

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TENAGA KERJA WANITA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. ARISAMANDIRI PRATAMA DEMAK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



Oleh :

**Nama : SARI WIDIASTUTI
NIM : 04.96.5790
NIRM : 96.6.101.02013.50285**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2000**

ABSTRAKSI

Sari Widiastuti, dengan judul “Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja pada PT Arisamandiri Pratama Demak”, sebagai Dosen Pembimbing I adalah Drs. H. Daryono Rahardjo, MM dan Dosen Pembimbing II Ardian Adhiatma, SE, MM.

Sebagian besar wanita yang bekerja sebagai buruh berasal dari keluarga menengah ke bawah dengan tujuan mencukupi kebutuhan keluarga. Hal ini terjadi karena jenjang pendidikan dan tingkat ketrampilan yang dimiliki relatif rendah. Dalam hubungannya dengan produktivitas kerja, tenaga kerja wanita juga dituntut untuk memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Karena dengan adanya pendidikan dan pengalaman kerja diharapkan mereka memiliki pengetahuan serta ketrampilan yang dapat diterapkan dalam pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja pada PT Arisamandiri Pratama. Untuk mengetahuinya penelitian ini menggunakan Uji Chi - Square dimana data diolah dengan SPSS. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada bagian perakitan (*assembling*) yang secara keseluruhan adalah tenaga kerja wanita dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui questioner, wawancara serta studi kepustakaan. Struktur organisasi PT Arisamandiri Pratama adalah stuktur organisasi bentuk lini dan staff.

Faktor yang diteliti adalah faktor pendidikan dan pengalaman kerja dari tenaga kerja wanita. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

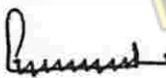
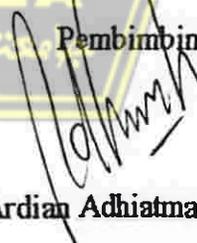
Sedangkan dari hasil penelitian dengan menggunakan uji Chi-Square menunjukkan bahwa nilai X^2 hitung sebesar 11,387 dan nyata pada taraf α 0,337 %, hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan memberi kontribusi sebesar 99,663 % terhadap produktivitas kerja dengan derajat keamatan yang sedang, sedangkan pengalaman kerja memberi kontribusi sebesar 99,824 % terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dibuktikan pada uji Chi-Square yang menunjukkan bahwa nilai X^2 hitung sebesar 12,68081 dan nyata pada taraf α 0,176 % dengan derajat keamatan yang sedang.

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Sari Widiastuti
NIM : 04.96.5790
NIRM : 96.6.101.02013.50285
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TENAGA KERJA WANITA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT ARISAMANDIRI PRATAMA DEMAK
Pembimbing I : Drs. H. Daryono Rahardjo, MM.
Pembimbing II : Ardian Adhiatma, SE, MM

Semarang, Mei 2000

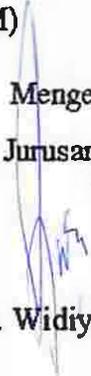
Menyetujui

Pembimbing I  Pembimbing II 

(Drs. H. Daryono Rahardjo, MM)

(Ardian Adhiatma, SE,MM)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


(Drs. Widiyanto, MSi)

MOTTO

❖ **MANUSIA YANG SANGAT KERAS SIKSANYA NANTI DI HARI KIAMAT, IALAH ORANG ALIM YANG TIDAK DIKARUNIAI BISA MEMANFAATKAN ILMUNYA OLEH ALLAH.**

(Al Hadits)

❖ **SEMUA ORANG YANG BERAMAL TANPA DASAR ILMU, AMALNYA AKAN BERTOLAK, TIDAK DITERIMA OLEH ALLAH SWT.**

(Shohibuz Zubad)

❖ **ILMU ITU MENJADI PENGHIDUPAN ISLAM DAN TIANG IMAN.**

(Al Hadits)



SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

♥ **PAPA DAN MAMA TERCINTA, YANG MERUPAKAN PELITA DAN MUTIARA DALAM HIDUPKU.**

♥ **KEDUA ADIKKU YANG SELALU MENYAYANGIKU.**

♥ **BONIE YANG SELALU MEMBUAT HIDUPKU LEBIH BERGAIRAH.**

♥ **CALON PENDAMPING HIDUPKU KELAK.**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T. atas segala rahmat, berkat serta bimbingan-Nya, yang diturunkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini digunakan untuk memenuhi persyaratan yang sudah menjadi kewajiban guna meraih gelar sarjana (S₁) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam hal ini penulis mengambil judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TENAGA KERJA WANITA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT ARISAMANDIRI PRATAMA DEMAK”**. Topik ini mengupas seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki dan tidak lepas dari kekurangan dan kelemahan, maka skripsi ini tentu saja masih jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta bimbingan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang dalam kepada yang terhormat :

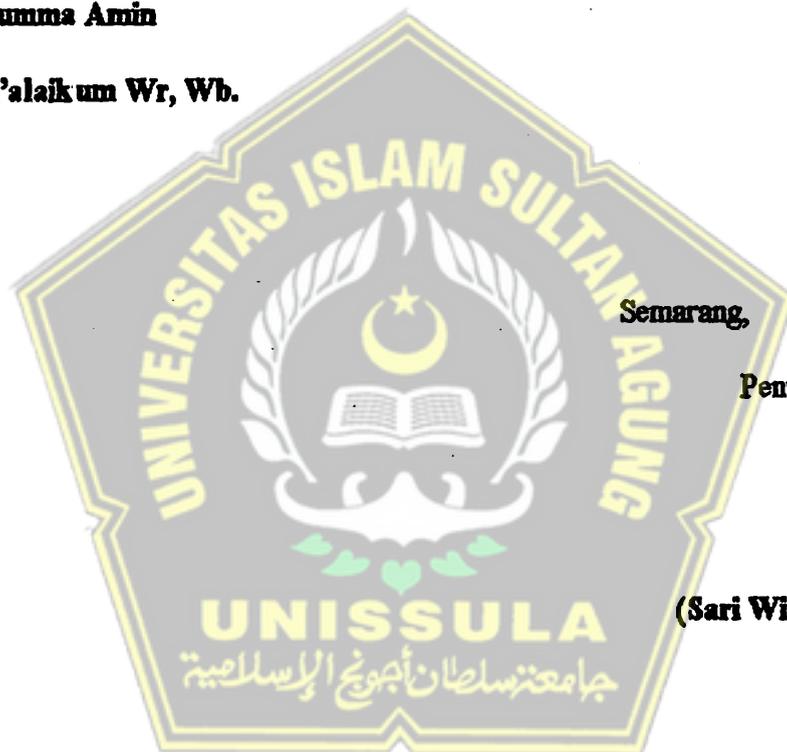
1. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayati H, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. H. Daryono Rahardjo, MM, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ardian Adhiatma, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
3. Bapak Iman Mujiarto, ST yang telah berkenan memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA DEMAK.
4. Papa dan Mama yang telah memberikan bantuan dan dorongan moril maupun materiil hingga selesainya skripsi ini.
5. Kakakku Marlina, Yuli dan Etty, teman-teman di Yogya yang telah membantu pada awal pembuatan skripsi ini.
6. Pada teman-teman kuliahku Nurul, Sari, Chi-chi, Ikha, Cinung , Mashadi dll yang telah ikut mendorong dan membantu hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

7. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Semoga kiranya amal baik mereka diterima sebagai suatu amal kebajikan untuk keridhoannya semata-mata, dan semoga kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Amin Allahumma Amin

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.



Semarang, Mei 2000

Penulis,

(Sari Widiastuti)

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
ABSTRAKSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang Masalah	1
1.2. Batasan Masalah	4
1.3. Perumusan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	5

1.5.2. Manfaat Praktis.....	5
1.6. Sistematika Penulisan	6

BAB II : LANDASAN TEORI

2.1. Pendidikan	
2.1.1. Pengertian Pendidikan	8
2.1.2. Bidang-bidang Hasil Pendidikan.....	9
2.1.3. Jenis-jenis Pendidikan.....	10
2.2. Pengalaman Kerja	12
2.3. Produktivitas Kerja	
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
2.3.2. Jenis-jenis Produktivitas	15
2.3.3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	18
2.3.4. Peningkatan Produktivitas Kerja.....	20
2.4. Hipotesa Penelitian	23

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	24
3.2. Lingkup Penelitian.....	24

3.3. Lokasi Penelitian	24
3.4. Populasi Dan Sampel	
3.4.1. Populasi	25
3.4.2. Sampel.....	25
3.5. Metode Pengumpulan Data	26
3.6. Jenis Data	27
3.7. Tahun Pengamatan.....	27
3.8. Metode Analisis Data	
3.8.1. Analisis Kualitatif.....	27
3.8.2. Analisis Kuantitatif.....	28
3.9. Definisi Operasional Variabel	32

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	34
4.2. Bidang Usaha	36
4.3. Tujuan Perusahaan Dan Daerah Pemasaran.....	37
4.4. Struktur Organisasi	
4.4.1. Bentuk Lini	38
4.4.2. Bentuk Staff	39
4.5. Proses Produksi.....	47
4.6. Tenaga Kerja Wanita	49

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil

5.1.1. Variabel Pendidikan..... 50

5.1.2. Variabel Pengalaman Kerja..... 55

5.1.3. Variabel Produktivitas Kerja 59

5.2. Pembahasan..... 63

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan..... 67

6.2. Saran-saran..... 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

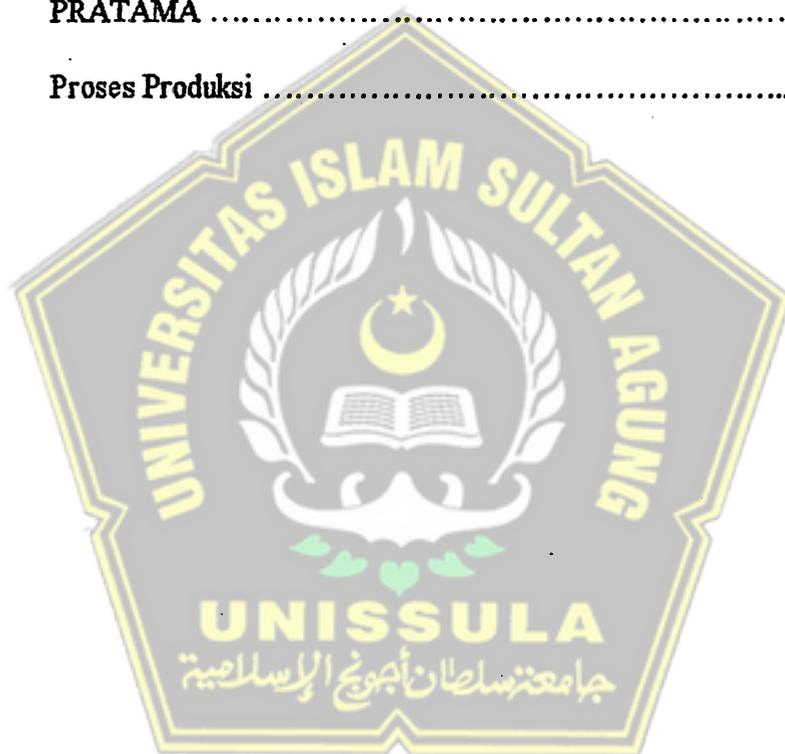


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Tabel Kontingensi.....	30
Tabel 5.1. Tinggi Rendahnya Pendidikan Tenaga Kerja W ani ta	51
Tabel 5.2. Peranan Pendidikan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	52
Tabel 5.3. Penggunaan Ide-ide Untuk Perbaikan Hasil Kerja.....	53
Tabel 5.4. Peranan Pendidikan Dalam Penuangan Ide	54
Tabel 5.5. Pengalaman Khusus (misal; training/pelatihan) Yang Sesuai Dengan Pekerjaan.....	55
Tabel 5.6. Lama Tenaga Kerja Wanita Bekerja	56
Tabel 5.7. Peranan Pengalaman Dalam Menjalankan Pekerjaan	57
Tabel 5.8. Pengalaman Kerja Di Perusahaan Lain Dengan Jenis Pekerjaan Yang Sama	58
Tabel 5.9. Ketepatan Waktu Dalam Memulai Suatu Pekerjaan	59
Tabel 5.10. Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	60
Tabel 5.11. Kegagalan Pekerjaan Untuk Mencapai Target Yang Ditentukan	61
Tabel 5.12. Kualitas Hasil Produksi Yang Diselesaikan	62
Tabel 5.13. Analisis Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja	63
Tabel 5.14. Analisis Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT ARISAMANDIRI PRATAMA	40
Gambar 4.2. Proses Produksi	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan peranan wanita dalam dunia kerja Indonesia merupakan manifestasi dari hasrat kaum wanita Indonesia untuk berpartisipasi lebih besar dalam pembangunan. Wanita sebagai warga negara maupun sebagai sumber insani dalam pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria di segala bidang kehidupan bangsa dan dalam segenap kegiatan pembangunan. Sehubungan dengan itu kedudukan wanita dalam masyarakat dan peranan wanita dalam pembangunan perlu terus ditingkatkan serta diarahkan sehingga dapat meningkatkan partisipasi wanita dan memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya bagi pembangunan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabat sebagai wanita. Kemampuan wanita perlu dikembangkan dalam rangka meningkatkan peranan dan tanggung jawab wanita dalam pembangunan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan terutama untuk dapat lebih memanfaatkan kesempatan kerja di berbagai bidang. Sejalan dengan itu perlu dikembangkan iklim sosial dan budaya yang lebih memungkinkan wanita untuk makin berperan dalam pembangunan (Tap MPR II, 1992: 220).

Realitas menunjukkan bahwa sebagian besar dari wanita yang bekerja berasal dari keluarga menengah ke bawah dengan tujuan mencukupi kebutuhan keluarga. Hal

tersebut terjadi karena jenjang pendidikan dan tingkat ketrampilan yang dimiliki relatif rendah.

Dilihat dari segi tingginya jabatan yang ada di dunia industri, wanita cenderung memiliki peluang yang lebih sedikit dibandingkan dengan tenaga kerja pria yang memiliki peluang yang lebih besar dalam memperoleh jabatan yang tinggi. Lapangan kerja yang diinginkan tenaga kerja wanita pun lebih spesifik dibandingkan dengan tenaga kerja pria. Ini dapat dilihat dari banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja di lapangan kerja yang terorganisasi terkonsentrasi yang sedikit dapat dimasuki pria dibanding dengan pria di banyak lapangan pekerjaan yang sedikit dimasuki wanita. Lapangan kerja wanita tidak jauh melangkah dari pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti bidan, juru rawat, guru, sekretaris dan pekerjaan-pekerjaan lain yang lebih banyak memerlukan keahlian manual.

Beberapa faktor yang dapat menentukan besarnya upah atau gaji seorang pekerja antara lain adalah tingkat pendidikan, masa dan pengalaman kerja, jam kerja serta tingkat produktivitasnya. Perbedaan upah atau gaji yang diterima pekerja menurut jenis kelamin kadangkala masih ditemui. Dalam hal ini upah atau gaji seorang tenaga kerja wanita adalah lebih rendah daripada tenaga kerja pria. Meskipun ada kesamaan tingkat pendidikan, jam kerja dan lapangan kerja antara tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria, tenaga kerja wanita mempunyai rata-rata pendapatan dari upah atau gaji bersih per bulan lebih rendah dibanding yang diterima oleh tenaga kerja pria, hal ini masih terus terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam hubungannya dengan tingkat produktivitas, tenaga kerja wanita pun dituntut untuk memiliki pendidikan. Karena pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal akan menambah pengetahuan dan juga ketrampilan yang bermanfaat untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjanya dengan baik dan benar. Sehingga apabila pendidikan yang dimiliki dapat diterapkan di dalam pekerjaan maka produktivitas kerja akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah pengalaman kerja. Tidak mudah bagi seseorang untuk memperoleh hasil kerja yang baik apabila orang tersebut baru pertama kali bekerja atau pertama kali melakukan suatu jenis pekerjaan. Pada mulanya orang tersebut tentunya akan memerlukan waktu untuk mengenal dan mempelajari pekerjaan yang akan dia kerjakan. Semakin panjang pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin banyak pula pengalaman dan ketrampilan yang ia dapat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga pengalaman kerja sangat penting sekali bagi terwujudnya produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja adalah jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit produksi dalam jangka waktu tertentu (Winardi, 1990 : 218). Produktivitas merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dan karyawan . dengan adanya produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas yang tinggi merupakan realisasi dari cara kerja dan pola kerja yang baik serta menggunakan sarana dan prasarana yang tepat. Dengan adanya pendidikan dan

pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita diharapkan produktivitas kerja akan meningkat se jajar dengan tenaga kerja pria.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang :
“ PENGARUH PENDIDIKAN dan PENGALAMAN KERJA TENAGA KERJA WANITA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN pada PT. ARISAMANDIRI PRATAMA DEMAK’

1.2. Batasan Masalah

Dari uraian di atas maka masalah dapat dibatasi sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3. Perumusan Masalah

Dalam pembahasan suatu masalah perlu adanya suatu perumusan terhadap masalah yang akan diteliti, hal ini menjaga masalah yang dibahas tidak terlepas dari pokok permasalahan yang ditentukan. Adapun di dalam penelitian ini permasalahan hanya dirumuskan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA DEMAK.

1.4. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari permasalahan yang dikemukakan di atas, penelitian ini secara umum ingin mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja. Untuk memperjelas tujuan tersebut dapat dirinci menjadi beberapa butir khusus, yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Manfaat penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dapat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijaksanaan dalam perusahaan di masa mendatang agar tercapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita terhadap produktivitas yang dihasilkan.

c. Bagi fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan masukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pendidikan dan pengalaman kerja tenaga kerja wanita serta menambah khasanah perpustakaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan ini terdiri dari enam bab, yaitu :

Bab I adalah Pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II adalah Landasan Teori yang berisi konsep dan pengertian pendidikan, pengalaman kerja serta produktivitas kerja, serta perumusan hipotesis.

Bab III adalah Metode Penelitian yang berisi jenis penelitian, lingkup penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, jenis data, tahun pengamatan, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

Bab IV adalah Gambaran Umum Perusahaan yang berisi sejarah perkembangan perusahaan, bidang usaha, tujuan perusahaan dan daerah pemasaran, struktur organisasi, proses produksi serta tenaga kerja wanita yang terdapat pada perusahaan.

Bab V adalah Hasil dan Pembahasan yang merupakan pembuktian dari hipotesa penelitian.

Bab VI adalah Kesimpulan dan Saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pendidikan

2.1.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam peningkatan Sumber Daya Manusia. Pendidikan tidak saja akan menambah pengetahuan bagi seseorang tetapi juga akan memberikan peningkatan bagi ketrampilannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan.

Seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja, akan tetapi di lain pihak memunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut (Payaman J. Simanjuntak, 1983 : 85).

Adapun pengertian pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa pengertian, yaitu : (Zahara Idris dan Lisma Jamal, 1992: 2)

1. Pengertian pendidikan menurut Dictionary of Education

- a. Kumpulan dari semua proses yang memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan-kemampuan, sikap-sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku yang bernilai positif di dalam masyarakat di mana ia tinggal.

b. Proses sosial tatkala seseorang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya lingkungan sekolah) sehingga mereka dapat memperoleh kemampuan sosial dan perkembangan individual secara optimum.

2. **Pengertian pendidikan menurut Driyakarya**

Pendidikan adalah kegiatan memanusiation manusia muda, pengangkatan manusia muda ke taraf insani itulah yang menjelma dalam perbuatan mendidik.

3. **Pengertian pendidikan menurut Ki Hajar Dewantara**

Pendidikan adalah proses penanggulangan masalah-masalah serta penemuan-penemuan dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi serta masyarakat yang berlangsung seumur hidup.

2.1.2. **Bidang-bidang Hasil Pendidikan**

Manfaat pendidikan salah satunya adalah mengubah kelakuan, perubahan kelakuan sebagai hasil dari pendidikan dapat diharapkan dalam bidang-bidang sebagai berikut : (Kartini Kartono, 1997: 27)

1. **Ketrampilan dan kecakapan, misalnya kecakapan menggunakan peta, membuat surat dan bergaul dengan orang lain.**
2. **Apresiasi, misalnya apresiasi musik, kesusastraan dan lainnya.**

3. Sikap, misalnya menghormati manusia lain tanpa memandang agama dan status sosialnya.
4. Pengertian, pengetahuan, konsep-konsep, misalnya mengenai agama, negara dan perubahan-perubahan di dalam dunia ilmu pengetahuan.
5. Cara berfikir yaitu agar ia berfikir rasional menggunakan metode ilmiah dengan menggunakan informasi untuk menilai kebenaran sesuatu.
6. Cara bekerja dan bergaul yaitu agar ia menerima tugas dengan penuh tanggung jawab dan sanggup bekerjasama dengan orang lain.

2.1.3. Jenis-jenis Pendidikan

Pendidikan menurut Philip H. Combs dapat dibedakan menjadi 3, yaitu :
(Zahara Idris dan Lisma Jamal, 1992: 12)

1. Pendidikan informal

Yaitu pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah oleh badan-badan swasta pemerintah secara teratur dalam waktu relatif singkat yang lebih menekankan kepada kecakapan atau ketrampilan tertentu, tetapi tidak mengikuti peraturan-peraturan yang ketat dan tetap seperti pada pendidikan formal

Pada prakteknya sulit mencari pendidikan yang efektif dan murah sehingga banyak dirasakan manfaatnya. Namun demikian agar dapat melaksanakan pendidikan informal yang dalam arti efektif perlu persyaratan informal yang efektif pula yaitu :

- a. Pendidikan informal harus jelas hasil yang diharapkan untuk dicapai sehingga dapat memberikan kegunaan bagi masyarakat, terutama yang menggunakan.
 - b. Program pendidikan informal harus menarik baik dari hasil yang ingin dicapai maupun dari cara melaksanakannya sehingga mendapat dukungan dan partisipasi dari masyarakat untuk melancarkan program yang hendak dilaksanakan dalam pendidikan informal.
 - c. Program pendidikan informal harus diintegrasikan dengan program-program pembangunan dalam masyarakat sebab satu program pendidikan tidak akan berhasil kalau tidak ada kaitannya dengan kegiatan pembangunan baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial.
2. Pendidikan formal
- Yaitu pendidikan yang diselenggarakan di sekolah secara teratur, bertingkat dan ketat. Penyelenggaraan pendidikan formal ini masyarakat menyerahkan kepada sekolah agar dapat mendidik dan mengajar anak-anaknya. Sekolah merupakan lembaga utama bertugas untuk mengembangkan dan membentuk pribadi siswa, mengadakan transmisi kultural, integrasi sosial, inovasi dan pralokasi kerja.

3. Pendidikan non formal

Para ahli ilmu sosial banyak beranggapan bahwa pendidikan informal dan pendidikan formal itu tidak berbeda. Perbedaannya hanya terletak pada istilah penggunaannya saja.

Pendidikan di luar sekolah lebih dikenal dengan “non formal education” atau pendidikan non formal. Out of school, non formal education dan informal education mempunyai pengertian yang sama yaitu pendidikan luar sekolah, yang bersifat khusus yang lebih menekankan kepada pengetahuan ketrampilan.

Ada satu lagi pendidikan di luar sekolah, yaitu pendidikan subsistem. Pendidikan subsistem ini adalah pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan oleh orang tua atau orang lain yang dianggap baik dalam masyarakat atau keluarga dan lingkungannya tanpa mengeluarkan uang atau biaya yang banyak.

2.2. Pengalaman Kerja

Bekerja adalah kegiatan manusia baik secara fisik maupun mental yang pada dasarnya adalah bawaan dan mempunyai satu tujuan yaitu untuk memperoleh kepuasan. Pengalaman yang pernah dialami pada saat bekerja mempunyai peranan untuk menciptakan suatu produktivitas yang tinggi. Usaha memberikan perhatian

terhadap pengalaman kerja yang merupakan fungsi pengetahuan tambahan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Pengalaman kerja merupakan satu bagian yang sangat penting dalam proses pengembangan ketrampilan seseorang. Melalui pengalaman kerja, seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar sehingga akhirnya ia akan memiliki kecakapan teknis, serta ketrampilan dalam menghadapi pekerjaannya.

Agar pengalaman kerja yang diperoleh dapat ditingkatkan adalah menjadi tanggung jawab para tenaga kerja untuk mengambil hal-hal yang baik dan bermanfaat serta menghilangkan hal-hal yang dapat merusak atau menurunkan kreativitasnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang diterima oleh seseorang sehubungan dengan jabatan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja adalah : (Payaman Simanjuntak, 1983 : 113)

1. Keramahmatan dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sifat ramah, trampil dan cepat menjalankan tugas maka dapat memberikan daya tarik tersendiri terhadap terhadap hasil kerja yang baik oleh atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja yang dapat membantu kelancaran di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di dalam

perusahaan maka dapat pula sebagai sarana dalam usaha menarik pimpinan untuk dapat mencapai bagian pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan). Pada umumnya, nisbah ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang atau jasa seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku. Definisi produktivitas kerja sangat bermacam-macam tanpa identitas yang jelas, maka pengukurannya dapat diperdebatkan. Produktivitas kerja adalah jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit produksi dalam jangka waktu tertentu (Winardi, 1990 : 218). Sedangkan menurut Agus Ahyari produktivitas adalah merupakan suatu perbandingan dari hasil senyatanya dengan hasil yang seharusnya (Agus Ahyari, 1979: 7).

Dari definisi di atas, baik tenaga yang dikeluarkan atau hasil yang diperoleh mempunyai batas-batas yaitu dalam waktu tertentu. Pada dasarnya seorang pekerja dapat bekerja dengan hasil yang sebesar-besarnya dalam waktu tertentu, akan tetapi bila tenaga yang digunakan sangat besar maka hal ini belum tentu dapat dikatakan produktif. Produktivitas kerja adalah kesanggupan pekerja dalam menghasilkan

jumlah tertentu dalam waktu tertentu pula. Dapat pula dikatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan dari tenaga kerja untuk menghasilkan besarnya hasil kerja yang dapat dicapai pada suatu proses produksi dimana tenaga kerja sendiri sebagai faktor produksi. Produktivitas yang tinggi tergantung pada hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat pada cara tenaga kerja produktif atau tidak. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain, bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih besar bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan yang lebih singkat.

2.3.2. Jenis-jenis Produktivitas

Produktivitas meliputi pemanfaatan efektif dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber daya yang tersedia bagi perusahaan itu terdiri atas : (J. Ravianto, 1985 : 98)

a. Tanah dan bangunan

Tanah yang cocok dalam arti strategis bagi pendirian perusahaan dan sarana cukup memadai, misalnya air, listrik dan jarak dari pasar.

b. Bahan baku

Bahan baku adalah modal utama untuk jalannya suatu industri. Bahan baku ini akan diubah menjadi suatu produk dan dijual. Termasuk dalam hal ini adalah bahan kimia dan bahan bakar yang diperlukan dalam proses produksi.

c. Mesin

Sebuah pabrik tentu mempunyai mesin sebagai alat untuk memproses bahan baku. Sarana lain seperti perkakas yang diperlukan dalam menjalankan mesin pabrik dan untuk pelayanan angkutan bahan baku. Misalnya pemanas ventilasi dan air condition (AC), serta pembangkit tenaga listrik.

d. Tenaga kerja

Tenaga kerja dapat dibedakan menjadi pria dan wanita yang menjalankan pabrik. Orang-orang ini adalah yang merancang, menjalankan dan melakukan administrasi, membeli bahan baku dan menjual

Berbagai sumber daya yang dimiliki itu digolongkan atau mempunyai tingkat produktivitas. Maka produktivitas dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

a. Produktivitas bahan baku

Perbandingan untuk membeli dan mengolah bahan baku dengan kemampuan atau sumbangan dari hasil yang diperoleh bahan baku. Di berbagai negara industri biaya bahan baku 60 % atau lebih dari barang jadi. Sehingga perusahaan melakukan penghematan bahan baku.

b. Produktivitas tanah dan bangunan

Produktivitas tanah dan bangunan dapat diperoleh dengan jalan pemanfaatan secara efektif dari tanah dan bangunan. Hal ini sangat penting dipertimbangkan bagi perusahaan yang baru berkembang dan ruang kerja yang luas.

c. Produktivitas mesin dan tenaga kerja

Produktivitas mesin berkaitan dengan peralatan serta pelayanan pekerja pria dan wanita. Hal ini dapat dinyatakan dengan mudah sebagai perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan biaya mesin. Demikian pula dengan produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara jumlah hasil dan satuan waktu. Dengan kata lain yang dimaksudkan dengan produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Untuk memudahkan pengertian, perbandingan hasil yang dicapai (output) dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (input), sementara kita mendefinisikan sebagai Indeks Produktivitas (IP) yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil produksi (output)}}{\text{Jam kerja buruh (input)}}$$

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Upaya dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran yang strategis, karena peningkatan faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan yang memanfaatkannya. Jika ditinjau dari hasil kerja seseorang, maka sebelum mendapat suatu hasil kerja banyak faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu : (J. Ravianto, 1985: 126)

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih baik akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan yang tingkat pendidikannya kurang. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja.

2. Ketrampilan

Ketrampilan dari seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan tidak banyak waktu yang terbuang.

3. Motivasi

Pemimpin perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja para karyawan, agar mereka dapat didorong untuk bekerja dengan lebih baik.

4. **Sikap dan etika kerja**

Seorang karyawan yang memiliki sikap malas dan seenaknya dalam bekerja akan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerjanya.

5. **Tingkat penghasilan**

Tingkat penghasilan yang cukup akan membuat karyawan merasa bergairah untuk bekerja tetapi sebaliknya, jika penghasilan kurang akan menurunkan semangat kerja.

6. **Jaminan sosial**

Jaminan sosial ini bisa berupa tunjangan hari tua, tunjangan kematian, asuransi tenaga kerja dan lainnya.

7. **Lingkungan dan iklim kerja**

Disini termasuk hubungan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu, penerangan, ventilasi, kebersihan dan sebagainya di ruang kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena seorang karyawan enggan bekerja karena rekan kerja tidak kompak atau ruang kerja tidak memadai.

8. **Gizi dan kesehatan**

Daya tubuh seseorang dipengaruhi oleh gizi dan umur, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

9. Tehnologi

Adanya kemajuan tehnologi akan membantu mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

10. Disiplin

Kedisiplinan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat produktivitas kerja.

11. Sarana produksi

Peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses produksi akan mempengaruhi produktivitas seseorang.

12. Manajemen

Tanpa manajemen yang baik maka karyawan tidak bisa terorganisir dengan baik, sehingga produktivitas terganggu.

13. Kesempatan berprestasi

Setiap orang pasti akan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Dengan diberi kesempatan berprestasi, maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

2.3.4. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk, antara lain : (Payaman J. Simanjuntak, 1983: 25).

- a. Menggunakan sumber daya (masukan) yang sedikit diperoleh jumlah produksi (keluaran) yang sedikit.

- b. Menggunakan sumber daya (masukan) yang lebih sedikit diperoleh jumlah produksi (keluaran) yang lebih banyak.
- c. Menggunakan sumber daya (masukan) yang sama diperoleh jumlah produksi (keluaran) yang lebih besar.
- d. Menggunakan sumber daya (masukan) yang lebih banyak, diperoleh hasil yang lebih banyak.

Usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Penanaman modal

Cara ini merupakan cara langsung yang dapat menaikkan produktivitas dengan sifatnya antara lain :

- a. Mengembangkan proses dasar atau perbaikan yang pokok dari proses yang ada. Caranya dengan riset pasar, riset penerapan, plant pilot. Tetapi cara ini membutuhkan biaya yang mahal dan banyak memakan waktu. Peranan peneliti memperbaiki kelancaran serta pemeliharaan pada tingkat perancang.
- b. Mendirikan pabrik atau memasang perlengkapan yang lebih atau dengan kapasitas yang lebih tinggi. Cara ini terlebih dulu dengan riset dan pembelian mesin yang mahal. Jangka waktu untuk mencapai hasil, segera setelah ada perbaikan atau pemasangan selesai, luas produktivitasnya tidak terbatas.

pengawasan bahan baku, kebijaksanaan kepegawaian, pendidikan petugas dan peraturan perancang. Penerapan metode ini memakan biaya yang tinggi dan mencapai hasilnya cukup lama.

Kedua cara untuk menaikkan produktivitas, penanaman modal dan manajemen yang baik, yang terakhirlah yang paling murah tetapi memakan waktu yang lama.

2.4. Hipotesis Penelitian

Untuk menganalisis permasalahan maka dikemukakan hipotesis penelitian yang merupakan pernyataan yang sifatnya masih sementara tentang suatu masalah yang dikemukakan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1. Pendidikan yang dicapai tenaga kerja wanita mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.**
- 2. Lama pengalaman kerja tenaga kerja wanita memberi pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini memiliki jenis penelitian explanatory, maksudnya adalah penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dalam penelitian ini penulis berusaha mengungkapkan hubungan pendidikan dan pengalaman kerja pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

3.2. Lingkup Penelitian

Lingkup dari penelitian ini adalah homogen dan dibagi menjadi dua karakteristik yaitu karakteristik umum yang meliputi nama, usia, jenis kelamin dan pekerjaan. Sedangkan karakteristik khususnya meliputi data tentang pendidikan, data tentang pengalaman kerja dan data tentang produktivitas kerja.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian sama dengan sumber data yang diperlukan, di mana penelitian memerlukan observasi secara langsung dalam mendapatkan dan menganalisis data. Penulis memilih lokasi penelitian pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA terutama di bagian assembling (perakitan) yang keseluruhan

karyawannya adalah tenaga kerja wanita karena pada perusahaan tersebut terdapat kelonggaran dalam bekerja artinya waktu yang digunakan oleh karyawan tidak sepenuhnya dilakukan untuk bekerja secara terus menerus. Selain itu, letak dari PT ARISAMANDIRI PRATAMA yang tidak terlalu jauh dari pusat kota Semarang.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah tenaga kerja wanita yang ada di bagian assembling (perakitan) pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA yaitu berjumlah sekitar 400 karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasi). Untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus : (Yatim Rianto, 96 : 55)

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Dimana:

n = besarnya sampel

N = besarnya populasi

d^2 = derajat ketepatan

Dari rumus tersebut maka dapat diperkirakan berapa besarnya sampel yang diperlukan jika diketahui populasi berjumlah 400 orang dan derajat ketepatan yang diinginkan adalah 0,1.

$$n = \frac{400}{1+400(0,1^2)}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

Maka besarnya sampel yang akan diambil adalah sebanyak 80 responden.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu :

1. Studi Kepustakaan

Dengan studi pustaka yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui kepustakaan untuk memperoleh data tambahan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan questioner sehingga akan diperoleh data yang lebih obyektif dan bersifat pribadi

3.6. Jenis Data

Dalam penelitian ini dipergunakan dua macam data, yaitu:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari obyek yang diteliti. Dalam hal ini data diperoleh dari pihak tenaga kerja wanita yang menjadi obyek penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung yakni dengan mempelajari buku ilmiah atau brosur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2.7. Tahun Pengamatan

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – April tahun 2000. Sehingga data yang diperoleh dan kemudian dianalisis di dapat pada tahun 2000.

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.8.1. Analisis Kualitatif

Merupakan analisis yang digunakan untuk data yang tidak dapat diukur. Penganalisaan data-data ini dapat menggunakan tabel-tabel yang kemudian dijabarkan, dan data ini bersifat abstrak dan tidak dapat digolongkan dalam kategori tertentu.

Keterangan:

V = derajat kebebasan

r = banyaknya baris

k = banyaknya kolom

3. Pengujian Significance

Dalam tahap ini dilakukan pengujian significance (test of significance) yaitu suatu prosedur yang menggunakan hasil sampel untuk menguji kebenaran atau ketidakbenaran suatu hipotesis. Keputusan untuk menerima dan menolak H_0 dibuat atas dasar nilai-nilai statistik yang diperoleh dari data yang ada. Tahap ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai X^2 hasil perhitungan dengan nilai X^2 tabel distribusi Chi-Square.

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila : $X^2 \text{ hitung} \leq X^2 \text{ tabel}$

- H_0 ditolak apabila : $X^2 \text{ hitung} > X^2 \text{ tabel}$

4. Data yang diperoleh kemudian disusun dalam daftar klasifikasi dua arah atau daftar kontingensi . Dari daftar ini akan dipelajari pengaruh variabel terikat dan variabel bebasnya. Jadi akan diteliti pengaruh antara pendidikan terhadap produktivitas kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Apabila variabel I terdiri dari k kategori dan variabel II terdiri dari r kategori, tabelnya dapat disusun seperti pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Tabel Kontingensi

I \ II	A ₁	A ₂	A _k	Jumlah
B ₁	n ₁₁	n ₁₂	n _{1k}	n ₁
B ₂	n ₂₁	n ₂₂	n _{2k}	n ₂
:	:	:	:	:
:	:	:	:	:
B _r	n _{r1}	n _{r2}	n _{rk}	n _r
Jumlah	n ₁	n ₂	n _k	n

Sumber : Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, Statistik Induktif, Edisi keempat, 1996 : 243.

Keterangan:

n_{ij} =individu dari baris i kolom j

i = 1, 2, r.

j = 1, 2, k.

5. Perhitungan:

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel atau atribut-atribut yang diteliti digunakan rumus Chi – Square.

Rumus Chi - Square (Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1996 : 244):

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dimana:

$$e_{ij} = \frac{(n_i)(n_j)}{n}$$

b. Koefisien Kontingensi

Jika ternyata antara faktor yang satu dengan yang lainnya berpengaruh, langkah selanjutnya adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh itu terjadi. Untuk mengukur kuatnya pengaruh antara 2 faktor yang telah disusun dalam daftar kontingensi digunakan koefisien kontingensi (Sudjana, 1988 : 191).

Rumus koefisien kontingensi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$C_c = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}}$$

C_c = Koefisien kontingensi

X^2 = Kai kuadrat

n = Jumlah sampel total

Dalam menentukan kuat lemahnya pengaruh antara 2 variabel, peneliti menggunakan kriteria keputusan asumsi sebagai berikut (Sevilla, 1993 : 261):

$0,80 < r < 1,00$: tingkat hubungan tinggi

$0,60 < r < 0,79$: tingkat hubungan agak tinggi

$0,40 < r < 0,59$: tingkat hubungan sedang

$0,20 < r < 0,39$: tingkat hubungan rendah

$0,10 < r < 0,19$: tingkat hubungan tidak berarti

3.10. Definisi Operasional Variabel

Dalam definisi operasional dikemukakan petunjuk – petunjuk dari variabel penelitian. Adapun variabel-variabel yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas dari para karyawan yang tercermin pada peningkatan hasil kerjanya.

Adapun indikator-indikator dari variabel ini adalah :

- a. Tinggi rendahnya pendidikan.
- b. Peranan pendidikan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penggunaan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja.
- d. Peranan pendidikan dalam penguasaan ide.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dari para tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA yang cukup panjang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya yang tercermin pada setiap unit yang mampu dihasilkan.

Adapun indikator-indikator dari variabel ini adalah :

- a. Pengalaman khusus (training) yang sesuai dengan pekerjaan sekarang.
- b. Lama tenaga kerja wanita bekerja.
- c. Peranan pengalaman kerja dalam menjalankan pekerjaan.
- d. Pengalaman kerja di perusahaan lain dengan jenis pekerjaan yang sama.

3. Produktivitas Kerja

Dengan adanya pendidikan dan pengalaman kerja dari para tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA diharapkan mampu memberikan peningkatan pada produktivitas karyawan yang tercermin pada peningkatan hasil kerja.

Adapun indikator-indikator dari variabel ini adalah :

- a. Ketepatan waktu dalam memulai suatu pekerjaan.
- b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kegagalan pekerjaan untuk mencapai target yang ditentukan.
- d. Kualitas hasil produksi yang diselesaikan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT ARISAMANDIRI PRATAMA adalah sebuah perusahaan yang tergolong baru, karena perusahaan baru didirikan pada tahun 1993. Sebenarnya keberadaan dari perusahaan ini sudah ada sejak tahun 1992 dengan menggunakan nama PT ARIANTO SALIMAN BERJAYA (ASB) di bawah pimpinan Bapak Arianto, tetapi pada saat itu perusahaan belum dapat berkembang. Akan tetapi setahun kemudian, setelah diambil alih oleh Bapak Nurcahya Tanudisastro perusahaan menjadi berkembang pesat dan pada akhirnya PT ARIANTO SALIMAN BERJAYA dirubah namanya menjadi PT ARISAMANDIRI PRATAMA.

Sedangkan PT ARISAMANDIRI PRATAMA sendiri merupakan salah satu anak cabang dari PT TIGERMANDIRI PRATAMA yang berdiri pada tahun 1980 di Jakarta dan sampai sekarang.

Strategi manajemen dari perusahaan ini untuk mencapai kesuksesannya, baik untuk orientasi sekarang ataupun untuk orientasi di masa yang akan datang adalah didasarkan pada kualitas yang bagus, inovasi baru dan servis untuk semua konsumen dan juga untuk perusahaan yang bekerja sama dengan PT ARISAMANDIRI PRATAMA.

Dari waktu ke waktu perkembangan perusahaan ini dapat dilihat dari tingkat pesanan yang semakin meningkat dan jumlah tenaga kerja yang digunakan secara keseluruhan sampai saat ini mencapai 3600 orang. Dengan meningkatnya pesanan, tenaga kerja serta luasnya pemasaran maka sekarang ini penghasilan perusahaan semakin besar dan modal yang diperlukan juga bertambah besar pula. Perusahaan ini mempunyai prospek yang baik karena dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya dan mampu menghasilkan produk yang mengutamakan mutu serta kualitas yang baik.

Lokasi dari PT ARISAMANDIRI PRATAMA sendiri terletak di Jalan Raya Karangawen KM. 18, Demak 59566. Nomor telepon (024) 551708-10, 475618, Fax (024) 551711, dengan luas areal perusahaan sekitar 11,4 Ha.

Adapun dasar dari pemilihan lokasi tersebut antara lain :

1. Fasilitas sarana listrik, komunikasi dan air bersih.
2. Kemudahan di dalam pencapaian alat transportasi dari berbagai arah dan tujuan.

Sedangkan dasar dari perencanaan gedung adalah :

1. Sesuai saran untuk memenuhi fasilitas PT ARISAMANDIRI PRATAMA dengan pertimbangan pengembangan personil lainnya.
2. Memberi fasilitas dan suasana kerja yang diharapkan.

Status PT ARISAMANDIRI PRATAMA adalah anak perusahaan dari PT TIGERMANDIRI PRATAMA. Bentuk usahanya adalah Perseroan Terbatas (PT), perolehan modal usaha berasal dari penjualan saham dan besarnya tanggung jawab masing-masing pemilik saham tergantung dari jumlah saham yang dimiliki.

Dengan ijin pendirian :

1. Ijin usaha dari Menteri Perindustrian No. 107 / DJAI / PP / D.IV / IX / 1989 pada tanggal 5 September 1989.
2. Akta Pendirian dari Notaris No. 44 / 1985.

4.2. Bidang Usaha

Bidang usaha dari PT ARISAMANDIRI PRATAMA adalah mengolah biji plastik menjadi barang setengah jadi untuk memenuhi kebutuhan industri. Plastik merupakan salah satu bahan yang paling umum didapati dan dipergunakan. Bahan plastik secara bertahap mulai menggantikan kaca, kayu dan logam. Hal ini disebabkan karena plastik memiliki beberapa keunggulan, yaitu : ringan, kuat dan mudah dibentuk, anti karat dan tahan terhadap bahan kimia, mempunyai sifat isolasi listrik yang tinggi, dapat dibuat berwarna maupun transparan dan biaya proses yang lebih murah. Namun begitu, daya guna plastik juga terbatas karena kekuatannya yang rendah, tidak tahan panas, mudah rusak pada suhu yang rendah dan buangnya sulit terurai di lingkungan.

Adapun jenis-jenis dari biji plastik yang diolah tersebut antara lain, adalah :

1. AS (*acrylonitrile styrene*).
2. ABS (*acrylonitrile butadiene styrene*).
3. PS (*polystyrene*).
4. PET (*polyethylene terephthalate*).

Pengolahan biji plastik ini meliputi :

- a. Pembuatan komponen-komponen elektronik.
- b. Pembuatan kemasan-kemasan makanan dan minuman.
- c. Pembuatan kemasan-kemasan kosmetik.
- d. Pembuatan mainan anak-anak.

4.3. Tujuan Perusahaan dan Daerah Pemasaran

Seperti halnya perusahaan lain, PT ARISAMANDIRI PRATAMA didirikan untuk mendapatkan laba. Untuk tujuan tersebut PT ARISAMANDIRI PRATAMA dalam kegiatan pemasarannya tidak hanya mengandalkan pasar domestik, tetapi juga mengadakan kegiatan ekspor ke beberapa negara, antara lain ; Amerika, Kanada, Prancis, Jepang, Thailand, Philipina dan Australia.

Di samping tujuan tersebut, PT ARISAMANDIRI PRATAMA juga mempunyai tujuan yang bersifat sosial serta tanggung jawab langsung terhadap masyarakat. Adapun tujuan tersebut adalah :

- a. Membantu pemerintah di dalam mengurangi pengangguran khususnya untuk daerah sekitar perusahaan.
- b. Mencukupi kebutuhan industri akan produk cetakan injeksi plastik.

Dengan tujuan tersebut di atas, diharapkan hubungan perusahaan dengan pemerintah setempat dapat berjalan dengan baik, sehingga hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan usahanya.

4.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan usaha, karena dengan adanya struktur organisasi secara nyata akan terlihat batas-batas yang jelas dan tegas mengenai tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap setiap bidang pekerjaannya.

Bentuk struktur organisasi dari PT ARISAMANDIRI PRATAMA adalah bentuk lini dan staff.

4.4.1. Bentuk Lini

Organisasi dalam bentuk ini dibagi pada satuan-satuan yang bulat pada tingkat jenjang yang diperlukan.

Wewenang dari pucuk pimpinan akan mengatur secara langsung kepada pejabat yang memimpin satuan organisasi, memegang wewenang bulat dan memikul tanggung jawab penuh mengenai segala hal yang termasuk bidang

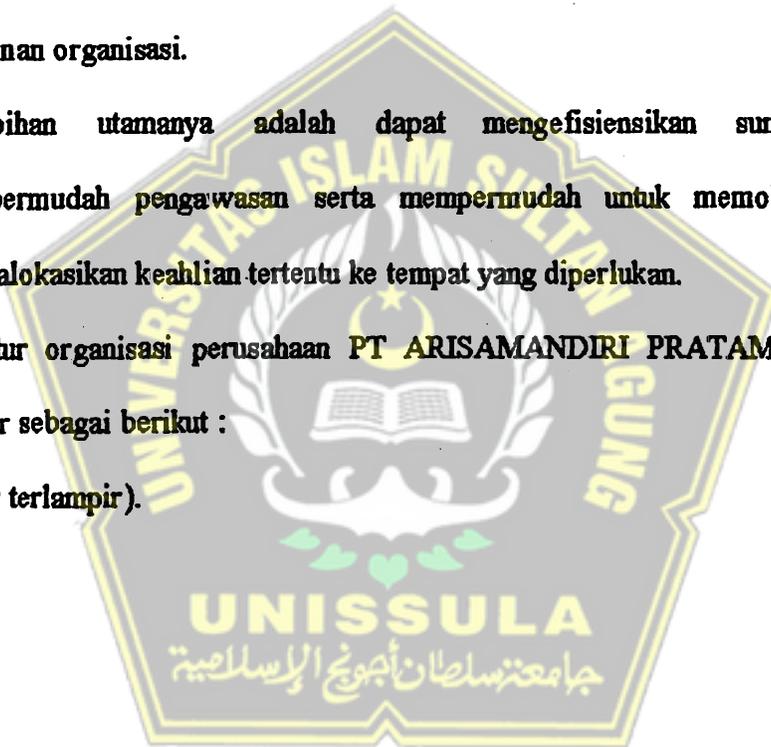
kerja dari satuannya. Petunjuk dan perintah langsung dari pimpinan satuan yang bertanggung jawab.

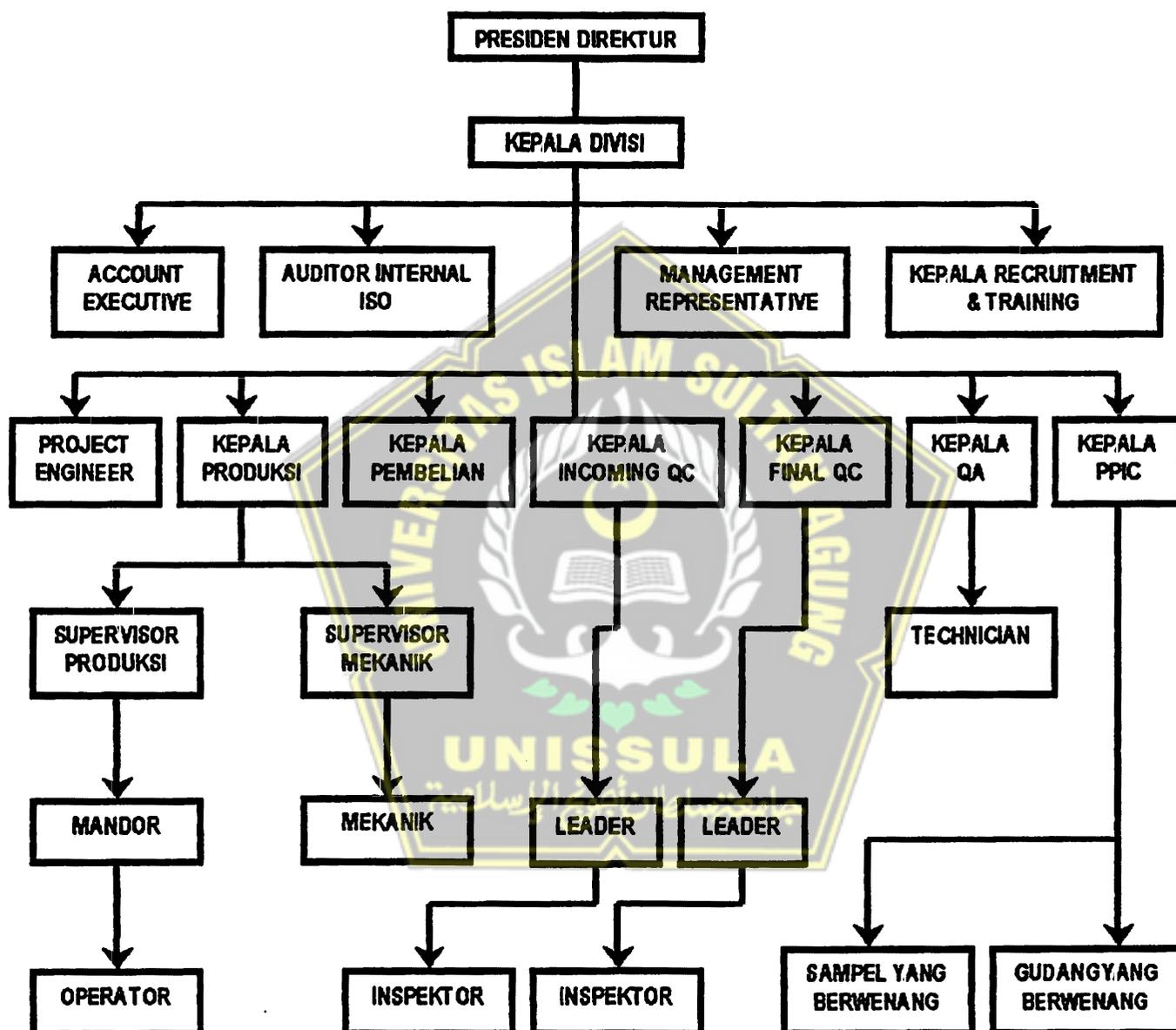
4.4.2. Bentuk Staff

Satuan-satuan organisasi dari bentuk ini disusun menurut garis, di lain pihak pucuk pimpinan menambah staff yang memberikan bantuan kepada pucuk pimpinan organisasi.

Kelebihan utamanya adalah dapat mengefisiensikan sumber daya, mempermudah pengawasan serta mempermudah untuk memobilisasi dan mengalokasikan keahlian tertentu ke tempat yang diperlukan.

Struktur organisasi perusahaan PT ARISAMANDIRI PRATAMA disajikan dalam gambar sebagai berikut :
(lihat gambar terlampir).





Gambar 4.1 STRUKTUR ORGANISASI

Sumber : PT ARISAMANDIRI PRATAMA

Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab untuk membantu pimpinan dan unsur pelaksanaan pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA adalah :

1. Presiden Direktur

- a. Menetapkan kebijakan perusahaan dan memastikan bahwa semua Kepala Divisi dan Manajer memahami dan meneruskan ke bawah ke semua level karyawan.
- b. Meninjau dan memastikan peningkatan yang berkesinambungan dari keseluruhan kinerja operasi terhadap kebijakan yang ditetapkan.
- c. Pengembangan pangsa pasar, produk atau investasi baru.

2. Kepala Divisi

- a. Memastikan kebijakan perusahaan diketahui oleh semua level karyawan melalui semua Kepala Departemen.
- b. Menetapkan, meninjau dan memastikan tujuan perusahaan telah diraih dengan semestinya.
- c. Memastikan pelaksanaan, pemeliharaan dan keefektifan menyeluruh dari sistem mutu perusahaan.

3. Account Executive

- a. Memelihara hubungan dan kontrak pelanggan.
- b. Melakukan tinjauan kontrak menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Menindaklanjuti pengambilan sampel menurut prosedur terdokumentasi.

4. Auditor Internal ISO

- a. Membantu manajemen representative dalam perencanaan internal audit.
- b. Melakukan audit sistem mutu internal menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Mengusulkan perbaikan sistem ke manajemen representative.

5. Manajemen Representative

- a. Memastikan sistem mutu ke perusahaan dan keefektifannya telah dilaksanakan sepanjang waktu.
- b. Mengatur tinjauan manajemen agar dilakukan menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Berhubungan dengan badan sertifikasi.

6. Kepala Pelatihan atau Seleksi

- a. Memastikan bahwa sistem mutu terdokumentasi yang berhubungan telah dilaksanakan dengan semestinya.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan baik internal maupun eksternal untuk karyawan.
- c. Memperbaharui catatan pelatihan karyawan dan mengarsip laporan latihan.

7. Project Engineer

- a. Menyiapkan jadwal proyek baru.
- b. Berperan serta dalam meninjau proyek baru.
- c. Berhubungan dengan departemen terkait dalam kemajuan proyek.

8. Kepala Produksi

- a. Mengatur kegiatan operasi keseharian di rantai produksi.
- b. Memastikan sistem mutu perusahaan telah terlaksana di semua tingkatan karyawan sepanjang waktu.
- c. Memastikan produk telah terproduksi menurut mutu, target yang disyaratkan dan memenuhi waktu pengiriman.

9. Kepala Pembelian

- a. Memastikan semua pemasok atau vendor baru telah dievaluasi menurut prosedur terdokumentasi sebelum melakukan pembelian.
- b. Bersama dengan departemen terkait melakukan peninjauan tahunan terhadap kinerja pemasok atau vendor menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Menyiapkan dokumen pembelian menurut prosedur terdokumentasi.

10. Kepala Incoming QC

- a. Berperan serta dalam meninjau proyek baru.
- b. Meninjau ketidaksesuaian menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Membuat laporan bulanan untuk membantu kinerja mutu pemasok atau vendor.

11. Kepala Final QC

- a. Berperan serta dalam meninjau kontrak baru
- b. Bertanggung jawab atas keseluruhan operasi harian dan final QC.

- c. Memastikan bahwa semua inspector baru dan lama telah dilatih untuk melakukan inspeksi menurut prosedur terdokumentasi.

12. Kepala QA

- a. Berwenang terhadap keseluruhan operasi harian departemen QA.
- b. Berperan serta dalam meninjau kontrak baru dan evaluasi pemasok.
- c. Peninjauan spesifikasi pelanggan.

13. Kepala PPIC

- a. Memastikan bahwa sistem mutu yang berhubungan yang telah terdokumentasi telah dilaksanakan dengan semestinya.
- b. Merencanakan jadwal produksi menurut SPK yang diterima dari Account Executive.
- c. Mengendalikan tingkat inventaris produksi.

14. Supervisor Produksi

- a. Membantu kepala produksi dalam mengatur kegiatan keseharian lantai produksi.
- b. Memastikan sistem mutu perusahaan telah dilaksanakan sepanjang waktu menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Memastikan target produksi terpenuhi dengan persyaratan mutu yang disyaratkan.

15. Supervisor Mekanik

- a. Memastikan semua mesin, mold (cetakan) dan peralatan telah terpelihara menurut prosedur terdokumentasi.
- b. Memastikan semua cetakan baru telah diverifikasi menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Memastikan set-up yang layak dilakukan menurut prosedur terdokumentasi.

16. QA Technician

- a. Membantu Kepala QA dalam operasi harian departemen QA.
- b. Menyiapkan "inspection plan".
- c. Memperbaharui semua dokumen mutu yang berhubungan.

17. Mandor

- a. Membantu supervisor produksi dalam kegiatan keseharian di lantai produksi.
- b. Memastikan proses produksi dilakukan oleh operator menurut instruksi kerja.
- c. Melakukan inspeksi dalam proses menurut prosedur terdokumentasi.

18. Mekanik

- a. Melakukan pemeliharaan mesin, mold dan peralatan menurut prosedur terdokumentasi.
- b. Melakukan verifikasi mold baru menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Memantau proses produksi menurut prosedur terdokumentasi.

19. Leader (Incoming dan Final QC)

- a. Membantu Kepala QC dalam kegiatan inspeksi sehari-hari.

- b. Melakukan inspeksi kedatangan atau inspeksi akhir menurut prosedur terdokumentasi.
- c. Memberikan informasi QC tentang produksi yang tidak sesuai yang ditemukan selama inspeksi.

20. Operator

- a. Melaksanakan produksi menurut instruksi kerja yang terdokumentasi dan menetapkan target.
- b. Menginformasikan ke mandor tentang ketidaknormalan apapun yang ditemukan pada produk, mesin atau peralatan selama produksi.

21. Inspector

- a. Melakukan inspeksi atau inspeksi ulang yang ditugaskan oleh QC leader menurut prosedur terdokumentasi.
- b. Memberikan informasi kepada QC leader tentang produk yang tidak sesuai yang ditemukan selama inspeksi.
- c. Menempelkan label atau penggunaan stempel setelah inspeksi untuk menandai status mutu menurut prosedur terdokumentasi.

22. Sampel yang berwenang

- a. Mengevaluasi sampel menurut prosedur terdokumentasi.
- b. Menyiapkan laporan evaluasi sampel.

23. Gudang yang berwenang

- a. Memastikan bahwa produk yang di-accept disimpan dalam kondisi yang layak menurut terdokumentasi.
- b. Memantau tingkat inventaris produk yang di-accept di gudang.

4.5. Proses Produksi

Proses produksi pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA untuk pembuatan kemasan-kemasan kosmetik dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2 PROSES PRODUKSI

Sumber : PT ARISAMANDIRI PRATAMA

Keterangan Gambar:

Untuk proses plastisasi material, pengisian cetakan, penstabilan kondisi produk dan pengeluaran produk dilakukan oleh mesin injeksi molding yang dioperasikan oleh seorang operator.

Proses kerja dari mesin injeksi molding ini adalah mengolah butiran biji plastik menjadi cair kemudian diinjeksikan ke dalam cetakan . Ukuran kemampuan mesin injeksi dalam proses pembentukan plastik biasanya dapat disamakan dengan kemampuan clamping unit mesin tersebut (yaitu dalam satuan ton), walaupun ada juga yang memakai ukuran volume dari barel mesin. Mesin injeksi molding dimulai dari yang berukuran 15 ton sampai 6000 ton atau dari 20 gram sampai 20000 gram.

Setelah produk keluar dari mesin injeksi molding sesuai dengan cetakan yang dipasang, maka proses selanjutnya adalah perakitan dari produk tersebut. Untuk kemasan-kemasan kosmetik yang diproduksi PT ARISAMANDIRI PRATAMA adalah kemasan untuk lipstick, bedak dan kemasan kosmetik lainnya. Dalam proses ini bagian-bagian dari kemasan lipstick dan bedak yang dalam proses pencetakannya terpisah dirangkai menjadi satu kemasan. Dalam proses ini membutuhkan ketelitian karena dilakukan oleh tenaga kerja manusia.

Proses selanjutnya adalah proses pengepakan yang sebelumnya didahului dengan pemberian merk dagang pada tiap-tiap kemasan dan kemudian dikirim pada bagian gudang untuk dikirim kepada pemesan.

4.6. Tenaga Kerja Wanita

Sebagian besar karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAMA adalah wanita, karena tenaga kerja wanita dianggap memiliki ketelitian yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja pria. Tenaga kerja wanita banyak dibutuhkan pada proses assembling (perakitan) produk, sedangkan untuk proses pembuatan produknya sendiri lebih banyak menggunakan jasa mesin yang dioperasikan oleh operator.

Jumlah tenaga kerja secara keseluruhan yang bekerja pada bagian assembling (perakitan) kemasan-kemasan kosmetik adalah 400 orang yang semuanya merupakan tenaga kerja wanita.

Beberapa kebijaksanaan yang telah dilaksanakan oleh PT ARISAMANDIRI PRATAMA dalam rangka menunjang produktivitas yaitu :

1. Setiap tenaga kerja wanita ataupun pria untuk menjaga kesehatan dan keselamatan bekerja, dengan sendirinya sudah terdaftar dalam Jamsostek dan Astek.
2. Tunjangan Hari Raya
Yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya pada setiap Hari Raya Idul Fitri. Besarnya tunjangan minimal sama dengan tunjangan yang diberikan pada tahun sebelumnya.
3. Cuti Tahunan.
4. Pemberian Bonus bagi karyawan yang berprestasi.
5. Kenaikan upah diberikan minimal 1 tahun sekali mengikuti kenaikan UMR

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 80 orang tenaga kerja wanita pada bagian assembling (perakitan) PT ARISAMANDIRI PRATAMA, dalam penelitian ini variabel pendidikan yang diukur adalah tinggi rendahnya pendidikan, peranan pendidikan dalam menyelesaikan pekerjaan, penggunaan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja dan peranan pendidikan dalam penguangan ide, variabel pengalaman kerja yang diukur adalah pengalaman khusus (mis; training/pelatihan) yang sesuai dengan jenis pekerjaan, lama seseorang dalam bekerja, peranan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan dan pengalaman kerja di perusahaan lain dengan jenis pekerjaan yang sama, sedangkan variabel produktivitas kerja yang diukur adalah ketepatan waktu dalam memulai suatu pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kegagalan pekerjaan untuk mencapai target yang ditentukan dan kualitas basil produksi yang diselesaikan.

5.1. Hasil

5.1.1. Variabel Pendidikan

Tabel berikut ini menyatakan responden yang mengemukakan pendapatnya dengan adanya pendidikan pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA.

TABEL 5.1
Tinggi rendahnya pendidikan
tenaga kerja wanita

No.	Pendidikan terakhir yang dicapai	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Perguruan Tinggi	-	-
B	LulusSMU	40	50
C	Lulus SMP	34	42,50
D	LulusSD	6	7,50
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja wanita yang lulus SMU sebesar 40 orang atau 50 %, lulus SMP sebesar 34 orang atau 42,5 % dan yang lulus SD sebesar 6 orang atau 7,5 %, hal ini berarti bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA rata-rata tenaga kerja wanita yang bekerja adalah lulusan SMU dan lulusan SMP hanya sebagian kecil saja lulusan SD.

TABEL 5.2
Peranan pendidikan
dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Peranan pendidikan dalam menyelesaikan pekerjaan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Sangat berperan	23	28,75
B	Berperan	42	52,5
C	Kadang-kadang berperan	13	16,25
D	Tidak berperan	2	2,5
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pendidikan sangat berperan di dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 23 orang atau 28,75 %, yang menyatakan pendidikan berperan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 42 orang atau 52,5 %, sedangkan yang menyatakan pendidikan kadang-kadang berperan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 13 orang atau 16,25 %, dan yang pendidikannya tidak berperan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 2 orang atau 2,5 %. Melihat prosentase tersebut maka dapat diuraikan bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA rata-rata pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja wanitanya berperan di dalam menyelesaikan pekerjaan.

TABEL 5.3
Penggunaan ide-ide untuk
perbaikan hasil kerja

No.	Penggunaan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Sangat sering	6	7,5
B	Sering	29	36,25
C	Kadang-kadang	37	46,25
D	Tidak pernah	8	10
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa responden yang sangat sering menggunakan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja sebanyak 6 orang atau 7,5 %, sering menggunakan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja adalah sebesar 29 orang atau 36,25 %, sedangkan yang kadang-kadang menggunakan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja adalah sebesar 37 orang atau 46,25 %, dan yang tidak pernah menggunakan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja adalah sebanyak 8 orang atau 10 %. Dari prosentase tersebut maka dapat diketahui bahwa rata-rata tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA pernah menggunakan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja.

TABEL 5.4
Peranan pendidikan
dalam penguangan ide

No.	Peranan pendidikan dalam penguangan ide	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Sangat berperan	17	21,25
B	Berperan	33	41,25
C	Kadang-kadang berperan	23	28,75
D	Tidak pernah	7	8,75
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan pendidikan sangat berperan di dalam penguangan ide adalah sebesar 17 orang atau 21,25 %, yang menyatakan pendidikan berperan dalam penguangan ide adalah sebesar 33 orang atau 41,25 %, sedangkan yang menyatakan pendidikan kadang-kadang berperan dalam penguangan ide adalah sebesar 23 orang atau 28,75 %, dan yang menyatakan pendidikan tidak pernah berperan dalam penguangan ide adalah sebanyak 7 orang atau 8,75 %. Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA dengan adanya pendidikan dapat berperan dalam penguangan ide untuk perbaikan hasil kerja, karena dengan adanya pendidikan maka secara logis ide-ide yang dicurahkan diharapkan dapat membantu dalam

meningkatkan produktivitas kerja.

5.1.2. Variabel Pengalaman Kerja

Tabel berikut ini menyatakan tenaga kerja wanita yang mengemukakan pendapatnya dengan adanya pengalaman kerja pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA.

TABEL 5.5
Pengalaman khusus (mis; training/pelatihan)
yang sesuai dengan pekerjaan

No.	Pengalaman khusus yang sesuai dengan pekerjaan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Banyak pengalaman	3	3,75
B	Punya pengalaman	47	58,75
C	Sedikit pengalaman	11	13,75
D	Tidak berpengalaman	19	23,75
	Jumlah	80	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan memiliki banyak pengalaman khusus yang sesuai dengan pekerjaannya adalah sebanyak 3 orang atau 3,75 %, yang menyatakan punya pengalaman khusus yang sesuai dengan pekerjaannya sebesar 47 orang atau 58,75 %, dan yang menyatakan memiliki sedikit pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya adalah

sebesar 11 orang atau 13,75 %, sedangkan yang tidak memiliki pengalaman adalah sebanyak 19 orang atau 23,75 %. Dari prosentase tersebut dapat diuraikan bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA rata-rata dari jumlah tenaga kerja wanitanya mempunyai pengalaman khusus (mis; training/pelatihan), sehingga jika memiliki pengalaman khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sekarang maka diharapkan tingkat produktivitas kerja akan semakin baik.

TABEL 5.6
Lama tenaga kerja
wanita bekerja

No.	Lama bekerja	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Lebih dari 10 tahun	-	-
B	6 tahun – 10 tahun	15	18,75
C	1 tahun – 5 tahun	63	78,75
D	Kurang dari 1 tahun	2	2,5
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bekerja pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA selama 6 tahun – 10 tahun adalah sebesar 15 orang atau 18,75 % dan yang bekerja selama 1 tahun – 5 tahun adalah sebesar 63 orang atau 78,75 %, sedangkan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak

2 orang atau 2,5% ,untuk yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun tidak ada. Sesuai prosentase tersebut maka dapat diuraikan bahwa sebagian besar tenaga kerja wanita memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karena mereka sudah terbiasa dengan pekerjaannya setiap hari.

TABEL 5.7
Peranan pengalaman
dalam menjalankan pekerjaan

No.	Peranan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Sangat berperan	22	27,5
B	Berperan	48	60
C	Kurang berperan	9	11,25
D	Tidak berperan	1	1,25
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan pengalaman sangat berperan dalam menjalankan pekerjaan adalah sebesar 22 orang atau 27,5 %, yang menyatakan pengalaman berperan dalam menjalankan pekerjaan adalah sebesar 48 orang atau 60 %, dan yang menyatakan pengalaman kurang berperan dalam menjalankan pekerjaan adalah sebanyak 9 orang

atau 11,25 %, sedangkan yang menyatakan pengalaman tidak berperan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 1 orang atau 1,25 %. Dari prosentase tersebut dapat diuraikan bahwa pengalaman kerja para tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA sebagian besar berperan dalam menjalankan pekerjaan, karena dengan pengalaman maka secara otomatis seorang karyawan sudah terbiasa untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, sehingga diharapkan tingkat produktivitas kerja akan meningkat.

TABEL 5.8
Pengalaman kerja di perusahaan lain
dengan jenis pekerjaan yang sama

No.	Pengalaman kerja di perusahaan lain	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Banyak pengalaman	2	2,5
B	Punya pengalaman	22	27,5
C	Sedikit pengalaman	8	10
D	Tidak pengalaman	48	60
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan banyak pengalaman di lain perusahaan adalah sebesar 2 orang atau 2,5 %, yang menyatakan punya pengalaman di perusahaan lain adalah sebanyak 22

orang atau 27,5 %, dan yang menyatakan memiliki sedikit pengalaman di perusahaan lain adalah 8 orang atau 10 %, sedangkan yang menyatakan tidak berpengalaman di lain perusahaan adalah sebanyak 48 orang atau 60 %. Dari prosentase tersebut dapat diuraikan bahwa para tenaga kerja wanita yang bekerja pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA lebih banyak tidak memiliki pengalaman di perusahaan lain, sehingga untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya mereka membutuhkan waktu yang lama sehingga dapat menghambat produktivitas kerja.

5.1.3. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel berikut ini menyatakan tenaga kerja wanita yang mengemukakan pendapatnya mengenai produktivitas kerja pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA.

TABEL 5.9
Ketepatan waktu dalam
memulai suatu pekerjaan

No.	Ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Selalu tepat waktu	49	61,25
B	Sering tepat waktu	27	33,75
C	Kadang-kadang tepat waktu	4	5
D	Tidak tepat waktu	-	-
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tepat waktu dalam memulai pekerjaan adalah sebanyak 49 orang atau 61,25 %, yang menyatakan sering tepat waktu dalam memulai pekerjaan adalah sebanyak 27 orang atau 33,75 %, sedangkan yang menyatakan kadang-kadang tepat waktu dalam memulai pekerjaan adalah sebanyak 4 orang atau 5 %, untuk responden yang menyatakan tidak tepat waktu dalam memulai pekerjaan tidak ada. Dari prosentase tersebut maka dapat diuraikan bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA rata-rata ketepatan waktu seorang tenaga kerja wanita dalam memulai suatu pekerjaan sangat besar, karena dengan kedisiplinan dalam memulai suatu pekerjaan merupakan awal yang baik untuk keberhasilan pekerjaan tersebut sehingga diharapkan produktivitas kerja dapat dicapai.

TABEL 5.10
Ketepatan waktu
dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Selalu tepat waktu	31	38,75
B	Sering tepat waktu	34	42,5
C	Kadang-kadang tepat waktu	15	18,75
D	Tidak tepat waktu	-	-
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 31 orang atau 38,75 %, yang menyatakan sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 34 orang atau 42,5 %, dan yang menyatakan kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 15 orang atau 18,75 %, sedangkan yang menyatakan tidak tepat waktu tidak ada. Dari hasil tersebut dapat diuraikan bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA rata-rata ketepatan waktu tenaga kerja wanita dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sangat besar, karena dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan sehingga diharapkan produktivitas kerja tinggi dapat tercapai.

TABEL 5.11
Kegagalan pekerjaan untuk mencapai
target yang ditentukan

No.	Kegagalan pekerjaan untuk mencapai target yang ditentukan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Tidak pernah mengalami	9	11,25
B	Jarang mengalami	60	75
C	Kadang-kadang mengalami	11	13,75
D	Selalu mengalami	-	-
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak pernah mengalami kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 9 orang atau 11,25 %, dan yang menyatakan jarang mengalami kegagalan adalah sebanyak 60 orang atau 75 %, sedangkan yang menyatakan kadang-kadang mengalami kegagalan adalah sebanyak 11 orang atau 13,75 %, untuk yang menyatakan selalu mengalami kegagalan tidak ada. Dari prosentase tersebut maka dapat diuraikan bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA rata-rata tenaga kerja wanita jarang mengalami kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk target yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini dengan sendirinya dapat mengurangi biaya pengeluaran untuk pembuatan barang yang gagal tersebut, waktu dan tenaga untuk membuatnya, sehingga diharapkan produktivitas kerja yang tinggi dapat tercapai karena jarang terjadi kegagalan dalam bekerja.

TABEL 5.12
Kualitas hasil produksi yang diselesaikan

No.	Kualitas hasil produksi yang diselesaikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
A	Sangat baik	20	25
B	Baik	44	55
C	Cukup baik	16	20
D	Tidak baik	-	-
	Jumlah	80	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kualitas hasil produksi yang diselesaikan sangat baik adalah sebanyak 20 orang atau 25 %, yang menyatakan kualitas hasil produksi yang diselesaikan baik adalah sebanyak 44 orang atau 55 %, dan yang menyatakan kualitas hasil produksi yang diselesaikan cukup baik adalah sebanyak 16 orang atau 20 %, sedangkan yang menyatakan kualitas hasil produksinya tidak baik tidak ada. Melihat hasil prosentase tersebut maka dapat diuraikan bahwa pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA kualitas hasil produksi yang diselesaikan oleh para tenaga kerja wanitanya sebagian besar adalah baik, sehingga dengan adanya kualitas hasil produksi yang baik tersebut diharapkan dapat meningkatkan lagi tingkat produktivitas kerjanya.

5.2. Pembahasan

TABEL 5.13

Analisis Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Pendidikan \ Produktivitas	Rendah	Sedang	Tinggi	Σ
Baik	7 8,8	30 37,5	1 1,3	38 47,5
Sangat Baik	4 5,0	25 31,3	13 16,3	42 52,5
Σ	11 13,8	55 68,8	14 17,5	80 100,0

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan rendah adalah sebesar 11 responden atau 13,8 % dengan tingkat produktivitas yang baik sebesar 7 responden atau 8,8 % , sangat baik sebesar 4 responden atau 5,0 %, sedangkan untuk tingkat pendidikan sedang adalah sebesar 55 responden atau 68,8 % dengan tingkat produktivitas yang baik sebesar 30 responden atau 37,5 % , sangat baik sebesar 25 responden atau 31,3 % dan untuk tingkat pendidikan tinggi sebesar 14 responden atau 17,5 % dengan tingkat produktivitas yang baik sebesar 1 responden atau 1,3 %, sangat baik sebesar 13 responden atau 16,3 %. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika tingkat pendidikan semakin tinggi maka tingkat produktivitas kerja juga tinggi. Dugaan ini juga akan diperkuat dengan uji Chi-Square (dapat dilihat pada lampiran 1) yang menunjukkan bahwa nilai X^2 hitung sebesar 11,387 dan nyata pada taraf α 0,337 %, hal ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA sebesar 99,663 % ditentukan oleh tingkat pendidikan.

Berdasarkan perhitungan Chi-Square diketahui bahwa koefisien kontingensi (C_c) sebesar 0,352, C_{maks} sebesar 0,707 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,49. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA memiliki tingkat hubungan yang sedang.

TABEL 5.13
Analisis Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman Kerja \ Produktivitas	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	Σ
Baik	17 21,3	21 26,3		38 47,5
Sangat Baik	6 7,5	30 37,5	6 7,5	42 52,5
Σ	23 28,8	51 63,8	6 7,5	80 100,0

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja yang cukup adalah sebesar 23 responden atau 28,8 % dengan tingkat produktivitas yang baik sebesar 17 responden atau 21,3 % , sangat baik sebesar 6 responden atau 7,5 % , sedangkan untuk pengalaman kerja yang baik adalah sebesar 51 responden atau 63,8 % dengan tingkat produktivitas yang baik sebesar 21 responden atau 26,3 % , sangat baik sebesar 30 responden atau 37,5 % dan untuk pengalaman kerja yang sangat baik sebesar 6 responden atau 7,5 % dengan tingkat produktivitas yang sangat baik sebesar 6 responden atau 7,5 % . Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika pengalaman kerja yang dimiliki tinggi maka tingkat produktivitas kerja juga akan semakin tinggi. Dugaan ini juga diperkuat dengan uji Chi-Square (dapat dilihat pada lampiran 2) yang menunjukkan bahwa

nilai X^2 hitung sebesar 12,68081 dan nyata pada taraf α 0,176 %, hal ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA sebesar 99,824 % ditentukan oleh pengalaman kerja.

Berdasarkan perhitungan Chi-Square diketahui bahwa koefisien kontingensi (C_c) sebesar 0,369 , C_{maks} sebesar 0,707 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,52. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas kerja tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA memiliki tingkat hubungan yang sedang.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari analisis yang telah penulis lakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari tingkat pendidikannya, para tenaga kerja wanita dari PT ARISAMANDIRI PRATAMA sebagian besar adalah lulusan SMU (50 %) dan kebanyakan responden (52,5 %) menyatakan bahwa pendidikan berperan di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal penguangan ide, sebagian besar responden (41,25 %) menyatakan bahwa pendidikan memiliki peranan dalam penguangan ide dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Berdasarkan pengalaman khusus yang dimiliki (mis; training, pelatihan), sebagian besar dari para tenaga kerja wanita pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA mempunyai pengalaman khusus (58,75 %), responden dengan masa kerja selama 1 – 5 tahun adalah kelompok yang terbesar (78,75 %), dan kebanyakan responden (60 %) menyatakan bahwa pengalaman berperan dalam menjalankan pekerjaan, untuk pengalaman kerja di perusahaan lain dengan jenis pekerjaan yang sama sebagian besar responden (60 %) menyatakan tidak memiliki pengalaman kerja.

3. Menurut ketepatan waktu, kelompok responden sebagian besar (61,25 %) menyatakan selalu tepat waktu dalam memulai suatu pekerjaan, untuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kelompok responden yang paling tinggi adalah responden yang menyatakan sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (42,5 %). Sebagian besar responden (75 %) menyatakan jarang mengalami kegagalan pekerjaan untuk mencapai target yang ditentukan, untuk hasil produksi kebanyakan responden (55 %) menyatakan bahwa kualitas hasil produksi yang diselesaikan adalah baik.
4. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan uji Chi-Square yang menunjukkan bahwa nilai X^2 hitung sebesar 11,387 dan nyata pada taraf α 0,337 %, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan kontribusi sebesar 99,663 % terhadap produktivitas kerja karyawan serta derajat keeratan yang sedang.
5. Semakin besar pengalaman kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan uji Chi-Square yang menunjukkan bahwa nilai X^2 hitung sebesar 12,68081 dan nyata pada taraf α 0,176 %, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi sebesar 99,824 % terhadap produktivitas kerja karyawan serta derajat keeratan yang sedang.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang disampaikan dalam penelitian ditujukan kepada tenaga kerja wanita dan perusahaan :

1. Saran kepada tenaga kerja wanita bagian assembling (perakitan) pada PT ARISAMANDIRI PRATAMA
 - a. Pendidikan yang dimiliki oleh para tenaga kerja wanita sebagian besar adalah lulusan S MU, hal ini berperan dalam memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Akan tetapi, agar tingkat produktivitas yang diperoleh dapat lebih tinggi lagi maka sebaiknya para tenaga kerja wanita tersebut hendaknya lebih meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya yaitu dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan (training) baik yang diadakan di dalam perusahaan ataupun luar perusahaan.
 - b. Pengalaman kerja dari para tenaga kerja wanita yang sebagian besar lebih dari satu tahun, hal ini berpengaruh dalam memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi karena sudah terbiasa dengan pekerjaan tersebut setiap hari. Supaya tingkat produktivitas lebih tinggi maka hendaknya para tenaga kerja wanita tidak malu-malu untuk minta bimbingan dan nasehat mengenai pekerjaan kepada yang lebih senior, untuk lebih menekuni pekerjaannya, menerapkan pengalaman yang dimiliki sebelumnya ke dalam pekerjaan.

2. Saran kepada perusahaan PT ARISAMANDIRI PRATAMA

- a. Di dalam meningkatkan produktivitas kerja diharapkan perusahaan lebih meningkatkan faktor pendidikan tenaga kerja wanita yang akan dipergunakan, karena dengan latar belakang pendidikan yang tinggi maka tenaga kerja wanita tersebut akan lebih mampu untuk menguasai pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga peningkatan produktivitas kerja dapat cepat tercapai.
- b. Di dalam meningkatkan produktivitas kerja diharapkan perusahaan lebih memperhatikan pengalaman kerja tenaga kerja wanitanya. Karena berdasarkan penelitian, dengan adanya pengalaman kerja ataupun masa kerja yang cukup lama akan membuat tenaga kerja wanita terbiasa dengan pekerjaannya sehingga akan mempercepat tingkat produktivitas kerjanya.
- c. Hendaknya fasilitas-fasilitas khususnya bagi tenaga kerja wanita lebih ditingkatkan lagi misalnya pelatihan atau training bagi tenaga kerja wanita yang memiliki pendidikan rendah, sehingga tenaga kerja wanita memiliki tingkat intelegensia yang lebih baik daripada sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Suryadi dan A. R. Tilaar (1993), "*Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*", PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agus Ahyari (1979), "*Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi*", Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo (1993), "*Statistik Induktif*", BPFE, Yogyakarta.
- J. Ravianto (1985), "*Produktivitas dan Pengukuran*", Penerbit Lembaga Sarana Informasi dan Usaha, Jakarta.
- Kartini Kartono (1997), "*Sistem Pendidikan Nasional*", PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Moekijat (1979), "*Perencanaan Tenaga Kerja*", Alumni, Bandung.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Efendi (1987), "*Metode Penelitian Survei*", LP3ES, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman (1985), "*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*", Lembaga Penerbit PGUI, Jakarta.
- (1983), "*Produktivitas Kerja : Pengertian dan Ruang Lingkupnya*", Prisma, LP3ES, Jakarta.
- Winardi (1990), "*Asas-asas Manajemen*", CV Mandar Maju, Bandung.
- Yatim Rianto (1996), "*Metode Penelitian Pendidikan Suatu Tinjauan Dasar*", Penerbit SIC, Surabaya.
- Zahara Idris dan Lisma Jamal (1992), "*Pengantar Pendidikan*", Jilid II.

DAFTAR PERTANYAAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Alamat :
5. Pekerjaan :

Pilihlah jawaban yang menurut Saudara paling tepat.

PENDIDIKAN

1. Apakah pendidikan terakhir yang pernah Saudara capai ?
 - a. Perguruan Tinggi
 - b. Lulus SMU
 - c. Lulus SMP
 - d. Lulus SD
2. Apakah pendidikan yang telah Saudara capai berperan di dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Sangat berperan
 - b. Berperan

- c. Kadang-kadang berperan
 - d. Tidak berperan
3. Apakah di dalam melaksanakan pekerjaan Saudara sering menggunakan ide-ide untuk perbaikan hasil kerja ?
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tidak pernah
4. Apakah pendidikan yang telah Saudara capai berperan di dalam menuangkan ide-ide tersebut ?
- a. Sangat berperan
 - b. Berperan
 - c. Kadang-kadang berperan
 - d. Tidak pernah
- 

PENGALAMAN KERJA

5. Apakah Saudara memiliki pengalaman khusus (mis : training/pelatihan) yang sesuai dengan pekerjaan sekarang ?
- a. Banyak pengalaman
 - b. Punya pengalaman

- c. Sedikit pengalaman
 - d. Tidak berpengalaman
6. Sudah berapa lama Saudara bekerja di PT ARISAMANDIRI PRATAMA ?
- a. Lebih dari 10 tahun
 - b. 6 tahun – 10 tahun
 - c. 1 tahun – 5 tahun
 - d. Kurang dari 1 tahun
7. Apakah pengalaman yang Saudara miliki berperan dalam menjalankan pekerjaan ?
- a. Sangat berperan
 - b. Berperan
 - c. Kurang berperan
 - d. Tidak berperan
8. Apakah Saudara memiliki pengalaman kerja di perusahaan lain dengan jenis pekerjaan yang sama ?
- a. Banyak pengalaman
 - b. Punya pengalaman
 - c. Sedikit pengalaman
 - d. Tidak berpengalaman

PRODUKTIVITAS KERJA

- 9 . Ap akah Saudara mulai bekerja pada waktu yang telah ditentukan ?
- Selalu tepat waktu
 - Sering tepat waktu
 - Kadang-kadang tepat waktu
 - Tidak tepat waktu
10. Apakah di dalam bekerja Saudara selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ?
- Selalu tepat waktu
 - Sering tepat waktu
 - Kadang-kadang tepat waktu
 - Tidak tepat waktu
11. Apakah Saudara pernah mengalami kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk target yang telah ditentukan ?
- Tidak pernah mengalami
 - Jarang mengalami
 - Kadang-kadang mengalami
 - Selalu mengalami

12. Bagaimana kualitas hasil produksi yang Saudara selesaikan ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik



LAMPIRAN 1
PERHITUNGAN UJI CHI SQUARE

PRODUKTI produktivitas kerja by PDDKN pendidikan

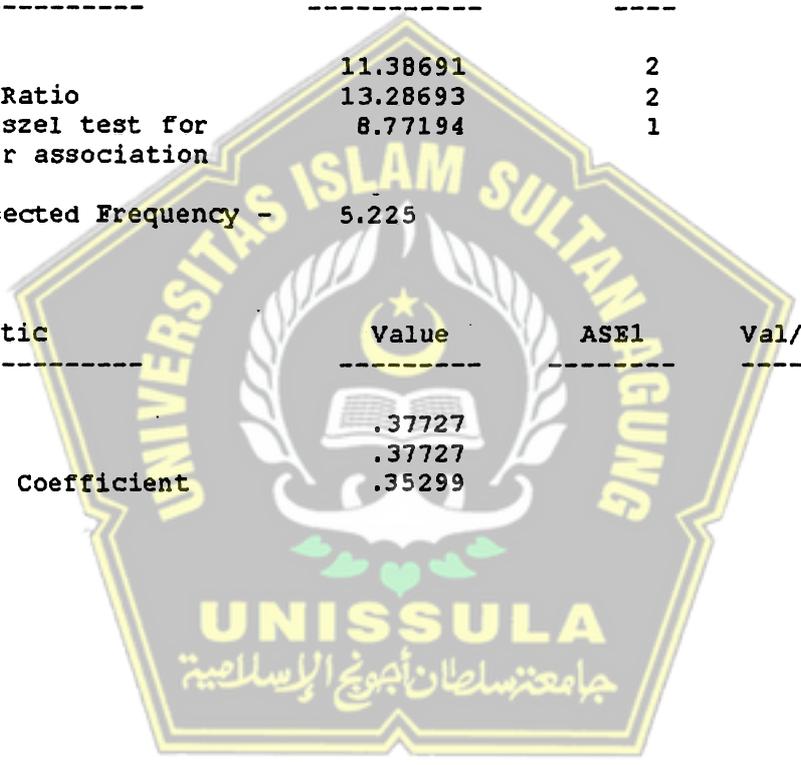
Page 1 of 1

PRODUKTI	count Tot Pct	PDDKN			Row Total
		rendah	sedang	tinggi	
		2	3	4	
baik	3	7 8.8	30 37.5	1 1.3	38 47.5
sangat baik	4	4 5.0	25 31.3	13 16.3	42 52.5
Column Total		11 13.8	55 68.8	14 17.5	80 100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	11.38691	2	.00337
Likelihood Ratio	13.28693	2	.00130
Mantel-Haenszel test for linear association	8.77194	1	.00306

Minimum Expected Frequency - 5.225

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.37727			.00337 *1
Cramer's V	.37727			.00337 *1
Contingency Coefficient	.35299			.00337 *1



LAMPIRAN 2
PERHITUNGAN UJI CHI SQUARE

PRODUKTI produktivitas kerja by PENGLMN pengalaman kerja

		PENGLMN			Page 1 of 1
PRODUKTI	Count	cukup	baik	sangat baik	Row Total
	Tot Pct	2	3	4	
baik	3	17 21.3	21 26.3		38 47.5
sangat baik	4	6 7.5	30 37.5	6 7.5	42 52.5
Column Total		23 28.8	51 63.8	6 7.5	80 100.0

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	12.68081	2	.00176
Likelihood Ratio	15.19667	2	.00050
Mantel-Haenszel test for linear association	12.42455	1	.00042
Minimum Expected Frequency - 2.850			
Cells with Expected Frequency < 5 - 2 OF 6 (33.3%)			
Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0
Phi	.39813		.00176 *1
Cramer's V	.39813		.00176 *1
Contingency Coefficient	.36990		.00176 *1

LAMPIRAN 3

Perhitungan C_{maks} dan Koefisien korelasi (r) Variabel Pendidikan

$$C_c = 0,352$$

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

$$= \sqrt{\frac{2-1}{2}}$$

$$= 0,707$$

$$r = \frac{C_c}{C_{maks}}$$

$$= \frac{0,352}{0,707}$$

$$= 0,49$$

Perhitungan C_{maks} dan Koefisien korelasi (r) Variabel Pengalaman Kerja

$$C_c = 0,369$$

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

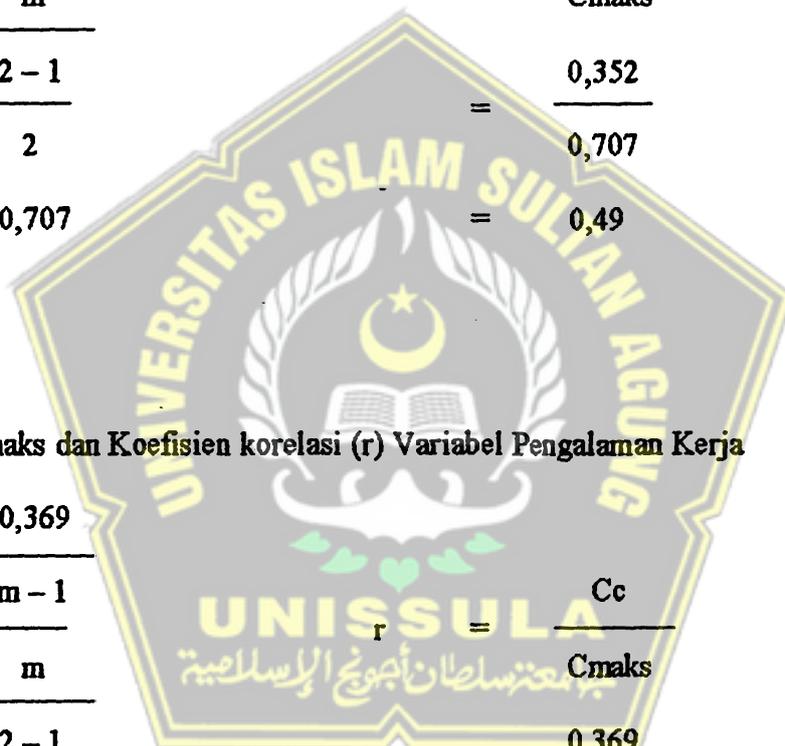
$$= \sqrt{\frac{2-1}{2}}$$

$$= 0,707$$

$$r = \frac{C_c}{C_{maks}}$$

$$= \frac{0,369}{0,707}$$

$$= 0,52$$





PT. ARISAMANDIRI PRATAMA

- Jl. Pemuda - Kepatihan Barat No. A 11, Semarang Phone : (024) 542105, 542106, 542212 Fax : (024) 513493
- Jl. Karangawen KM 18, Demak (59566) Phone : (024) 551708 - 10, 475618 Fax : (024) 551711
- Jl. Cideng Timur No. 63, Jakarta 10160 Telp. : (021) 380 2900 (Hunting) Fax : 380 2901 - 380 2902

Nomor : 1006/RTO-Ext/IV/2000

Demak ; 9 Mei 2000

Lamp. : -

Hal : Pemberitahuan Riset

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini kami atas nama pimpinan dari PT. ARISAMANDIRI PRATAMA yang beralamat di Jl. Karangawen KM 18, Demak menerangkan bahwa:

Nama : SARI WIDIASTUTI
NIM : 04.96.5790
Semester : VIII
Jurusan : Ekonomi Manajemen

Telah mengadakan riset sejak tanggal 27 Maret 2000 s.d. 8 April 2000 dan menulis laporan mengenai perusahaan kami dengan judul:

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TENAGA KERJA WANITA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT ARISAMANDIRIPRATAMA, DEMAK**

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

Demak, 9 Mei 2000

Hormat kami

P.J. ARISAMANDIRI
SEMARANG

Iman Mujiarto, ST

Training Section

