 : b_j = 0$ (tidak ada pengaruh X_j terhadap Y)

$H_a : b_j \neq 0$ (ada pengaruh X_j terhadap Y)

Kriteria :

H_0 diterima apabila $-\alpha/2 \leq t \text{ hitung} \leq \alpha/2$

H_0 ditolak apa bila $- t \text{ hitung} > \alpha/2$ atau

$- t \text{ hitung} < - \alpha/2$



7. Untuk mencari vareabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas

tenaga kerja digunakan rumus elastisitas :

$$E_j = B_j \frac{X_j}{Y}$$

Keterangan :

E_j = Elastisitas

B_j = Koefisien regresi ($j = 1, 2, 3$)

X_j = Rata-rata vareabel bebas

Y = Rata-rata vareabel tak bebas



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bitratex Industrial Corporation, Merupakan perusahaan modal asing (PMA) dari India yang bergerak dalam industri pemintalan. Perusahaan ini didirikan pada bulan Januari 1981 kemudian diresmikan pada tanggal 5 Agustus 1982 oleh ketua BKPM pusat Bapak Ir. Haryono dan Bapak Drs Sorkarjan selaku Wakil Gubernur. Sebelum diresmikan perusahaan ini memproduksi tetapi pemasarannya belum begitu luas setelah peresmian pemasaran produksi bisa berjalan dengan lancar.

Penanaman Modal asing ini dilaksanakan oleh warga India yang berpusat di Singapura. Pada waktu pertama kali berdiri mempunyai modal sekitar 5 Milyard rupiah, dan modal ini semakin berkembang sampai sekarang.

Perbandingan modal antara pihak asing dan pihak Indonesia adalah :

- Modal asing sebesar 80% atau US \$ 1.600.000,00
- Modal Indonesia sebesar 20 % atau US \$ 400.000,00

Lokasi perusahaan terdapat didaerah Plamongan Sari tepatnya di Jl. Soediarso Km 11 Semarang, dengan luas tanah 10 Ha. Lokasi perusahaan ini terletak dekat jalan raya sehingga memudahkan bagi perusahaan dalam hal transportasi khususnya dalam pengangkutan bahan baku dan pemasaran hasil produksi.

Disamping itu pertimbangan lain dalam menentukan lokasi perusahaan adalah karena :

1. Kesempatan yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada pemilik modal asing melalui BKPM Pusat untuk mendirikan industri tekstil di Jawa Tengah.
2. Letak industri yang strategis yaitu pinggiran kota hanya sejauh 11 km dari kota Semarang, dengan demikian akan mempermudah pengangkutan hasil produksi.
3. Industri dekat dengan pemukiman penduduk, sehingga mewujudkan salah satu anjuran pemerintah dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran.
4. Tersedianya sarana transportasi yang memadai.

Jenis produksi yang dihasilkan oleh PT. Bitratex Industrial Corporation adalah Synthetic Blended Yarn yaitu berupa benang yang terdiri dari 20 STR, 30 STR dan 40 STR dengan target produksi 4.000 ton pertahun. Bahan baku yang dibutuhkan dalam proses produksi ini adalah berupa serat Synthetic acrylic dan rayon dimana pengadaan bahan baku 80 % masih diimport sedangkan sisanya 20 % dapat dipenuhi dari dalam negeri.

Adapun maksud dan tujuan didirikannya perusahaan ini adalah sebagai berikut :

1. Ikut berperan serta dalam menunjang pembangunan khususnya dalam pengadaan bahan baku sandang.
2. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat disekitar lokasi perusahaan.

Sampai saat ini PT. Bitratex Industrial Corporation mempunyai tenaga kerja sebanyak 1454 orang dengan perincian 1287 orang tenaga kerja wanita dan 156 orang tenaga kerja pria dan dari jumlah tersebut 11 orang masih berkewarganegaraan asing.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Sebagai mana umumnya suatu perusahaan, PT. Bitratex Industrial Corporation juga mempunyai struktur organisasi dengan bentuk lini dan staff. Dari Struktur PT. Bitratex Industrial Corporation Organisasi tersebut dapat diketahui dengan jelas mengenai tugas, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan.

Jabatan pimpinan tertinggi didalam struktur organisasi PT. Bitratex Industrial Corporation dipegang oleh Presiden Direktur yang membawahi Direktur Utama dan bertindak sebagai koordinator dari para menejer yang terdiri dari :

1. Manajer Penjualan

Jabatan ini membawahi bagian promosi dan penjualan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Mengatur dan menetapkan cara promosi.
- Mengadakan perencanaan dan pengembangan pasar.
- Mengadakan kerjasama dengan para agen atau pembuat jalur pemasaran sesuai dengan pengembangan pasar.
- Mengatur perdagangan barang jadi.

2. Manajer Pembelian

Jabatan ini membawahi bagian pembelanjaan dan pergudangan, tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- Menerima surat penerimaan pembelian .

- Memeriksa persediaan gudang secara berkala .
- Membeli barang-barang kebutuhan perusahaan yang menunjang kelancaran proses produksi.
- Membuat daftar inventaris gudang setiap akhir bulan.

3. Manajer Keuangan

Jabatan ini membawahi bagian pembukuan dan keuangan, tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- Menyusun laporan rugi laba dan neraca perusahaan .
- Mengisi laporan perpajakan dan perbankan .
- Membuat buku kas harian mengenai mutasi keuangan.
- Menerima pembayaran yang menjadi hak perusahaan.
- Mengadakan pembayaran yang menjadi kewajiban perusahaan.

4. Manajer Produksi

- Mengatur, menetapkan dan mengawasi produksi.
- Mengatur dan menetapkan jenis dan jumlah yang harus diproduksi.
- Mengadakan pemeriksaan mutu produksi.

Dalam menjalankan tugasnya Manajer Produksi membawahi bagian- bagian :

a. Kabag Pemintalan

Mengkoordinir kegiatan dalam bidang pemintalan yang meliputi keseluruhan proses pemintalan.

b. Kabag Tehnik.

Bertugas untuk mengatur peralatan, bertanggung jawab terhadap kelancaran jalanya mesin dan melaporkan keadaan mesin.

c. System Quality Control

Bertugas untuk mengawasi mutu produksi yang dihasilkan dan mengadakan perbaikan bila ada sampel yang cacat dalam proses produksi.

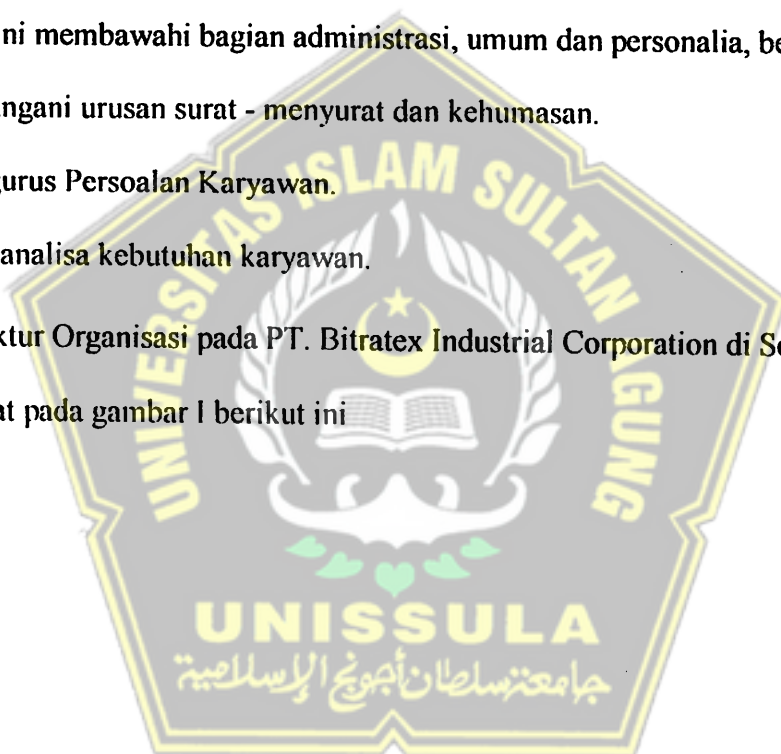
5. Manajer Personalia

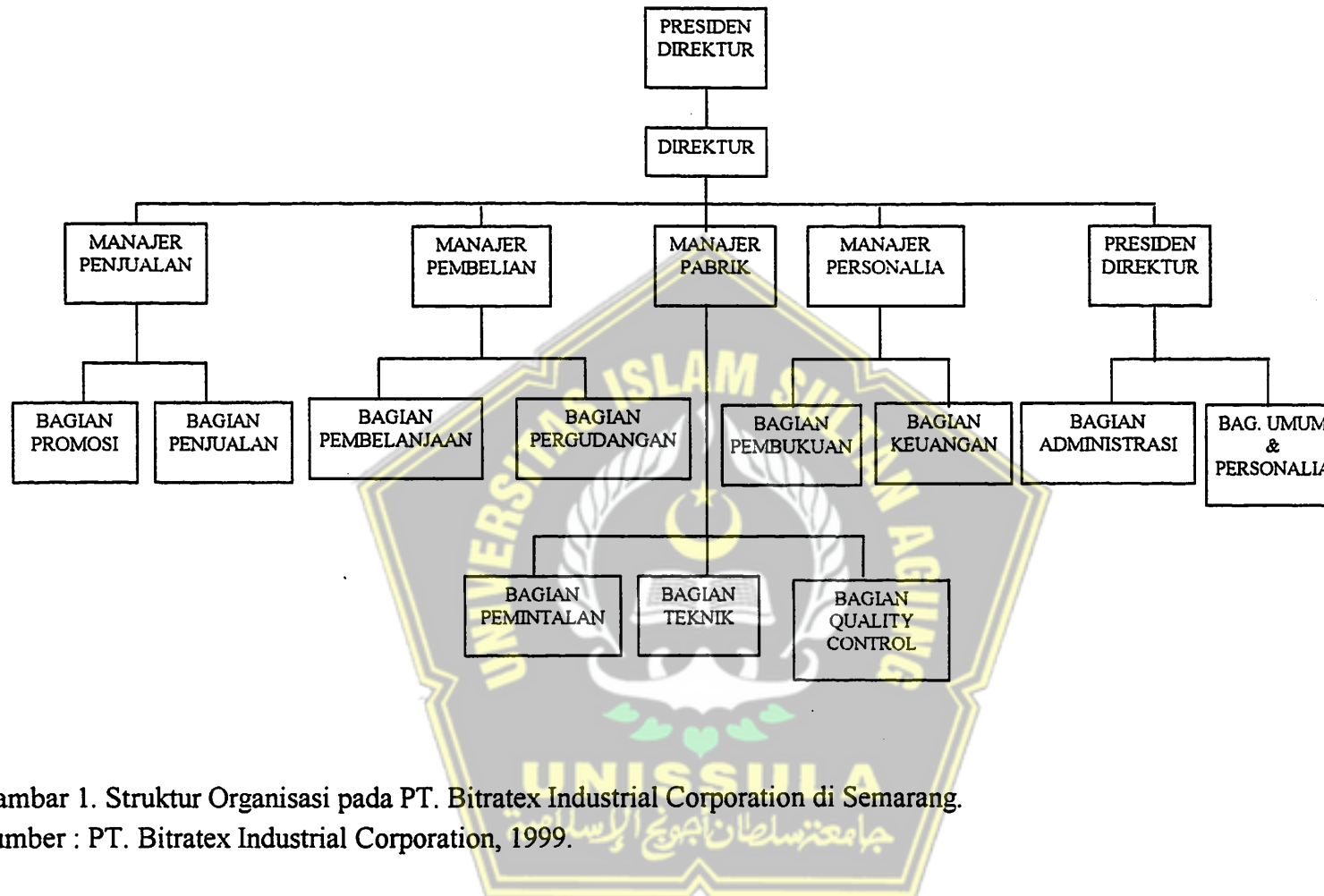
Jabatan ini membawahi bagian administrasi, umum dan personalia, bertugas :

- Menangani urusan surat - menyurat dan kehumasan.
- Mengurus Persoalan Karyawan.
- Menganalisa kebutuhan karyawan.

Bagan Struktur Organisasi pada PT. Bitratex Industrial Corporation di Semarang.

Dapat dilihat pada gambar I berikut ini





Gambar 1. Struktur Organisasi pada PT. Bitratex Industrial Corporation di Semarang.
 Sumber : PT. Bitratex Industrial Corporation, 1999.

4.3. Personalia

Sampai pada akhir tahun 1998 Struktur Organisasi PT. “Bitratex Industrial Corporation” Semarang mampu menampung tenaga kerja sebanyak 1.454 orang yang terbagi dalam :

- a. Staf kantor sebanyak 78 orang.
- b. Bagian Blowroom Carding sebanyak 73 orang.
- c. Bagian Drawing Simplek sebanyak 120 Orang.
- d. Bagian Ring Frame/Spinning sebanyak 394 orang.
- e. Bagian Winding sebanyak 268 orang.
- f. Bagian Ring Dubling Sebanyak 87 orang.
- g. Bagian Packing sebanyak 66 orang.
- h. Bagian Trainee sebanyak 122 orang.
- i. Bagian Sistim Quality Control sebanyak 24 orang.
- j. Bagian Maintenace sebanyak 105 orang.
- k. Bagian Engineering sebanyak 46 orang.
- l. Bagian Godown sebanyak 37 orang.
- m. Bagian keamanan sebanyak 22 orang.
- n. Sopir sebanyak 12 orang.

Ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah sebagai berikut : untuk karyawan staf kantor ditetapkan selama 40 jam setiap minggu, dimulai pukul 08.00 sampai pukul 16.00, dengan istirahat selama satu jam dimulai pukul 12.00 – 13.00.

Untuk hari sabtu jam kerja dimulai pukul 08.00 – 14.00 dengan istirahat pukul 11.00 – 12.00. Hari minggu dan hari libur nasional tidak diadakan kegiatan produksi.

Jam kerja bagi karyawan bagian produksi dilakukan selama 24 jam setiap hari. Adapun jam kerja bagian produksi ini dibagi dalam 3 shift, yaitu :

- a. Shift 1 : mulai pukul 06.00 – 14.00, dengan istirahat selama satu jam antara pukul 11.00 – 12.00.
- b. Shift 2 : mulai pukul 14.00 – 22.00, dengan istirahat selama satu jam antara pukul 18.00 – 19.00.
- c. Shift 3 : mulai pukul 22.00 – 06.00, dengan istirahat selama satu jam antara pukul 03.00 – 04.00.

Untuk memperlancar proses produksi, maka tiap-tiap shift melaksanakan istirahatnya secara bergantian.

Besar gaji yang diberikan kepada karyawan adalah sesuai dengan standar upah yang telah ditentukan oleh pemerintah untuk wilayah Semarang, yaitu sebesar Rp. 5.100,00 per hari. Apabila karyawan melakukan kerja lembur, maka mereka akan memperoleh upah lembur yang besarnya :

a. Staf kantor besarnya : $1/173 \times \text{upah gaji pokok} \times \text{gaji lembur}$.

b. Karyawan harian besarnya :

Shift 1 : $6/40 \times \text{gaji per hari} \times 1,5$

Shift 2 : $6/40 \times \text{gaji per hari} \times 2$

Shift 3 : $6/40 \times \text{gaji per hari} \times 2$

Untuk memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan, perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang berupa :

1. Setiap setahun sekali karyawan mendapat pakaian seragam dua stel, sepatu dan topi.
2. Tunjangan hari raya untuk karyawan yang mempunyai masa kerja satu tahun keatas berupa satu kali gaji.
3. Setiap setahun sekali diadakan rekreasi bersama.
4. Untuk menampung karyawan yang bertempat tinggal jauh, disediakan asrama yang terdiri dari :
 - a. Asrama Putri
Sebagian besar ditempati oleh operator produksi.
 - b. Perumahan Staf
Biaya asrama sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan.
5. Sarana angkutan tiap lebaran .
6. Terdapat poliklinik dengan tenaga dokter 3 orang dan perawat 2 orang, disamping itu disediakan pula sarana peribadatan berupa mushola dan sarana rekreasi dengan seperangkat peralatan band.
7. Fasilitas Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) yang berupa asuransi kecelakaan kerja, kematian dan tanggungan hari tua.
8. Diadakan Panitia Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3) yang mengatur tentang kesehatan dan keselamatan kerja.
9. Telah terbantu Koperasi yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari.

4.4. Proses Produksi

Proses produksi yang dilakukan pada PT. Bitratex Industrial Corporation terdiri dari beberapa tahap kegiatan produksi, antara lain :

a. Proses Blowroom

Mesin yang digunakan pada proses ini adalah mesin Blowing yang merubah serat-serat kapas dari gumpalan menjadi gulungan atau Lap.

Dalam 8 jam kerja mesin ini mampu menghasilkan 1248 Kg atau 78 Lap/mesin.

b. Proses Carding

Pada proses ini digunakan mesin carding yang berfungsi membuka dan menghasilkan serat kapas yang sudah terbentuk lap dari mesin blowing.

Fungsi utama dari mesin blowing adalah :

- Membuka gumpalan-gumpalan kapas sehingga serat-seratnya terurai satu dengan lainnya.
- Membersihkan serat dari kotoran.
- Memisahkan serat yang pendek dan panjang.
- Membentuk serat-serat menjadi sliver.

Dalam 8 jam kerja mesin ini menghasilkan 59,4 Kg atau $\pm 4,5$ can/mesin.

c. Proses Drawing

Mesin yang digunakan adalah mesin drawing yang berfungsi meluruskan dan mensejajarkan serat untuk mendapatkan bentuk sliver yang lebih baik dan halus dengan menggunakan 7 buah sliver.

Proses drawing terbagi dalam dua tahap yaitu :

1. Braker

Merupakan proses I yang menghasilkan sliver dalam bentuk yang masih berlipat-lipat.

2. Finisher

Merupakan proses II yang akan menghasilkan sliver yang lebih halus.

Dalam 8 jam kerja mesin ini menghasilkan 2469 Kg/mesin.

d. Proses Simplex

Pada proses ini digunakan mesin simplex yang akan merubah sliver yang sudah halus dari proses drawing menjadi bentuk roving.

Dalam proses selanjutnya roving ini akan dijadikan benang sesuai dengan nomor benangnya. Dalam 8 jam kerja mesin ini menghasilkan 768 Kg/mesin.

e. Proses Ring Frame / Spinning

Mesin yang digunakan adalah mesin Ring Frame yang berfungsi menghasilkan benang dan akan menentukan nomor benang yang akan dibuat sesuai dengan permintaan. Benang yang dihasilkan kemudian digulungkan pada bobbin dan warna bobbin inilah yang membedakan nomor benang. Dalam 8 jam kerja mesin ini menghasilkan 105,8 Kg/mesin.

f. Proses Winding

Pada proses terakhir pembuatan benang ini digunakan mesin winding yang berfungsi untuk :

- Menggulung benang dari membentuk bobbin kebentuk cones.
- Menghilangkan cacat-cacat benang seperti slup, fly dan lain-lain.

Termasuk dalam proses winding ini digunakan mesin doubling yang berfungsi menggulung benang pada bobbin.

Dalam 8 jam kerja mesin ini menghasilkan 8 Kg/mesin.

Dari keseluruhan proses produksi yang dijalankan pada PT. Bitratex Industrial Corporation ini, hasil akhir yang berupa benang kemudian dimasukkan ke bagian Packing yang bertugas dalam pengepakan produk yang dihasilkan yang terdiri dari dua macam pengepakan, yaitu :

1. Pengepakan dalam bentuk karung yang dipasarkan di dalam negeri.
2. Pengepakan dalam bentuk karton yang sebagian besar diekspor ke luar negeri. Nomor benang yang terdapat dalam pengepakan ini adalah 20 STR, 30 STR, dan 40 STR.

Secara sistematis proses produksi pada PT. Bitratex Industrial Corporation dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Skema proses produksi pada PT. Bitratex Industrial Corporation.

Sumber : PT. Bitratex Industrial Corporation, 1999.

5. Pemasaran

Target produksi 4.000 ton per tahun sudah hampir tercapai 100 %. Ditunjang dengan keadaan pasar yang semakin baik dan kapasitas produksi perusahaan yang semakin meningkat, PT. Bitatrex Industrial Corporation meningkatkan kapasitas produknya ke pasar yang lebih luas dengan melakukan ekspor produksinya ke luar negeri yaitu ke Taiwan.

Untuk pemasaran ke dalam negeri, daerah pemasaran yang telah dijangkau oleh PT. Bitatrex Industrial Corporation sebagian besar masih terdapat di Pulau Jawa yang meliputi :

- a. Semarang
- b. Bandung
- c. Surabaya
- d. Solo
- e. DKI Jakarta

Didalam memasarkan hasil produksinya, PT. Bitatrex Industrial Corporation mempunyai kantor perwakilan pemasaran yang berkedudukan di Bandung, Solo dan Surabaya.

BAB V

ANALISA DATA

5.1. Jumlah Rata-rata Tenaga Kerja dan Hari Kerja

Adanya karyawan yang keluar dan masuk pada PT. Bitatrex Industrial Corporation mengakibatkan jumlah tenaga kerja langsung pada perusahaan ini tidak tetap jumlahnya. Proses produksi dilaksanakan setiap hari, kecuali pada hari libur nasional dan hari libur lainnya yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk lebih jelasnya, rata-rata jumlah karyawan dan jumlah hari kerja dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel. 1
Rata - rata tenaga kerja langsung dan hari kerja tenaga kerja langsung
Tahun 1993 - 1999

Tahun	Rata – rata TKL/th Dari tahun 1993– 1998	Hari Kerja TKL/th Dari tahun 1993 – 1998	Jml Hari Herja TKL/th Dari tahun 1993 – 1998
(1)	(2)	(3)	(4)
1993	391	282	110.262
1994	390	284	110.760
1995	399	280	111.720
1996	397	290	115.130
1997	394	296	116.624
1998	395	278	109.810

Sumber : PT Bitratex Industrial Corporation, 1999.

Pada tahun 1994, 1996 dan tahun 1997 terlihat jumlah rata-rata karyawan mengalami penurunan, hal ini mengakibatkan produktivitas tenaga kerja juga menurun meskipun pada tahun-tahun tersebut produksi yang dihasilkan masih mengalami peningkatan namun akibatnya kualitas produk yang dihasilkan cenderung berkurang.

Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibandingkan jumlah karyawan yang masuk. Kenaikan jumlah rata-rata karyawan terjadi pada tahun 1993, 1995 dan tahun 1998. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang masuk lebih besar daripada jumlah karyawan yang keluar.

Dari tabel diatas dapat diketahui juga adanya perubahan hari kerja karyawan per tahun yang disebabkan oleh adanya jumlah hari libur yang berbeda setiap tahunnya, baik hari libur nasional maupun hari libur lain yang ditetapkan oleh perusahaan yang biasanya bersifat insidental sehingga tidak dapat diperkirakan sebelumnya, misal adanya peringatan keagamaan atau perayaan ulang tahun perusahaan dan lain-lain.

5.2 Analisa Upah Karyawan Operator Mesin Spinning

Perkembangan upah yang diberikan PT. Bitatrex Industrial Corporation kepada karyawan operator mesin spinning dapat dilihat pada tabel 2. Di bawah ini.

Tabel 2.

Perhitungan upah rata-rata tenaga kerja operator mesin spinning
Tahun 1993 - 1998

Tahun	Rata-rata TKL/th Dari tahun 1983 – 1998 (1) (Orang)	Hari Kerja TKL/th Dari tahun 1993 – 1998 (2) (Hari)	Upah rata-rata TKI Per hari dari tahun 1993 – 1998 (3) (Rp)	Total upah/th Dari tahun 1993–1998 (4) = (1)x(2)x(3) (Rp)	Perubaha nupah rata-rata TKL (%)
1993	391	282	2750	303.322.050	-
1994	390	284	3000	332.280.000	9,09
1995	399	280	3500	391.102.000	16,6
1996	397	290	4000	460.520.000	14,3
1997	394	296	4750	553.964.000	18,7
1998	395	278	5400	592.974.000	13,7

Sumber : PT. Bitatrex Industrial Corporation, 1999.

Dari tabel 2 dilihat bahwa dari tahun 1993 sampai dengan tahun 1998 terdapat kenaikan jumlah upah rata-rata per hari yang diterima oleh tenaga kerja langsung dengan kenaikan terbesar terjadi pada tahun 1997, yaitu sebesar 18,7 persen. Hal ini selain diakibatkan oleh adanya peningkatan jumlah unit produk yang dihasilkan juga oleh karena adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Total upah per tahun merupakan jumlah keseluruhan upah yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk bagian spinning selama satu tahun. Pada tahun 1995 sebenarnya

terjadi penurunan produksi, tetapi rata-rata upah yang diterima tenaga kerja perhari masih stabil, hal ini dikarenakan masih terdapat peningkatan produktivitas tenaga kerja.

5.3 Analisa perputaran tenaga kerja langsung

Untuk menghitung tingkat perputaran tenaga kerja langsung digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Perputaran karyawan} = \frac{\frac{X + y}{2}}{z} \times 100 \%$$

Keterangan :

X =Jumlah karyawan yang masuk dalam satu tahun

Y =Jumlah karyawan yang keluar dalam satu tahun

Z =Jumlah rata-rata karyawan dalam satu tahun

Dengan melihat daftar tenaga kerja langsung yang masuk dan keluar pada lampiran 1 serta jumlah rata-rata tenaga kerja pada tabel 1, diperoleh besarnya tingkat perputaran karyawan pada lampiran 2 seperti yang terlihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3.
Tingkat perputaran tenaga kerja langsung PT. Bitatrex Industrial
Corporation tahun 1993 – 1998.

Tahun	Rata-rata TKL/th Dari tahun 1993 – 1998 (orang)	Jumlah tenaga kerja masuk 1993 – 1998 (orang)	Jumlah tenaga kerja keluar 1993 – 1998 (orang)	Tingkat LTO (%)
1993	391	19	10	3,71
1994	390	12	18	3,85
1995	399	20	12	4,01
1996	397	17	14	3,90
1997	394	13	17	3,81
1998	395	22	14	4,56

Sumber : PT. Bitatrex Industrial Corporation, 1999.

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa perputaran tenaga kerja langsung dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan. Perubahan tingkat perputaran ini dikarenakan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dari atau ke perusahaan. Tingkat perputaran tertinggi terjadi pada tahun 1998, yaitu sebesar 4,5570 %. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang keluar bertambah sedangkan jumlah karyawan yang masuk tetap. Tingkat perputaran terendah

terjadi pada tahun 1993, yaitu sebesar 3,7084 %, yang disebabkan oleh karena berkurangnya jumlah karyawan yang keluar dan karyawan yang masuk.

Perubahan rata-rata tenaga kerja langsung juga berpengaruh terhadap kenaikan dan penurunan tingkat perputaran tenaga kerja karena rata-rata tenaga kerja digunakan sebagai bilangan pembagi. Semakin kecil rata-rata tenaga kerja langsung berakibat semakin besar tingkat perputaran tenaga kerja, apabila jumlah tenaga kerja yang keluar dan masuk tetap.

5.4 Analisa tingkat absensi tenaga kerja

Untuk mengetahui besarnya tingkat absensi tenaga kerja langsung digunakan rumus sebagai berikut :

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

Jumlah absensi karyawan dapat dilihat pada lampiran 3 sedangkan dari perhitungan lampiran 4 diperoleh besarnya tingkat absensi seperti yang terlihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4.
Tingkat absensi tenaga kerja langsung PT. Bitatrex Industrial
Corporation tahun 1993 – 1998.

Tahun	Rata – rata TKL/th Dari tahun 1983 – 1998	Hari Kerja TKL/th Dari tahun 1993 – 1998	Jumlah hari kerja dari TKL/th 1993–1998	Jumlah absensi TKI/th 1993 – 1998	Tingkat absen (%)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)(3)	(5)	(6)=(5):(4)
1993	391	282	110.262	9099	8,1047
1994	390	284	110.760	8330	7,5211
1995	399	280	111.760	8363	7,4853
1996	397	290	115.130	8617	7,4846
1997	394	296	176.624	9880	8,4715
1998	395	278	109.810	7066	7,0658

Sumber : PT. Bitatrex Industrial Corporation , 1999.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi selalu mengalami kenaikan dan penurunan yang disebabkan karena perubahan dalam hari orang tidak bekerja.

Semakin tinggi hari orang tidak bekerja, semakin tinggi pula tingkat absensi. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 1997, yaitu sebesar 8,4715 %, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada tahun 1998, yaitu sebesar 7,0658 %.

Perubahan tingkat absensi juga dipengaruhi oleh perubahan rata-rata jumlah karyawan dan jumlah hari kerja orang tiap tahun. Dengan demikian semakin besar

rata-rata jumlah karyawan dan jumlah hari kerja orang, maka tingkat absensi juga semakin besar.

5.5 Analisis produktivitas tenaga kerja

Produktivitas tenaga kerja pada PT. Bitatrex Industrial Corporation dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5.
Produktivitas tenaga kerja langsung tahun 1993 - 1998

Tahun	Jumlah Produksi	Peran serta TKL per satuan waktu	Produktivitas TKL per hari	Perubahan produktivitas
(1)	(Kg) (2)	(mandays) (3)	(Kg) (4) = (2) : (3)	(%)
1993	3.856.952	101.326	38,0649	-
1994	3.912.655	102.420	38,1985	0,35
1995	3.944.481	103.303	38,1635	-0,03
1996	4.072.475	106.516	38,2336	0,18
1997	4.078.885	106.744	38,2118	-0,05
1998	3.900.064	102.051	38,2168	0,02

Sumber : PT. Bitatrex Industrial Corporation, 1999.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas tenaga kerja yang dapat dicapai perusahaan selalu mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun.

Perbedaan tingkat produktivitas tersebut disebabkan oleh karena adanya kenaikan dan penurunan baik dalam hasil produksi maupun dalam jumlah peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Peran serta tenaga kerja persatuan waktu merupakan tingkat aktivitas tenaga kerja langsung yang digunakan untuk proses produksi selama satu tahun tertentu yang dihitung berdasarkan keseluruhan hari kerja yang dipergunakannya. Semakin tinggi tingkat aktivitas tenaga kerja dalam proses produksi dalam arti hari kerja seharusnya yang digunakan untuk proses produksi semakin banyak, maka semakin tinggi pula tingkat peran serta tenaga kerja .

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kenaikan produktivitas tertinggi terjadi tahun 1994 kenaikan ini disebabkan oleh kenaikan hasil produksi pada tahun tersebut lebih besar dibandingkan dengan kenaikan peran serta tenaga kerja . sedangkan penurunan produktivitas tertinggi terjadi tahun 1997 yang disebabkan adanya penurunan hasil produksi dan peran serta tenaga kerja.

5.6. Analisis regresi linier berganda.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja digunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Keterangan

Y = Produktivitas tenaga kerja per tahun

b₀ = Konstanta Regresi

b_j = Koefisien regresi ($j = 1,2,3$)

x_1 = Tingkat upah

x_2 = Tingkat perputaran karyawan

x_3 = Tingkat absensi.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 39,3399 + 0,0083 (X_1) - 0,1463 (X_2) - 0,1639 (X_3)$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat diterangkan masing – masing sebagai berikut :

- Konstan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda didapatkan konstan sebesar 39,3399. Hal ini berarti apabila tingkat upah (X_1), tingkat perputaran karyawan (X_2), dan tingkat absensi (X_3) sama dengan nol maka produktivitas tenaga kerja sebesar 39,3399.

- Tingkat Upah (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda didapatkan nilai koefisien sebesar 0,0083. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan upah sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,0083 dengan anggapan variabel perputaran karyawan (X_2) dan tingkat absensi (X_3) konstan (tetap).

- Tingkat perputaran karyawan (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda didapatkan nilai koefisien sebesar – 0,1463. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan tingkat

tingkat perputaran karyawan (X2) sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan produktivitas sebesar $-0,1463$ dengan anggapan variabel upah (X1) dan absensi (X3) konstan (tetap).

- Tingkat Absensi (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda didapatkan nilai koefisien sebesar $-0,1639$. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan tingkat tingkat absensi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan produktivitas sebesar $-0,1639$ dengan anggapan variabel upah (X1) dan perputaran karyawan (X2) konstan (tetap).

Koefisien b_1 ($0,0083$) adalah positif ini berarti bahwa tingkat upah berpengaruh yang positif terhadap tenaga kerja. Sedangkan koefisien b_2 ($-0,1463$) dan b_3 ($-0,1639$) bertanda negatif berarti tingkat perputaran karyawan dan tingkat absensi mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja.

5.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan digunakan uji F dengan rumus :

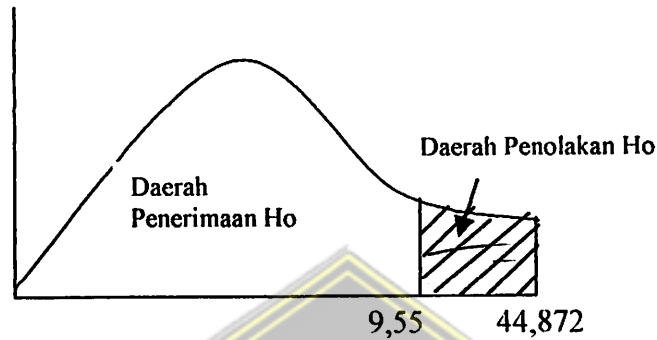
$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{(n-k-1)}}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya pengamatan

k = Jumlah variabel yang diamati



Dengan menggunakan degrees of freedom = $(n-k-1)$, dimana $n = 6$; $k = 3$ dan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka diperoleh F hitung sebesar 44,872 dan nilai F tabel = 9,55

Maka dapat disimpulkan F-Hitung (44,872) > F-tabel 9,55 hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama (berganda) antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y . Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning dapat diterima.

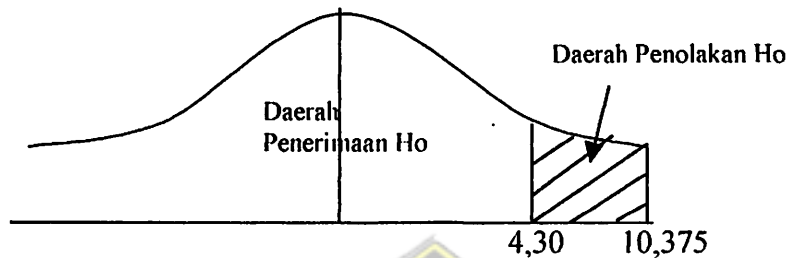
Untuk menguji keberartian regresi secara parsial digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

b_j = Koefisien regresi

Sb_j = Standart error regresi



Dengan derajat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai t tabel sebesar \pm 4,30 sedangkan nilai t hitung adalah :

$X_1 = 10,375$ $X_2 = -9,084$; $X_3 = -5,907$

Uji t (X1)

X1 didapatkan t – hitung sebesar $10,375 > t$ -tabel 4,30 maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel tingkat upah terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t (X2)

X2 didapatkan t – hitung sebesar $-9,084 < t$ -tabel - 4,30 maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara variabel tingkat perputaran karyawan (X2) terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t (X3)

X3 didapatkan t – hitung sebesar $-5,907 < t\text{-tabel} - 4,30$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara variabel tingkat absensi (X3) terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa upah, perputaran tenaga kerja dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas tenaga kerja.

Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis elastisitas sebagai berikut :

$$E_j = B_j \frac{X_j}{\bar{Y}}$$

Keterangan :

E_j = Elastisitas

B_j = Koefisien regresi

X = Rata-rata variabel bebas

Y = Rata-rata variabel tak bebas

Berdasarkan data diatas yang diperoleh dari perusahaan maka diadapat elastisitas tingkat upah, tingkat perputaran karyawan dan tingkat absensi sebagai berikut :

1. Elastisitas tingkat upah (X_1)

$$E (X_1) = 0,0083 \frac{3900,000}{38,1848}$$
$$= \underline{\underline{0,8477}}$$

2. Elastisitas tingkat perputaran karyawan (X_2)

$$E (X_2) = -0,1463 \frac{4,7499}{38,1848}$$
$$= \underline{\underline{- 0,0182}}$$

3. Elastisitas tingkat absensi (X_3)

$$E (X_3) = -0,1639 \frac{7,7133}{38,1848}$$
$$= \underline{\underline{- 0,0331}}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh perhitungan elastisitas tingkat upah sebesar 0,8477, elastisitas perputaran karyawan sebesar - 0,0182 dan elastisitas tingkat absensi sebesar - 0,0331. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa elastisitas tingkat upah adalah yang terbesar kemudian menyusul elastisitas tingkat perputaran karyawan dan elastisitas tingkat absensi. Hal ini berarti tingkat upah mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja dibandingkan dengan tingkat perputaran karyawan dan tingkat absensi, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa upah mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning dapat diterima.

BAB VI

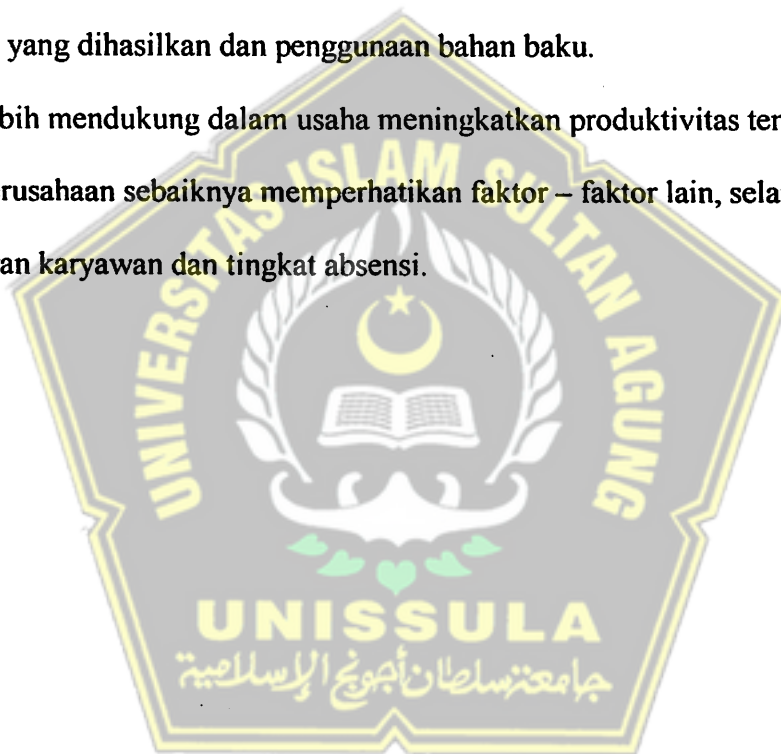
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara keseluruhan terbukti adanya pengaruh upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning. hal ini didasarkan pada hasil analisa yang telah dilakukan dengan microstat, dimana uji F menghasilkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $40,088 > 9,55$. dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas tenaga kerja dapat diterima.
2. Dari analisa data diketahui nilai variabel upah adalah yang paling besar, kedua tingkat perputaran karyawan dan yang terakhir tingkat absensi. Dengan demikian variabel upah adalah yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa upah mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan perputaran karyawan dan tingkat absensi terhadap produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning dapat diterima.

B. Saran.

1. Sebaiknya perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan bagian operator mesin spinning, dan dapat dilakukan antara lain dengan menaikkan upah karyawan artinya pemberian upah karyawan memang sudah mencakup tarif upah regional (UMR) walaupun demikian hendaknya diberikan juga upah diatas tarif minimum regional tetapi dengan melihat prestasi kerja, lama kerja, efisiensi yang dihasilkan dan penggunaan bahan baku.
2. Untuk lebih mendukung dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor – faktor lain, selain upah, perputaran karyawan dan tingkat absensi.



DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto; 1993, Statistik Induktif, Yogyakarta; Edisi 4 BPFE
- Faustino Cardoso Gomes; 1995; Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, ANDI OFFSET
- Gunawan Adi Saputro ; 1992, Produktivitas Tenaga Kerja, Jakarta ; Aksara Baru.
- Hermawan Wasito ; 1993, Pengantar Metodologi Penelitian, Jakarta ; PT. Gramedia.
- Henry Simamora ; 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Edisi ke Dua ; STIE YKPN.
- Jusuf Suit Almasd ; 1996, Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Murti Sumarni – John Suprihanto; 1995, Pengantar Bisnis; Yogyakarta; Edisi ke-Empat; Liberty
- Simanjuntak ; 1990, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta ; Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Susilo Martoyo ; 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; Edisi 3 BPFE
- Sinungan,M ; 1994, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta, Aksara Persada Press.
- Suad Husnan dan H. Ranupandojo ; 1994 , Manajemen Personalialia, Yogyakarta, BPFE UGM

Lampiran 1. Daftar jumlah karyawan operator mesin spinning yang masuk dan keluar tahun 1993 – 1998

Bulan	1993		1994		1995		1996		1997		1998	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Januari	1	0	0	4	6	0	0	2	0	3	2	2
Februari	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2
Maret	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2
April	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	2	1
Mei	2	0	2	0	2	1	2	1	2	2	0	1
Juni	2	1	0	2	0	2	2	1	0	0	3	0
Juli	1	2	0	2	2	3	2	1	0	1	1	2
Agustus	1	1	1	0	2	0	1	2	1	2	2	1
September	2	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0
Oktober	3	1	3	3	1	0	1	1	3	1	2	2
November	0	1	1	0	0	1	2	0	3	2	4	2
Desember	1	1	1	2	0	3	2	1	2	1	2	1
Jumlah	19	10	12	18	20	12	17	14	13	17	22	14

Keterangan :

M = Jumlah Karyawan Masuk

K = Jumlah Karyawan Keluar

Lampiran 2. Perhitungan tingkat perputaran tenaga kerja operator mesin spinning pada PT. Bitratex Industrial Corporation 1993 – 1998

1. Tahun 1993 :

$$\% \text{ tingkat LTO} = \frac{\frac{19 + 10}{2}}{391} \times 100\% = 3,7084 \%$$

2. Tahun 1994 :

$$\% \text{ tingkat LTO} = \frac{\frac{12 + 18}{2}}{390} \times 100\% = 3,8462 \%$$

3. Tahun 1995 :

$$\% \text{ tingkat LTO} = \frac{\frac{20 + 12}{2}}{399} \times 100\% = 4,0100 \%$$

4. Tahun 1996 :

$$\% \text{ tingkat LTO} = \frac{\frac{17 + 14}{2}}{397} \times 100\% = 3,9043 \%$$

5. Tahun 1997 :

$$\% \text{ tingkat LTO} = \frac{\frac{13 + 17}{2}}{394} \times 100\% = 3,8071 \%$$

6. Tahun 1998 :

$$\% \text{ tingkat LTO} = \frac{\frac{22 + 14}{2}}{395} \times 100\% = 4,5570 \%$$

Lampiran 3. Absensi tenaga kerja operator mesin spinning PT. Bitratex Industrial Corporation tahun 1993 – 1998

Bulan	Absensi			Jumlah
	Sakit	Ijin	Alpa	
1993	3.057	3.134	2.908	9.099
1994	2.705	3.084	2.541	8.330
1995	2.913	3.032	2.418	8.363
1996	2.820	3.046	2.715	8.617
1997	2.120	3.685	3.075	9.880
1998	2.491	2.406	2.169	7.066



Lampiran 4. Perhitungan tingkat absensi tenaga kerja operator mesin spinning pada PT. Bitratex Industrial Corporation 1993 – 1998

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

1. Tahun 1993 :

$$\% \text{ absensi} = \frac{9.099}{110.262} \times 100\% = 8.2521 \%$$

2. Tahun 1994 :

$$\% \text{ absensi} = \frac{8.330}{110.760} \times 100\% = 7.5207 \%$$

3. Tahun 1995 :

$$\% \text{ absensi} = \frac{8.363}{110.720} \times 100\% = 7.4856 \%$$

4. Tahun 1996 :

$$\% \text{ absensi} = \frac{8.617}{115.130} \times 100\% = 7.4846 \%$$

5. Tahun 1997 :

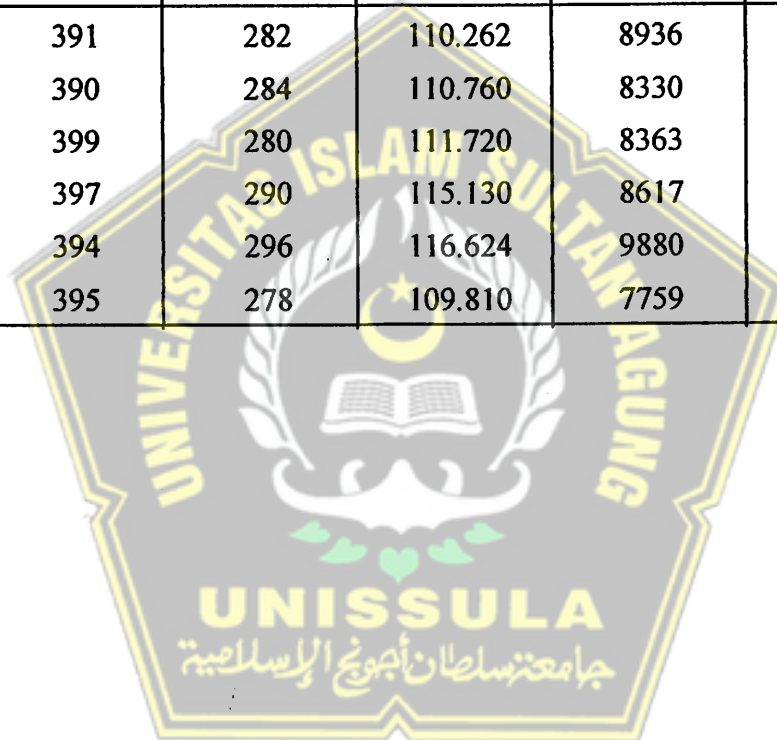
$$\% \text{ absensi} = \frac{9.880}{116.624} \times 100\% = 8.4715 \%$$

6. Tahun 1998 :

$$\% \text{ absensi} = \frac{7.759}{109.810} \times 100\% = 7.0658 \%$$

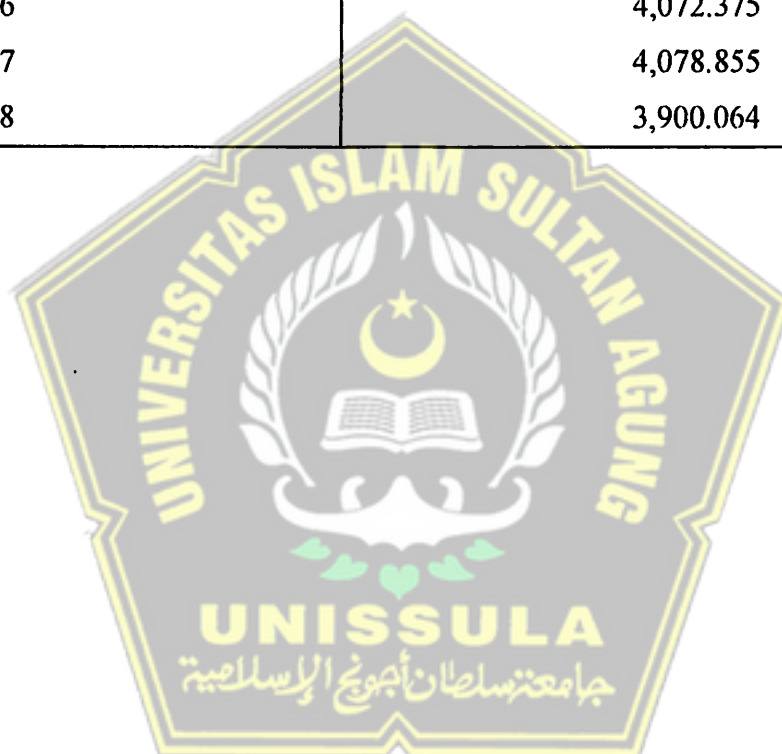
Lampiran 5. Tingkat absensi tenaga kerja langsung pada PT. Bitatrex Industrial Corporation tahun 1993 – 1998.

Tahun	Rata – rata TKL/th	Hari Kerja TKL/th	Jumlah hari kerja orang 1 tahun	Hari orang absen 1 tahun	Peran serta TKL per satuan waktu (6)=(4)-(3)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2)(3)	(5)	(6)=(4)-(3)
1993	391	282	110.262	8936	101.326
1994	390	284	110.760	8330	102.430
1995	399	280	111.720	8363	103.357
1996	397	290	115.130	8617	106.513
1997	394	296	116.624	9880	106.744
1998	395	278	109.810	7759	102.051



Lampiran 6. Hasil Produksi PT. Bitratex Industrial Corporation 1993 – 1998

Tahun	Hasil Produksi (Kg)
1993	3,856.952
1994	3,912.655
1995	3,944.481
1996	4,072.375
1997	4,078.855
1998	3,900.064



Lampiran 7. Perhitungan produktivitas tenaga kerja operator mesin spinning pada
PT. Bitratex Industrial Corporation 1993 – 1998

Rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Peran serta tenaga kerja per satuan waktu}}$$

1. Tahun 1993 :

$$\text{Produktivitas} = \frac{3.856.952}{101.326} = 38.0649$$

2. Tahun 1994 :

$$\text{Produktivitas} = \frac{3.912.655}{102.430} = 38.1985$$

3. Tahun 1995 :

$$\text{Produktivitas} = \frac{3.944.481}{103.357} = 38.1653$$

4. Tahun 1996 :

$$\text{Produktivitas} = \frac{4.072.375}{106.513} = 38.2336$$

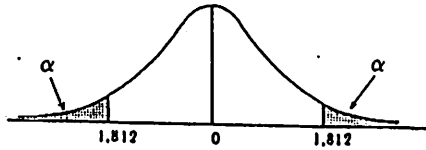
5. Tahun 1997 :

$$\text{Produktivitas} = \frac{4.078.885}{106.744} = 38.2118$$

6. Tahun 1998 :

$$\text{Produktivitas} = \frac{3.900.064}{102.051} = 38.2168$$

TABEL VI Titik persentasi distribusi t



Bagi d.f. = 10

$P(t > 1,812) = 0,05$

$P(t < -1,812) = 0,05$

d.f.	α	.25	.20	.15	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
1		1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2		,816	1,061	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3		,765	,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4		,741	,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5		,727	,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6		,718	,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7		,711	,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8		,706	,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9		,703	,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10		,700	,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11		,697	,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12		,695	,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13		,694	,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14		,692	,868	1,076	1,346	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15		,691	,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16		,690	,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17		,689	,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18		,688	,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19		,688	,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20		,687	,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21		,686	,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22		,686	,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23		,685	,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24		,685	,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,743
25		,684	,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,722
26		,684	,856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27		,684	,855	1,057	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28		,683	,855	1,056	1,313	1,701	2,018	2,467	2,763	3,674
29		,683	,854	1,055	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30		,683	,854	1,055	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40		,681	,851	1,050	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60		,679	,843	1,046	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120		,677	,845	1,041	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞		,674	,842	1,036	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

Sumber: Fisher and Yates: *Statistical Tables for Biological Agricultural and Medical Research*, Tabel III. Izin Penerbit: Oliver and Boyd, Ltd, Edinburg, England.

REGRESSION ANALYSIS

HEADER DATA FOR: C:BITRATEX LABEL: DATA
 NUMBER OF CASES: 6 NUMBER OF VARIABLES: 4

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	X1	3900.0000	1027.1319
2	X2	4.7499	1.8464
3	X3	7.7133	.5339
DEP. VAR.: Y		38.1848	.0611

DEPENDENT VARIABLE: Y

VAR.	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 2)	PROB.	PARTIAL r ²
X1	.0083	.0008	10.375	.0092	.9216
X2	-.1463	.0161	-9.084	.0119	.8263
X3	-.1639	.0277	-5.907	.0328	.7355
CONSTANT	39.3399				

STD. ERROR OF EST. = .0439

ADJUSTED R SQUARED = .4827
 R SQUARED = .8821
 MULTIPLE R = .9392

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	46894167811.2480	3	15631389270.400	44.872	.0044
RESIDUAL	696700134.0860	2	348350067.043		
TOTAL	47490867945.3340	5			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS
			-2.0	0
1	38.065	38.081	-.016013	*
2	38.199	38.200	-.001702	*
3	38.184	38.199	-.015760	*
4	38.234	38.180	.053268	*
5	38.212	38.209	.002900	*
6	38.217	38.239	-.022695	*

DURBIN-WATSON TEST = 2.1608

HEADER DATA FOR: C:BITRATX LABEL: DATA
NUMBER OF CASES: 6 NUMBER OF VARIABLES: 4

	Y	X1	X2	X3
1	38.0649	2750.0000	3.7084	8.2521
2	38.1985	3000.0000	3.8482	7.5207
3	38.1835	3500.0000	4.0100	7.4856
4	38.2336	4000.0000	3.9043	7.4846
5	38.2118	4750.0000	8.4715	8.4715
6	38.2168	5400.0000	4.5570	7.0658



TABEL F
 Nilai F dengan taraf Signifikansi 5% (deretan atas) dan
 1% (deretan bawah)

d.b. untuk KK Pembagi	d.b. untuk Kuadrat Keseluruhan							
	df 1	2	3	4	5	6	7	8
< 1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5675	230 5764	234 5859	237 5928	238 5981
> 2	18,51 98,49	19,00 99,00	19,16 99,17	19,25 99,25	19,30 99,30	19,33 99,33	19,36 99,34	19,37 99,36
< 3	10,13 34,12	9,56 30,82	9,21 29,46	9,12 28,71	9,01 28,24	8,94 27,91	8,88 27,67	8,84 27,49
4	7,71 21,20	6,94 18,00	6,59 16,69	6,39 15,98	6,26 15,52	6,16 15,21	6,09 14,98	6,04 14,8
5	6,61 16,26	5,74 13,27	5,41 12,06	5,19 11,39	5,05 10,97	4,95 10,67	4,88 10,45	4,82 10,27
6	5,99 13,74	5,14 10,92	4,76 9,78	4,53 9,15	4,39 8,75	4,28 8,47	4,21 8,26	4,15 8,10
7	5,59 12,25	4,74 9,55	4,35 8,45	4,12 7,85	3,97 7,46	3,87 7,19	3,79 7,00	3,73 6,84
8	5,32 11,26	4,46 8,65	4,07 7,59	3,84 7,01	3,69 6,63	3,58 6,37	3,50 6,19	3,44 6,03
9	5,12 10,56	4,26 8,02	3,86 6,99	3,63 6,47	3,48 6,06	3,37 5,80	3,29 5,62	3,23 5,47
10	4,96 10,04	4,10 7,56	3,71 6,55	3,48 5,99	3,33 5,64	3,22 5,39	3,14 5,21	3,07 5,06
11	4,84 9,65	3,98 7,20	3,59 6,22	3,36 5,67	3,20 5,32	3,09 5,07	3,01 4,88	2,95 4,74
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06	3,00 4,82	2,92 4,65	2,85 4,50
13	4,67 9,07	3,80 6,70	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86	2,92 4,62	2,84 4,44	2,77 4,30
14	4,60 8,86	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69	2,85 4,46	2,77 4,28	2,70 4,14
15	4,54 8,68	3,68 6,36	3,29 5,42	3,06 4,89	2,90 4,56	2,79 4,32	2,70 4,14	2,64 4,00

(berlanjut)



p.t. Bitratex Industrial Corporation

JALAN BRIGJEN SUDIARTO KM 11 PO BOX 1190 SEMARANG 50193 INDONESIA
PHONE (62) (24) 713585 (HUNTING) FAX (62) (24) 713588 - 713589 TELEX 22403 BITRA IA
Email bitratex@indosat.net.id.



CERT.NO. : 94-2-0315
SS ISO 9002 : 1994

SURAT KETERANGAN

No. : 023/BT-PERS/IX/99

Yang bertanda tangan di bawah ini, Pimpinan pt. Britatex Industrial Corporation Semarang menerangkan bahwa :

Nama : ENI SULISTIYAWATI
 NIM : 04.95.5186
 Fakultas : EKONOMI /
 Jurusan : Manajemen
 Keperluan : yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di pt. Bitratex Industrial Corporation dalam rangka pembuatan skripsi . penelitian dilakukan selama + 1 (satu) bulan yang dilaksanakan mulai tanggal 01 agustus s/d 30 agustus 1999 .

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 01 September 1999

A/n. Pimpinan Perusahaan

Pt. Bitratex Ind . Corp.



TATA KUNTJARA A.P.

Manager Personalia

Ket.skripsi.doc;c;

CORPORATE OFFICE

GEDUNG WIRUSAHA JALAN HR RASUNA SAID KAV C5 JAKARTA 12940 INDONESIA PHONE (62) (21) 5213590 (HUNTING) FAX (62) (21) 5213593

Email bitrajkt@indosat.net.id