

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU
PT. SIDO MUNCUL SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : RINA BALIAN

NIM : 04.96.5774 S

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2001**

ABS TRAKSI

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam rangka kelancaran kegiatan produksi, karena berhasil tidaknya suatu proses produksi akan tergantung pada faktor manusianya. Adapun tujuan perusahaan akan tercapai apabila didukung oleh faktor-faktor produksi lainnya seperti upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja. Upah merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas sehingga apabila upah yang diberikan perusahaan dapat memberikan kepuasan maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Demikian halnya kesejahteraan, apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka akan menyebabkan karyawan lebih semangat dalam bekerja pula. Adapun pengalaman kerja akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karena semakin banyaknya seseorang memiliki banyak keahlian dan ketrampilan akan mengakibatkan semakin meningkatnya produktivitas kerja. Bertitik tolak dengan permasalahan tersebut maka menarik dilakukan suatu penelitian dengan judul : **Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Jamu "Sido Muncul" Semarang.**

Adapun penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang meliputi upah, kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja dengan tujuan : 1) Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan 2) Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan 3) Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan 4) Untuk menganalisis pengaruh upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel secara stratified sample yaitu pemilihan sampel yang digunakan jika populasi terdiri dari kelompok-kelompok yang mempunyai susunan bertingkat. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi upah ditentukan oleh kelayakan upah yang diterima karyawan. Adapun berdasarkan perhitungan dengan regresi linier berganda antara upah karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} = 3,335 > t_{tabel} = 2,0003$ pada signifikansi = 0,0017. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara upah terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan ditentukan oleh kepuasan atas kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan. Adapun berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh $t_{hitung} = 4,261 > t_{tabel} = 2,0003$ pada signifikansi = 0,0001. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi pengalaman kerja ditentukan oleh masa kerja (lamanya) karyawan bekerja di perusahaan jamu Sido Muncul Semarang. Adapun berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara pengalaman kerja karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh $t \text{ hitung} = 4,059 > t \text{ tabel} = 2,0003$ pada signifikansi = 0,0002. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
4. Berdasarkan analisis regresi berganda antara upah, kesejahteraan karyawan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $F \text{ hitung} = 88,95263 > F \text{ tabel} = 3,15$, sehingga dugaan adanya pengaruh antara upah, kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama dapat diterima. Dengan demikian apabila besarnya upah, kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja semakin memuaskan maka produktivitas kerja karyawan semakin memuaskan pula.
5. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,85297 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel upah (X_1), kesejahteraan karyawan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dengan kontribusi sebesar 85,30 %, sedangkan sisanya sebesar 14,70 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati.



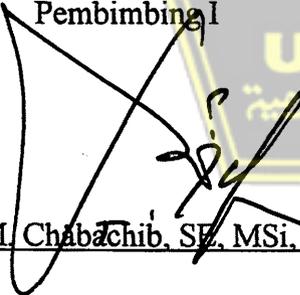
HALAMAN PENGESAHAN

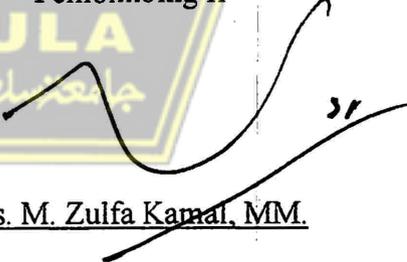
N a m a : RINA BALIAN
N I M : 04.96.5774 S
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU
PT. SIDO MUNCUL SEMARANG
Dosen Pembimbing : Dr. H.M. Chabachib, MSi, Akt.
Drs. M. Zulfa Kamal, MM

Semarang, April 2001

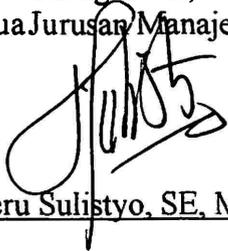
Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H.M. Chabachib, SE, MSi, Akt.


Drs. M. Zulfa Kamal, MM.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Heru Sulisty, SE, MSi

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat hidayahNya, sehingga skripsi tentang ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUHI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU PT. SIDO MUNCUL SEMARANG dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. H.M. Chabachib, MSi, Akt., sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta nasehat sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu tercinta, atas dukungan dan do'anya
6. Mbak Ammanah yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

7. Teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Angkatan '96 atas kebersamaannya.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, April 2001

Penulis,

RINA BALIAN



HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- *"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"*
(QS. Al Insiroh : 6)
- *"Dan takutlah kamu pada suatu hari di waktu itu seseorang tidak dapat menggantikan seseorang lain sedikit pun."*
(QS. Al-Baqarah: 123)
- *"Jangan sekali-kali memandang rendah orang-orang lemah karena kepandaian seseorang tak tampak di luar tubuhnya."*
(NN)

Kupersembahkan dengan rasa hormat untuk:

- ♥ Allah SWT, atas lindungandan kebahagiaan ini
- ♥ Agama Islam yang menjadi panutanku
- ♥ Ayah dan Bundaku yang tercinta yang senantiasa berdoa untuk keberhasilanku
- ♥ Kakakku Emy (MeI) yang tersayang
- ♥ Adikku linda, alwan, cah yares dan nelly yang tersayang
- ♥ Teman-temanku Mbakkasmia (Atik), Mbak Lylyk yang telah banyak memberikan dorongan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Produktivitas Kerja	7
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	7
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	8
2.1.3 Manfaat Program Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan	9
2.2 Upah	10
2.2.1 Pengertian Upah	10

2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah	12
2.2.3	Macam-macam Sistem Pengupahan	14
2.2.4	Ketentuan Hukum dan Perundang-undangan Yang Mengatur Pengupahan	15
2.3	Kesejahteraan	17
2.3.1	Pengertian Kesejahteraan	17
2.3.2	Alasan-alasan dan Tujuan Diselenggarakannya Program Kesejahteraan Karyawan	18
2.3.3	Manfaat Yang Diperoleh Perusahaan Atas Kesejahteraan Yang Diberikan Kepada Karyawan	19
2.3.4	Bentuk-bentuk Kesejahteraan	20
2.4	Pengalaman Kerja	23
2.4.1	Pengertian Pengalaman Kerja	23
2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Pengalaman Kerja	24
2.4.3	Tujuan Pengalaman Kerja	25
2.5	Kerangka Pikir	26
2.6	Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Sifat Penelitian	28
3.2	Lokasi Penelitian	28
3.3	Jenis Data	28
3.4	Populasi dan Sampel	29
3.5	Metode Pengumpulan Data	31
3.6	Definisi Operasional Variabel	31
3.7	Metode Analisis Data	34

3.7.1 Analisis Kualitatif	34
3.7.2 Analisis Kuantitatif	34

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan	38
4.2 Lokasi Perusahaan	40
4.3 Struktur Organisasi	40
4.4 Personalia	45
4.5 Produksi	46
4.5.1 Proses Produksi	46
4.6 Daerah Pemasaran Hasil Produksi	48
4.7 Gambaran Umum Responden	49
4.7.1 Jenis Kelamin	49
4.7.2 Umur	50
4.7.3 Pendidikan Responden	51

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Kualitatif	52
5.1.1 Analisis Variabel Upah (X_1)	52
5.1.2 Analisis Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_2)	53
5.1.3 Analisis Variabel Pengalaman Kerja (X_3)	53
5.1.4 Analisis Variabel Produktivitas Kerja (Y)	54
5.2 Analisis Kuantitatif	55
5.2.1 Analisis Regresi Berganda	55
5.2.2 Koefisien Determinasi	57

5.3	Pengujian Hipotesis	57
5.3.1	Uji t	57
5.3.2	Uji F	60

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	61
6.2	Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



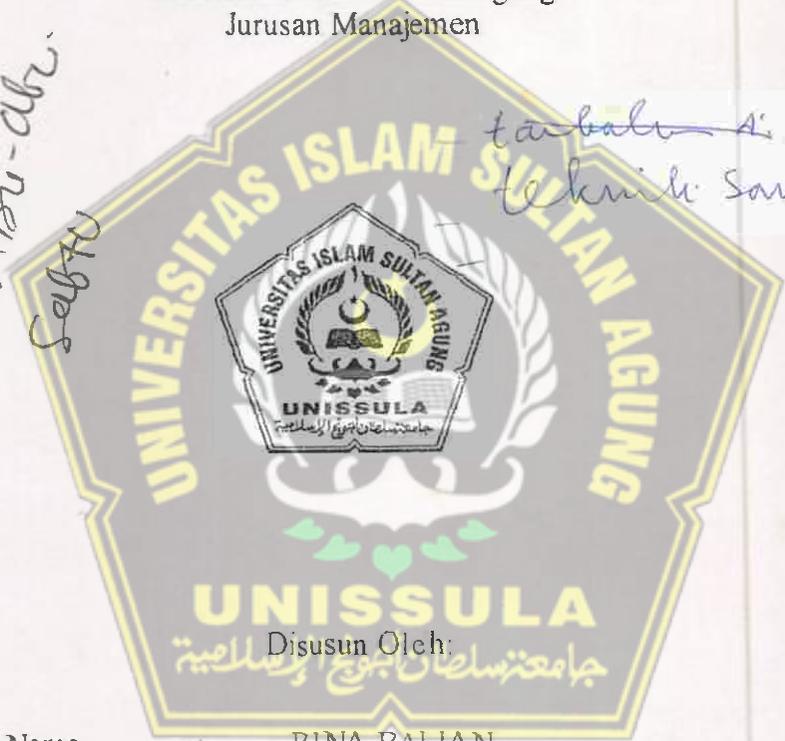
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN JAMU
PT. SIDO MUNCUL SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Jurusan Manajemen

*6 studi febal
ABU-ABU
Safu*

*tabala A: pendahuluan
teknik sampling*



Disusun Oleh:
جامعته سلطان سونج وسلطانية

Nama : RINA BALIAN
NIM : 04.965774 S

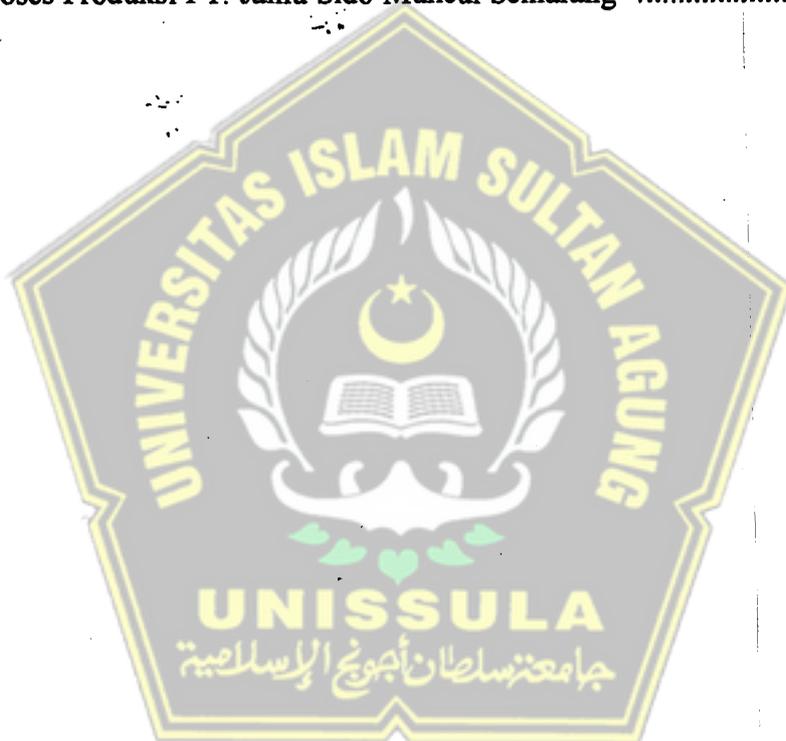
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
2001**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Upah, Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Jamu Sido Muncul Semarang	3
Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Perusahaan Jamu Tahun 1995 – 1999	4
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan PT. Sido Muncul Semarang	49
Tabel 4.2. Umur Responden Karyawan PT. Sido Muncul Semarang.....	50
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Yang Dimiliki Karyawan Perusahaan Jamu di PT. Sido Muncul Semarang	51
Tabel 5.1 Kelayakan Upah Yang Diterima Karyawan Perusahaan Jamu PT. Sido Muncul Semarang	52
Tabel 5.2 Pendapat Responden Mengenai Kepuasan Atas Kesejahteraan Karyawan Yang Diberikan di Perusahaan Jamu PT. Sido Muncul Semarang	53
Tabel 5.3 Pengalaman Kerja Responden Yang Bekerja di Perusahaan Jamu PT. Sido Muncul Semarang	54
Tabel 5.4 Hasil Produksi Karyawan di Perusahaan Jamu PT. Sido Muncul Semarang	54
Tabel 5.5 Hasil Perhitungan Regresi Berganda Antara Upah (X_1), Kesejahteraan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3), terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Upah, Kesejahteraan Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja	27
Gambar 3.1 Uji Signifikansi t tabel	36
Gambar 3.2 Uji Signifikansi F tabel	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jamu Sido Muncul Semarang.....	41
Gambar 4.2 Proses Produksi PT. Jamu Sido Muncul Semarang	47



BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin pesat roda usaha dewasa ini, selaras dengan kemajuan dunia perekonomian membuat manajemen harus semakin jeli dalam menentukan langkah-langkah kebijaksanaan yang akan ditempuh di masa yang akan datang. Dunia perekonomian sangat kompleks dan dinamis sifatnya, karena banyak aspek yang terkandung didalamnya dan dinamis dengan perkembangan.

Di dalam dunia usaha, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari tanah, tenaga kerja (tenaga kerja ahli), serta modal yang sering digunakan dalam proses produksi. Faktor-faktor tersebut merupakan hal penting bagi kelancaran kegiatan-kegiatan produksi bagi perusahaan dalam menghasilkan jasa. Bagaimana sempurnanya perencanaan, peralatan yang modern, bahan baku yang cukup serta modal yang besar, semuanya tidak dapat berjalan tanpa adanya manusia yang menggerakkan, sehingga peranan manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berhasil tidaknya suatu proses produksi akan tergantung pada faktor manusianya. Tujuan perusahaan tercapai apabila didukung oleh faktor-faktor produksi yang lainnya.

Mengingat pentingnya peranan manusia, maka pandangan yang menganggap manusia sebagai faktor-faktor produksi saja dan memperlakukan seenaknya, sudah tidak pada tempatnya. Besar kecilnya prestasi kerja karyawan dapat tercapai dan

bahkan meningkat apabila mereka diberikan penghargaan sifat keadaan. Menurut HeidjrachmanRanupandojo (1994:138) 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 atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.”

Karyawan perlu diberikan suatu dorongan berupa upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Produktivitas karyawan akan rendah apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tidak diperhatikan oleh perusahaan. Tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan meningkatkan kepuasan karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Upah merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas. Apabila upah yang diberikan perusahaan membuat karyawan puas, maka karyawan akan senang dan giat dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan hasil dari produksi perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Fungsi kesejahteraan menurut Heidjrachman (1994:174) adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memelihara kondisi fisik dan mental dari para karyawan, menyangkut kondisi yang akan diciptakan oleh penarikan karyawan yang baik, pengembangan, pemberian kompensasi dan integrasi dan akan dilanjutkan dengan pemeliharaannya.

Begitu juga halnya dengan kesejahteraan, tidak beda dengan upah apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja, karena adanya jamsostek karyawan merasa aman dalam bekerja apalagi bila mengalami kecelakaan kerja.

Semakin tingginya produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang selalu meningkat. Dengan semakin banyak seseorang memiliki pengalaman kerja maka semakin banyak keahlian dan ketrampilan yang dimiliki sehingga berpengaruh terhadap produktivitas hasil kerjanya. Adapun pengertian pengalaman kerja menurut Herold (1996:140) adalah :

“Suatu kecakapan adalah suatu kemampuan yang diperoleh yang bergantung pada keterampilan, yang merupakan dasar baginya.”

Pengalaman kerja juga mendukung peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang sudah pernah kerja dan berpengalaman maka akan lebih baik hasil pekerjaannya dibandingkan yang belum pernah berpengalaman, sehingga pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun besarnya upah dan kesejahteraan yang telah dikeluarkan serta tingkat produktivitas kerja yang dicapai karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Upah, Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan
Perusahaan Jamu Sido Muncul Semarang

Tahun	Upah	Perubahan (%)	Kesejahteraan	Perubahan (%)	Produktivitas Kerja	Perubahan (%)
1995	57.750.000	-	14.437.500	-	1.983.000.000	-
1996	61.250.000	6	15.925.000	9,34	2.142.000.000	6
1997	67.500.000	9,25	18.225.000	13	2.784.000.000	23
1998	74.250.000	9	19.950.000	9	3.062.000.000	9
1999	86.000.000	14	24.940.000	20	3.276.000.000	7

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 1.2
Masa Kerja karyawan
Perusahaan Jamu Tahun 1995-1999

	Tahun				
	1995	1996	1997	1998	1999
Kurang dari 5 th	241	239	240	244	256
Kurang dari 10 th	156	155	157	159	162
Kurang dari 15 th	52	52	54	56	59
Lebih dari 15 th	10	15	18	32	54
Jumlah	459	461	469	491	531

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa rata-rata upah dan kesejahteraan dari tahun 1995 – 1999 terus mengalami kenaikan diikuti pula oleh produktivitas kerja, begitu juga dengan masa kerja yang dimiliki sehingga menarik untuk dilakukan suatu penelitian dengan judul :

“Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Jamu “Sido Muncul” Semarang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Bagaimanakah Pengaruh upah, kesejahteraan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3 Pembatasan Masalah

Perusahaan jamu “SIDO MUNCUL” yang menghasilkan beberapa jamu, tidak lepas dari persaingan tersebut kian hari makin ketat. Untuk menghadapi tantangan ini, maka perusahaan harus mempunyai tenaga kerja yang dapat diandalkan dan menjadi kekuatan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka permasalahan dibatasi pada variabel upah, kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya mempunyai kegunaan-kegunaan tertentu.

Adapun penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan, sebagai masukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang didukung oleh upah, kesejahteraan dan masa kerjanya.
2. Pengembangan ilmu sumber daya manusia yang telah diperoleh sebelumnya.
3. Referensi, memberikan tambahan perbendaharaan hasil penelitian di kalangan akademik.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas merupakan sasaran yang hendak dicapai perusahaan dewasa ini. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk-produk yang ada di pasaran. Untuk mengatasi persaingan ini perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas dengan harapan bisa menekan biaya-biaya produksi sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, baik mengenai mutu maupun harga.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mendapatkan laba yang maksimal. Dengan kata lain perusahaan selalu mengharapkan terjadinya efisiensi penggunaan tenaga kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai efisiensi perusahaan terutama efisiensi penggunaan tenaga kerja.

Menurut Winardi, yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan adalah: (Winardi, 1996: 183)

“Jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung dari teknologi alat-alat produksi. Organisasi dan manajemen syarat kerja dan banyak faktor lain yang mempengaruhi.”

Untuk mengetahui tercapainya produktivitas kerja oleh setiap karyawan dilihat dari besarnya *output* yang diterima oleh perusahaan berbanding dengan *input* yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1995:102) faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja digolongkan ke dalam berbagai kelompok, yaitu :

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan berfikir karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja, etos kerja yang berorientasi kepada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industri yang serasi. Keamanan fisik karyawan memerlukan perhatian pengusaha, terutama karena tingkat upah yang umumnya rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan karyawan umumnya sangat terbatas.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 golongan yaitu :

- Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkatan keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercemin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra Sarana

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luar perusahaan, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Hubungan antara pengusaha dengan karyawan juga mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapatkan perhatian pengusaha, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses produksi.

2.1.3 Manfaat Program Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun produktivitas hanyalah merupakan *ratio* atau perbandingan namun demikian manfaat produktivitas kerja karyawan cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada

khususnya. Manfaat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.
2. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata.
3. Untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Faktor produktivitas bagi perusahaan adalah menuju kepada apa yang dinamakan *profitability* atau kemampuan memperoleh keuntungan. Dengan produktivitas proses produksi akan menjadi semakin efisien, sehingga lebih banyak barang dan jasa yang dapat dihasilkan dengan lebih cepat, dengan kualitas sesuai standart dan biaya persatuan produksinya, semakin rendah atau murah. Hal tersebut penting bagi perusahaan, karena produk yang dihasilkan akan mampu bersaing di pasar karena harga relatif murah, penyerahan barang dapat dilakukan dengan lebih cepat, serta mutu produk sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen. Semua itu merupakan jaminan hidup dan perkembangan perusahaan, karena adanya pasar dan nilai yang diperoleh serta tenaga kerja yang produktif.

2.2 Upah

2.2.1 Pengertian Upah

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan upah, serta arti upah itu sendiri, maka penulis akan mengemukakan definisi upah dari beberapa ahli sebagai berikut :

- a. Arti upah menurut Undang-Undang Kecelakaan tahun 1947 norma 23 pasal 7 ayat (a) dan (b), yang dimaksudkan dengan upah adalah :

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukan.
 2. Perumahan, makan, bahan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir dengan harga umum setempat.
- b. Menurut Edwin B. Flipo (1961:308), yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
- c. Menurut Hadi Purnomo (1985:186), memberikan definisi upah adalah sebagai jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.
- d. Van Der Van (1964:14), mengartikan upah sebagai cara lebih luas, yaitu sebagai obyek kerja.
- e. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi upah sebagai berikut (Heidjrachman Ranupandojo, 1994:138):

“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 atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.”

Dalam kegiatan sehari-hari upah sering diartikan sebagai gaji, walaupun istilah berbeda namun dasar tujuannya sama. Upah dan gaji dapat diperhitungkan sebagai upah atau upah riil (nyata):

- a. Upah uang adalah jumlah upah yang dihitungkan menurut harga nominal mata uang yang diterima oleh buruh.

- b. Upah nyata adalah jumlah uang yang dihitung dengan menggunakan upah tersebut untuk memperoleh benda-benda kebutuhan dan jasa-jasa yang diperlukan oleh penerima upah. (Hadi Purnomo, 1995:197)

Pemotivasian dengan uang atau faktor lain, baru akan berhasil apabila tenaga kerja menginginkan dan yakin bahwa orang harus berjuang keras untuk mempertahankan hidup (papan dan sandang tidak memadai) akan sangat menghargai uang sebagai alat pemuas kebutuhan fisik. Pada dasarnya uang mempunyai daya tarik dan sangat besar nilainya bagi sejumlah tenaga kerja.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Masalah upah bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga perusahaan harus dapat menetapkan tingkat upah sedemikian rupa agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah (Heidjrachman, 1995:139) yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan juga mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah cenderung tinggi.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat yang berarti posisi "*bergaining*" tenaga kerja juga kuat, akan menaikkan tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah mengakibatkan naiknya biaya produksi dan akhirnya mengurangi keuntungan, kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas tenaga kerja.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi tenaga kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan dengan produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesempatan dalam menghitung produktivitas.

e. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" dari para tenaga kerja.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimal merupakan batas bawah dari tingkat upah yang dibayarkan.

2.2.3 Macam-macam Sistem Pengupahan

Dalam etika tata perusahaan yang wajar terdapat suatu etika bahwa upah harus dapat menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja yang bersangkutan beserta keluarganya, selaras dengan martabat manusia.

Sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan dapat dibagi menjadi 4 (empat) sistem (Hadi Poernomo, 1995:186), yaitu:

a. Sistem upah menurut waktu

Adalah sistem upah yang didasarkan kepada perhitungan menurut waktu seorang tenaga kerja menyediakan kapasitas kerjanya untuk perusahaan tersebut.

b. Sistem upah menurut potongan

Adalah sistem upah yang mengambil dasar-dasar perhitungan bukan waktu kerja, tetapi hasil kerja. Terutama dalam abad mekanisasi, kualitas produksi tidak banyak lagi tergantung dari hasil kecakapan dan kerja tangan manusia, yang diutamakan adalah kuantitas. Dalam upah menurut potongan ini terdapat dorongan pada tenaga kerja untuk bekerja keras dan menghasilkan yang sebanyak-banyaknya. Secara otomatis yang cakap dan rajin akan memperoleh pendapatan yang lebih besar daripada yang tidak cakap dan malas.

c. Sistem upah menurut dasar keluarga

Dalam upah ini perhitungannya diikutsertakan pula unsur susunan keluarga dari seorang tenaga kerja. Perhitungan ini lazimnya nampak pada perhitungan tenaga kerja yang mendapat penggantian prestasi berupa gaji. Penggantian ini dapat terlihat pada bentuk kesejahteraan yang berupa tunjangan keluarga, tunjangan perkawinan, tunjangan anak dan sebagainya. Upah menurut dasar keluarga ini didasarkan pada pertimbangan etis, yaitu suatu pertimbangan bahwa seseorang itu mempunyai kewajiban pula untuk menanggung penghidupan keluarganya. Kalau sudah menjadi etika perusahaan, bahwa upah tidak hanya merupakan upah hidup yang dapat memberikan kehidupan yang layak bagi tenaga kerjanya sendiri, tetapi juga yang layak bagi keluarga yang menjadi tanggungannya.

d. Sistem upah menurut dasar umur.

Menurut sistem ini dasar perhitungan upahnya diikutsertakan pertimbangan bahwa seseorang itu makin bertambah umurnya akan semakin meningkat kebutuhannya. Kecuali pertimbangan tersebut, biasanya dianggap bahwa makin lama masa kerjanya makin banyak pengalamannya dan dengan sendirinya makin tinggi hasil prestasinya.

2.2.4 Ketentuan Hukum Dan Perundang-undangan Yang Mengatur Pengupahan

Menurut G. Kartasaputra (1995:106), ketentuan hukum dan perundang-undangan yang mengatur pengupahan adalah sebagai berikut :

- a. Menurut pasal 10 UU NO. 1 tahun 1951 telah ditentukan bahwa buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Ketentuan lamanya kerja sehari ini penting untuk menghitung upah harian (Vide pasal 1601 – 0 KUH Perdata).
- b. Menurut pasal 1601 KUH Perdata, pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan. Pembayaran upah berupa uang yang dilakukan dengan alat pembayaran yang sah di Indonesia (Vide pasal 1601-n KUH Perdata).

Upah harus benar-benar merupakan penerimaan buruh untuk menghidupi dirinya sendiri dan atau bersama keluarganya, serta diberikan tepat waktunya.

- c. Upah yang diberikan pada buruh lazimnya berujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601-p KUH Perdata upah ini dapat berujud :
1. Makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan, bahan bakar dan lain-lain.
 2. Pakaian seragam atau pakaian kerja.
 3. Perumahan, pengobatan dokter dengan cuma-cuma, pelayanan dengan cuma-cuma pemakaian alat pengangkutan.
 4. Pemberian upah selama waktu cuti.
- d. Dalam pelaksanaan upah harian ada kalanya buruh yang masuk kerja tidak diberikan pekerjaan akibat adanya sesuatu hal atau kekurangcermatan pihak staf pengusaha, buruh diperlakukan demikian tetap atau upah hariannya (vide pasal 1602-d KUP perdata)

- e. Pemungutan denda atau pengurangan upah sebagai hukuman atas pelanggaran oleh buruh, tidak boleh dilakukan oleh pengusaha secara bersamaan dengan tuntutan ganti rugi dari buruh yang bersangkutan (vide pasal 1601-v ayat 1 KUH Perdata).
- f. Pembayaran upah bagi buruh yang berhalangan melalui suruhannya atau pihak ketiga yang mengaku sebagai kuasanya, yang tidak disertai surat kuasa tertulis dari buruh yang bersangkutan dapat dianggap tidak sah (vide pasal 1601-f ayat 5 KUH Perdata).
- g. Bila terjadi pangkal perselisihan akibat upah, maka sebaiknya pihak pengusaha atau pihak buruh yang bersangkutan melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat, tidak boleh main hakim sendiri karena tindakan sepihak hanya akan menimbulkan kerugian pada masyarakat luas (vide UU No. 22 tahun 1957).

2.3 Kesejahteraan

2.3.1 Pengertian Kesejahteraan

Fungsi kesejahteraan karyawan menurut Heidrachman (1994:174) adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memelihara kondisi fisik dan mental dari para karyawan, menyangkut kondisi yang akan diciptakan oleh penarikan karyawan yang baik, pengembangan, pemberian kompensasi dan integrasi dan akan dilanjutkan dengan pemeliharaannya. Program kesejahteraan karyawan ini bermaksud memelihara semangat (*morale*) karyawan antara lain menyangkut masalah semangat kerja, menciptakan karyawan yang bukan hanya mampu bekerja tetapi juga harus bisa bekerjasama dengan loyalitas tinggi.

Ada berbagai macam bentuk kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan antara lain : dana pensiun, asuransi jiwa, pelayanan kesehatan, pemberian pinjaman, perumahan, penyediaan transportasi, pembentukan toko-toko milik perkumpulan karyawan dan lain sebagainya.

2.3.2 Alasan-alasan dan Tujuan Diselenggarakannya Program Kesejahteraan Karyawan

Program-program kesejahteraan karyawan telah mengalami perkembangan yang meluas pada akhir-akhir ini (Heidrachman, 1994:186). Banyak sebab yang menjadikan makin diperhatikannya masalah kesejahteraan karyawan. Pendekatan paternalis terhadap permasalahan personalia nampaknya menjadi salah satu sebab utama. Pendekatan ini menganggap bahwa manajemen adalah menjadi ayah (orang tua) dari para karyawan. Karena itu sudah selayaknya kalau mereka memikirkan kesejahteraan karyawannya, sebagaimana seorang ayah yang memikirkan kesejahteraan anaknya. Pendekatan ini terutama dipengaruhi oleh makin berkembangnya organisasi-organisasi buruh, sehingga para majikan akhirnya merasa khawatir terhadap tingkah laku para karyawannya. Karena itu mereka berusaha memberikan apa yang dirasa baik untuk para karyawan, agar mereka tidak membentuk organisasi buruh. Perhatian pemerintah yang makin meningkat terhadap persoalan kesejahteraan karyawan, persaingan yang makin ketat, dan juga timbulnya organisasi buruh menjadi sebab lain yang meningkatkan perhatian pengusaha terhadap masalah kesejahteraan karyawan.

2.3.3 Manfaat yang diperoleh perusahaan atas kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan

Di antara manfaat yang diperoleh dari diselenggarakannya program kesejahteraan karyawan menurut Heidrachman (1994:191) adalah :

- a. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif
- b. Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan
- c. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja
- d. Memperbaiki hubungan masyarakat
- e. Mengurangi pengaruh Organisasi Buruh, baik yang ada maupun yang potensial
- f. Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi

Di antara berbagai manfaat ini banyak yang sukar dikuantifikasikan. Dan karenanya juga sering sukar untuk dinilai manfaatnya secara ekonomis, atau dinyatakan dalam satuan moneter. Walaupun demikian, para pengusaha merasa bahwa program-program kesejahteraan karyawan bermanfaat bagi manajemen. Mereka sering mengharapkan peningkatan produktivitas karyawan karena adanya program kesejahteraan ini. Peningkatan produktivitas dan juga semangat ini disebabkan karena karyawan berkurang kekhawatirannya terhadap masalah keamanan ekonomis.

Sering program kesejahteraan karyawan sukar untuk dinilai hasil dan manfaatnya dengan nilai rupiah. Namun demikian tetap banyak pengusaha yang merasa mereka akan memperoleh hasilnya, meskipun sukar untuk menyatakan dalam rupiah.

Prinsip utama dari program ini, sebagaimana program yang lain, adalah agar keuntungan (hasil) yang diperoleh minimal bisa dipakai untuk menutup biayanya. Sebagai tambahan dari prinsip ini, bisa disebutkan beberapa prinsip lainnya. Prinsip-prinsip tersebut adalah :

- a. Hendaknya diarahkan untuk memuaskan kebutuhan yang sebenarnya.
- b. Kesejahteraan ini hendaknya dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu.
- c. Kesejahteraan haruslah menggunakan dasar yang seluas mungkin
- d. Biaya program kesejahteraan ini hendaknya bisa dihitung dan provisinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjanya.

2.3.4 Bentuk-Bentuk Kesejahteraan

Berbagai macam bentuk kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerjanya yang telah dididik menjadi tenaga kerja yang potensial agar tidak pindah ke perusahaan lain. Apabila seorang karyawan telah berkembang kemampuannya sejak karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan dan dinilai bahwa karyawan tersebut memang benar-benar efektif dalam bekerja maka perusahaan pun wajib memberikan kompensasi yang adil dan layak. Disisi lain pun perusahaan akan berupaya untuk mempertahankan karyawan tersebut diantaranya dengan pemberian program kesejahteraan.

Ada berbagai macam bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, antara lain :

1. Program yang menyangkut kesejahteraan ekonomi karyawan.

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Ada berbagai macam bentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.

Bentuk program-program tersebut antara lain :

a. Pensiun

Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama, atau setelah mencapai suatu batas usia tertentu. Di negara kita yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan-perusahaan negara yang diatur dengan undang-undang. Akan tetapi pada saat ini masih jarang perusahaan swasta yang memberikan pensiun kepada para karyawannya.

b. Asuransi

Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. Disini perusahaan bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya. Perusahaan yang mengadministrasi pembayaran provisinya, bisa menjadi tanggung-jawab perusahaan atau karyawan atau kombinasi antara perusahaan dan karyawan.

c. Pemberian Kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkannya bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam. Pada bentuk yang terakhir ini

pihak manajemen hanya menjadi pengawas saja untuk menjamin agar koperasi yang didirikan itu berjalan dengan baik. Sebab bagaimanapun, meskipun koperasi itu milik karyawan, tetap ada ikatan antara manajemen dengan karyawan yang berupa ikatan kerja. Perkumpulan atau koperasi ini berfungsi membantu para anggota dalam soal keuangan.

2. Program yang menyangkut pemberian hiburan atau rekreasi.

Setiap orang memerlukan hiburan atau rekreasi didalam kehidupannya. Bagi manajemen, yang menjadi persoalan di dalam pembuatan program ini adalah apakah kegiatan ini diserahkan pada pemilihan individu masing-masing atukah disponsori oleh perusahaan sebab ini menyangkut masalah biaya, efektivitas dan sikap karyawan. Program-program rekreasi bisa dikelompokkan menjadi:

- kegiatan olah raga yang bertujuan sekedar memelihara kesehatan atau bisa juga memang untuk mengejar prestasi.
- kegiatan sosial, salah satunya dengan melakukan darmawisata bersama-sama atau mempunyai / membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik dan sebagainya.

3. Program yang bersifat memberikan tambahan fasilitas kepada para karyawan.

Pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adanya kegiatan-kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Kegiatan-kegiatan itu bisa berbentuk antara lain :

- a. Penyediaan kafeteria
- b. Perumahan

- c. Fasilitas pembelian
- d. Fasilitas kesehatan
- e. Penasehat keuangan
- f. Fasilitas pendidikan

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang. Pengertian pengalaman kerja menurut Herold (1996:140) adalah:

“Suatu kecakapan adalah suatu kemampuan yang diperoleh yang bergantung pada keterampilan, yang merupakan dasar baginya.”

Tetapi hal tersebut juga bergantung pada pengalaman serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya ia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Suatu perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman sedikitpun, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan nanti. Oleh karena itu pengalaman kerja termasuk salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan.

Hal ini didukung kenyataan yang menunjukkan adanya kecenderungan bahwa makin lama seorang karyawan itu bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya dan berarti makin tinggi keahlian dan keterampilan kerjanya. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh berarti akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan atau dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keahlian dan keterampilan tinggi akan menghasilkan *out put* dalam kuantitas dan kualitas yang lebih baik. Dengan kata lain, karyawan yang bersangkutan akan semakin produktif. Semakin produktif karyawan itu bekerja, semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.

Bertolak dari uraian tersebut, pengertian pengalaman kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu lamanya kerja karyawan dalam perusahaan itu atau di luar perusahaan itu di bidang pekerjaan yang sama.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya :

1. Keramah tamahan dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Selain itu

kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan di samping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

2.4.3 Tujuan Pengalaman Kerja

Ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja.

Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang. Selain itu semakin banyak rekan kerja yang bersifat positif akan menambah pengetahuan dan wawasan terhadap berbagai macam pekerjaan sehingga akan memberikan keuntungan semaksimal mungkin bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan demikian tujuan yang diharapkan perusahaan akan tercapai.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja. Dengan adanya pembagian pekerjaan yang masing-masing membutuhkan pengalaman kerja tersendiri, akan mengurangi terjadinya persaingan antar karyawan, dan hal ini dapat dilakukan melalui kebijaksanaan pimpinan dalam menempatkan posisi karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Selain itu dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan akan mencegah timbulnya rasa iri antara karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dengan karyawan lain.

2.5 Kerangka Pikir

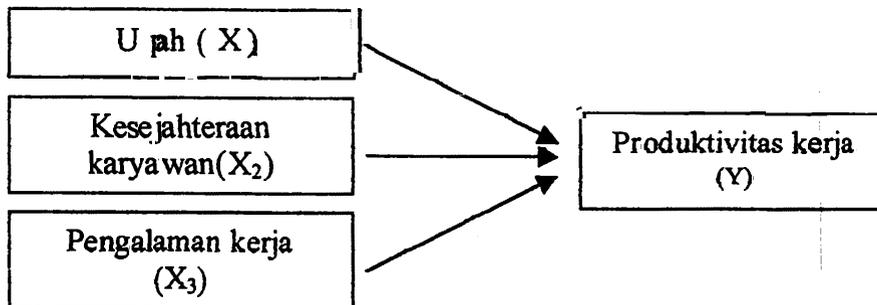
Upah, kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja memegang peranan penting dalam rangka peningkatan produktivitas kerja di perusahaan jamu PT. Sido Muncul Semarang.

Upah menurut (Heidjrachman, 1994:138) 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 atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Kesejahteraan karyawan (Heidjrachman, 1994:174) adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memelihara kondisi fisik dan mental dari para karyawan, menyangkut kondisi yang akan diciptakan oleh penarikan karyawan yang baik, pengembangan, pemberian kompensasi dan integrasi yang akan dilanjutkan dengan pemeliharannya.

Pengalaman kerja (Herold, 1996:140) adalah suatu kemampuan yang diperoleh yang bergantung pada ketrampilan, yang merupakan dasar baginya.

Jadi dalam hal ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya upah yang diberikan, bentuk kesejahteraan karyawan dan lamanya pengalaman kerja. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Hubungan Upah, Kesejahteraan Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang dibahas yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris (Hartono, et al:1998). Pengujian dilakukan berdasarkan fakta yang dikumpulkan, diolah dan dianalisa yang hasilnya akan menentukan apakah hipotesa diterima atau ditolak dalam batas-batas tertentu. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah, kesejahteraan, pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sifat Penelitian

Di dalam melakukan penelitian dapat dilakukan dengan berbagai macam metode dan rancangan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian, jenis masalah yang digunakan serta berbagai alternatif yang mungkin dilakukan dalam pembuatan skripsi.

Didalam pembuatan skripsi, penulis mengambil jenis penelitian Induktif atau Inferensial yaitu bidang ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut (disebut sampel).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini memerlukan observasi secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan untuk menyusun laporan. Dalam hal ini observasi secara langsung ke lokasi penelitian yaitu pada perusahaan jamu "SIDO MUNCUL" yang terletak di jalan Industri II / 19 LIK tanah makmur Semarang.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Informasi atau data dapat dibedakan berdasarkan sumbernya yaitu data primer adalah data dari tangan pertama dan data sekunder adalah data dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya.

1. Data primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data tersebut menjadi data sekunder kalau dipergunakan orang yang tidak berhubungan langsung dengan penelitian yang bersangkutan.

Adapun data primer, peneliti dapatkan dengan memberikan daftar pertanyaan pilihan berganda, dimana responden dapat memilih satu jawaban yang tersedia, misalnya : tanggapan responden tentang kepuasan karyawan terhadap upah yang diberikan, tanggapan responden tentang kesejahteraan.

2. Data Sekunder

Adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya dari Biro Statistik, majalah, keterangan-keterangan publikasi lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

Husein Umar (1997:49) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan elemen atau unsur yang menjadi obyek penelitian, dengan demikian populasi dapat membantu dalam menjawab permasalahan penelitian ini. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 531 karyawan produksi yang bekerja di perusahaan jamu "Sido Muncul" yang terdiri dari 270 karyawan bulanan, 125 karyawan harian dan 136 karyawan borongan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menggambarkan obyek penelitian. Dengan melihat kondisi populasi, maka penelitian ini tidak memungkinkan populasi diambil secara keseluruhan, untuk itu dilakukan pengambilan sampel yang menggambarkan karakteristik yang akan diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *stratified sample* yaitu pemilihan sample yang digunakan jika populasi terdiri dari kelompok-kelompok yang mempunyai susunan bertingkat. Dalam banyak *research*, penyelidik tidak menghadapi suatu populasi yang utuh homogen, melainkan suatu populasi yang menunjukkan adanya strata (lapisan-lapisan).

Jika tingkatan-tingkatan dalam populasi itu diperhatikan, maka mula-mula yang harus dipastikan adalah berapa banyaknya strata yang ada. Selanjutnya tiap-tiap stratum harus mewakili dalam sampel penyelidikan dan subyek-subyek yang ditugaskan dalam tiap sampel. (Sutrisno Hadi, 1996:82)

Sutrisno Hadi (1996:82) mengemukakan bahwa besarnya sampel mendekati distribusi normal $n \geq 30$ orang sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dihitung dengan cara :

Karyawan bulanan	$\frac{270}{531}$	x	50 %	=	25 orang
Karyawan harian	$\frac{125}{531}$	x	50 %	=	12 orang

$$\text{Karyawan borongan} \quad \frac{135}{531} \times 50 \% = 13 \text{ orang}$$

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk keberhasilan suatu penelitian haruslah dipakai atau digunakan suatu metode yang baik agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Adapun didalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap obyek masalah yang diteliti. Observasi dilakukan dengan cara pengamatan terhadap proses produksi.

2. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan karyawan untuk mendapatkan data yang lebih obyektif.

3. Pemberian *Questionare*

Yaitu dengan memberikan suatu daftar pertanyaan yang diberikan kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional ini ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan

untuk mengukur variabel secara terperinci. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan, masing-masing adalah :

▪ Upah (X_1)

Adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dihasilkan dalam bentuk rupiah pada satuan waktu/ periode tertentu.

Adapun yang menjadi indikator upah adalah :

- besarnya upah yang diterima oleh karyawan, yang diukur dengan kriteria sebagai berikut :

a. sangat layak mendapat skor 5

b. layak mendapat skor 4

c. cukup layak mendapat skor 3

d. kurang layak mendapat skor 2

e. tidak layak mendapat skor 1

▪ Kesejahteraan karyawan (X_2)

Adalah rangsangan yang diberikan oleh perusahaan diluar upah dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan. Sedangkan bagi perusahaan bertujuan untuk memacu motivasi karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam hal ini indikator kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah :

- Kepuasan karyawan atas bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan, yang diukur dengan kriteria sebagai berikut:

a. sangat puas mendapat skor 5

b. puas mendapat skor 4

- c. cukup puas mendapat skor 3
- d. kurang puas mendapat skor 2
- e. tidak puas mendapat skor 1

▪ **Pengalaman Kerja (X_3)**

Adalah suatu pengalaman yang didapat pada saat seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Yang menjadi alat ukur dalam pengalaman kerja adalah :

- a. lebih dari 4 tahun
- b. lebih dari 3 tahun
- c. lebih dari 2 tahun
- d. lebih dari 1 tahun
- e. kurang dari 1 tahun

▪ **Produktivitas kerja (Y)**

Adalah hasil produksi yang diperoleh baik secara kualitas maupun kuantitas yang diukur dalam satuan unit pada periode tertentu. Adapun yang menjadi alat ukur dalam produktivitas kerja adalah besarnya hasil produksi yang dicapai karyawan tiap hari dimana :

- a. > 1000 bungkus
- b. 900 – 1000 bungkus
- c. 800 – 900 bungkus
- d. 700 – 800 bungkus
- e. < 700 bungkus



3.7 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti, penulis menggunakan :

3.7.1 Analisis Kualitatif

Yaitu analisis untuk data yang tidak dapat diukur dengan angka, yang merupakan data-data berbentuk kasus-kasus baik yang berasal dari laporan maupun hasil wawancara yang memerlukan penjabaran dan penguraian.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis data yang dapat diukur dengan angka dan pada umumnya menggunakan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian. (Ha) yang telah diajukan sebelumnya.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja) terhadap variabel tidak bebas (produktivitas kerja). Dalam penelitian ini proses penghitungan dibantu dengan program SPSS. Adapun persamaan umum dalam menghitung regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

X_1 = upah

X_2 = kesejahteraan

X_3 = pengalaman kerja

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

2. Koefisien Determinan

Kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas yang diukur dengan besarnya koefisien determinasi.

Rumus :

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

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan beberapa uji sebagai berikut :

a. Uji t, digunakan rumus t hitung sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1}{SE b_1}$$

dimana :

b_1 = koefisien regresi

$SE b_1$ = Standart error

b. Menentukan tingkat keyakinan pada taraf signifikan 5 %, berarti bahwa :

$$\alpha/2 = 0,025 \longrightarrow t(\alpha/2, n-2)$$

$$d.k = n - 2$$

c. Menentukan kriteria pengujian, yaitu :

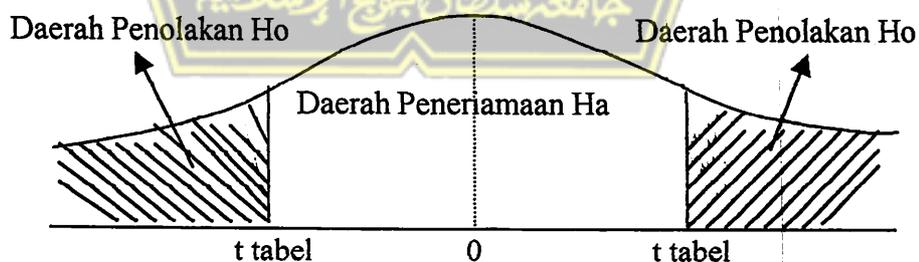
- Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel tidak bebas. Mekanisme uji t adalah sebagai berikut :

- Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} (\alpha/2, n-2)$, maka :

H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $n-2$.

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < - t \text{ tabel} (\alpha/2, n-2)$, maka :

H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel yang tidak bebas pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $n-2$.



Gambar 3.1
Uji Signifikansi t tabel

- Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel tidak bebas. Mekanisme uji F adalah sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}(k, n-k-1)$, maka :

H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel tidak bebas pada derajat kebebasan sebesar $n-k-1$, dimana n menunjukkan banyaknya observasi dan k menunjukkan banyaknya variabel terhitung.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}(k, n-k-1)$, maka :

H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas pada derajat kebebasan sebesar $n-k-1$, dimana n menunjukkan banyaknya observasi dan k menunjukkan banyaknya variabel terhitung



Gambar 3.2
Uji Signifikansi F tabel

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan

Sejarah berdirinya perusahaan PT. Sido Muncul, tidak akan lepas dari peran ibu Rahmat Sulistyo. Beliau adalah pendiri dan pengembang perusahaan hingga menjadi besar seperti saat ini. Beliau dilahirkan pada tahun 1893 di Solo. Mulai mengembangkan jiwa wiraswasta dengan membuka toko bahan-bahan jamu dan racikan jamu di jalan Sentul Yogyakarta, pada tahun 1930. Ternyata banyak konsumen yang cocok dan suka dengan khasiat jamu racikan beliau. Dalam perkembangan selanjutnya seiring dengan majunya usaha beliau, maka pada tahun 1936 tempat usaha dipindahkan ke jalan Ketandan Yogyakarta, daerah perdagangan ini sangat strategis karena dekat dengan pasar Brinjarjo dan tidak jauh dari jalan utama Malioboro Yogyakarta.

Kepindahan keluarga Rahmat Sulistyo ke Semarang pada tahun 1950, menimbulkan gagasan untuk membuat jamu dalam bentuk praktis. Disamping kemudahan-kemudahannya, Semarang sebagai ibukota propinsi dan sebagai kota dagang yang mempunyai fasilitas yang dapat menunjang perkembangan usaha.

Akhirnya karena kegigihan dan keuletan beliau dalam mengembangkan usahanya, maka secara resmi pada tahun 1952, berdirilah perusahaan Sido Muncul, yang berbentuk perusahaan perorangan, didirikan dengan menggunakan modal sendiri yang didapat dari usaha sebelumnya. Pada saat itu perusahaan didalam berproduksi masih menggunakan alat-alat yang masih benar-benar sangat sederhana

dan hanya mempekerjakan 6 orang karyawan. Daerah pemasarannya pun masih terbatas karena belum mempunyai tenaga khusus pemasaran ataupun agen-agen, pemasarannya hanya dititipkan pada toko-toko yang sudah kenal, dengan daerah pemasaran sekitar Jawa Tengah.

Dalam usaha untuk menyebarluaskan penjualan jamu dan kegiatan promosi, maka pada tahun 1959 mulai dipergunakan mobil sebagai sarana penjualan pada agen-agen atau pengecer dan untuk kegiatan propaganda / *sales promotion*. Sistem distribusi pada waktu itu masih ditangani langsung oleh pusat Semarang kepada pengecer, tetapi karena perkembangannya yang semakin pesat kemudian dibentuklah agen-agen penyalur di tiap-tiap kota besar.

Kegiatan *sales promotion* yang biasanya ditangani langsung oleh pabrik, lambat laun mulai diserahkan kepada agen tunggal. Pada saat itu PT. Sido Muncul juga sudah mencoba untuk mengiklankan produk mereka melalui media televisi, tetapi ternyata tidak berpengaruh banyak untuk meningkatkan volume penjualan.

Berkat usahanya yang tekun dan terampil dari ibu Sulisty, maka lambat laun jamu produksi PT. Sido Muncul, mulai dikenal dan disukai masyarakat luas. Bentuk perusahaan yang semula berbentuk perusahaan perorangan dirubah menjadi Perseroan Terbatas Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, yang merupakan peleburan dari pabrik Jamu Sido Muncul dan Farmasinya Osco Farma. Sejalan dengan perkembangan perusahaan maka jumlah tenaga kerjanya semakin bertambah banyak, dengan jumlah karyawan mencapai 600 orang dan dengan daerah pemasaran yang semakin luas.

4.2 Lokasi Perusahaan

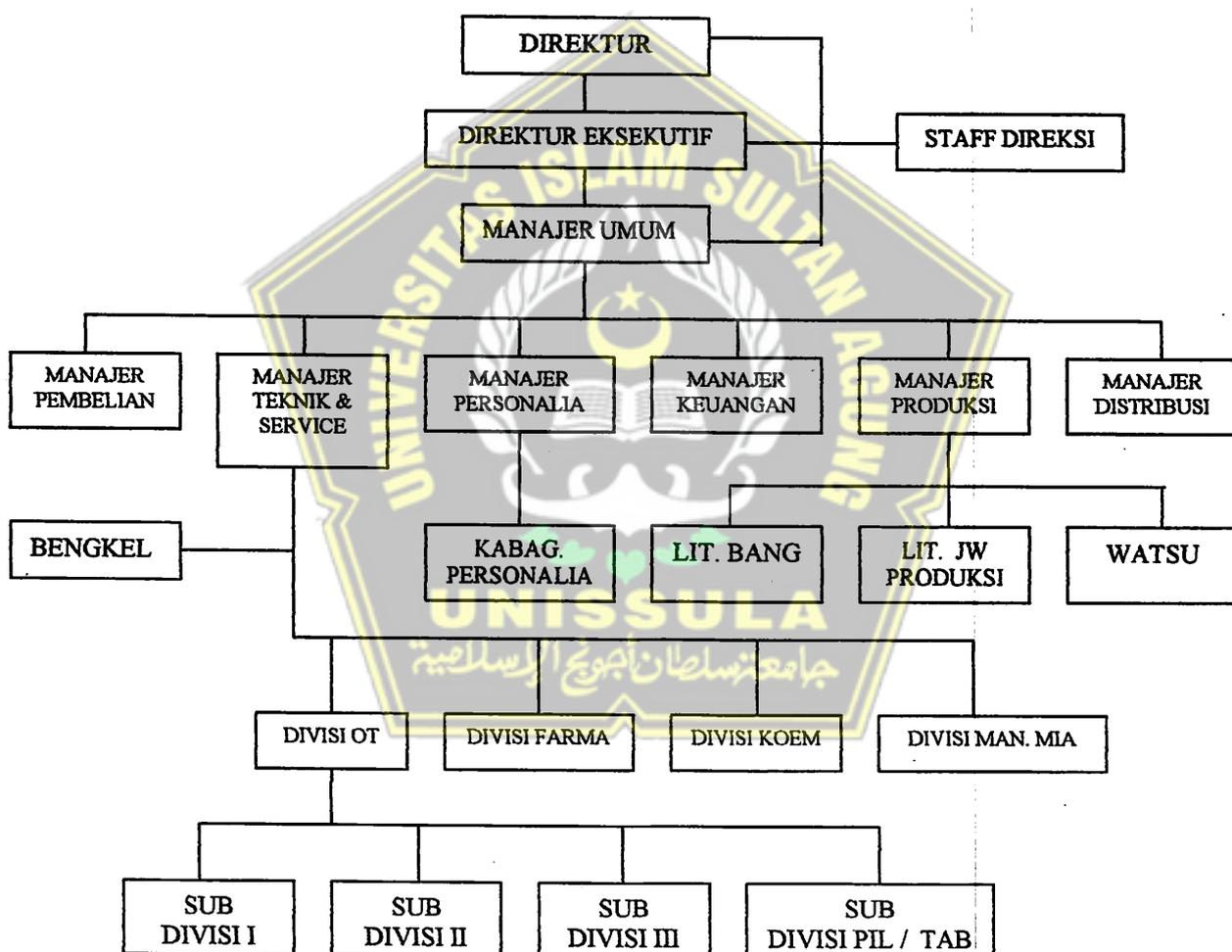
Perusahaan PT. Sido Muncul, terletak di jalan Industri II / 19 A Lik Tanah Makmur Semarang – Indonesia. Peranan lokasi perusahaan sangat penting bagi perusahaan sebab akan mempengaruhi dalam menentukan kegiatan operasi perusahaan. Pemilihan lokasi usaha tersebut didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

1. Tidak terlalu jauh dengan kota
2. Mudah dalam mendapatkan bahan baku
3. Lingkungan kerja yang tenang
4. Mudah mendapatkan tenaga kerja
5. Penyampaian saluran distribusi kepada konsumen tidak terlalu sulit

4.3 Struktur Organisasi

Suatu bidang usaha baik yang bertujuan mencari laba maupun yang tidak mencari keuntungan, memerlukan bantuan orang lain. Demi tercapainya tujuan usaha tersebut, diperlukan adanya kerjasama yang baik. Apalagi kalau usaha ini termasuk usaha yang besar dan diwujudkan dalam bentuk perusahaan, maka perlu adanya suatu sistem organisasi yang teratur dan tertib. Dengan demikian struktur organisasi merupakan suatu keharusan yang dipenuhi oleh setiap organisasi, karena struktur organisasi dapat digunakan untuk mengetahui dimana seseorang berada, pekerjaan apa yang akan dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi, menggolong-golongkan pekerjaan dan juga menanamkan rasa tanggung jawab di dalam melaksanakan pekerjaan.

Penggunaan bentuk struktur organisasi pada dasarnya berbeda-beda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Bentuk struktur organisasi di perusahaan Jamu Sido Muncul, adalah bentuk staff dan lini, dimana wewenang mengalir dari atasan ke bawahan yang berada di tingkat bawahnya. Sebaliknya bawahan bertanggung jawab kepada atasan yang berada ditingkat atasnya. Struktur organisasi perusahaan Sido Muncul di Semarang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jamu Sido Muncul Semarang

Sumber : PT. Jamu Sido Muncul Semarang

Keterangan :

A. Direktur :

Sebagai pimpinan harus bijaksana, sebab pimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan, memberi bimbingan terhadap karyawan. Pimpinan sangat penting karena pimpinan merupakan inti dan motor penggerak manajemen perusahaan. Adapun tugas pimpinan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan *policy* perusahaan secara menyeluruh.
2. Membimbing dan mengembangkan orang atau karyawan yang dipimpnannya.
3. Mengenal sifat-sifat setiap individu dan kualitas pengikutnya masing-masing.

B. Direktur Eksekutif, bertugas :

1. Mengawasi dan bila perlu memberikan teguran kepada manajer umum.
2. Menyetujui dan menolak rencana-rencana manajer umum.
3. Menentukan besarnya deviden.

C. Manajer Umum, bertugas :

1. Memimpin rapat-rapat tender perusahaan.
2. Membawahi manajer.
3. Mengendalikan / menghendel personalia perusahaan.

D. Staff Direksi, bertugas :

1. Menghubungi instansi diluar perusahaan, lembaga pemerintah dan non pemerintah antara lain Departemen Perdagangan.
2. Mempersiapkan anggaran bulanan, tahunan, anggaran rutin, investasi dan

rehabilitasi.

3. Menyusun kalkulasi perusahaan.

E. Sekretariat, bertugas :

1. Mempersiapkan surat-surat yang berasal dari dalam dan luar perusahaan.
2. Membantu perusahaan dalam hal surat menyurat dari dalam dan luar perusahaan.
3. Mempersiapkan pekerjaan dengan tamu perusahaan.

F. Manajer Pembelian, bertugas :

1. Mengadakan kerjasama atau koordinasi dengan bagian-bagian lain agar tidak terjadi *over / under investment* dalam persediaan bahan baku.
2. Merencanakan, mengkoordinasi dan mengawasi seluruh kegiatan pembelian.

G. Manajer Teknik, bertugas :

1. Memperbaiki mesin-mesin yang rusak.
2. Meneliti mesin-mesin perusahaan.
3. Mengawasi kerja mesin dalam perusahaan.

H. Manajer Personalia, bertugas :

1. Memimpin penyelenggaraan ketenagakerjaan.
2. Mengurusi tenaga kerja dalam perusahaan.
3. Mengurusi surat-surat antar perusahaan.

I. Manajer Keuangan, bertugas :

1. Membawahi bagian akuntansi.
2. Membawahi bagian keuangan.

J. Manajer Produksi, bertugas :

1. Membuat keputusan-keputusan, mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan-kegiatan dalam bidang produksi.
2. Kegiatan bagian produksi melalui manajer produksi.
3. Kegiatan research dan development.
4. Kegiatan *Quality Control*.

K. Manajer Distribusi, bertugas :

1. Mengadakan hubungan dengan perusahaan media atau perusahaan lain dalam hal pengenalan produk perusahaan.
2. Mengatur dan mengawasi pemasaran atau saluran distribusi produk perusahaan.

L. Bengkel, bertugas :

1. Memperbaiki angkutan perusahaan yang mengalami kerusakan.
2. Sarana pengadaan angkutan bagi perusahaan.

M. Lit Bang, bertugas :

Mengadakan penelitian dan pengembangan produk perusahaan.

N. Divisi-divisi, bertugas :

1. Mengkoordinasikan, mengawasi dan melihat pelaksanaan dari masing-masing

bagian.

2. Menjalankan atau menerapkan semua kebijaksanaan yang ditentukan oleh manajer masing-masing.

4.4 Personalia

Tenaga kerja atau buruh merupakan salah satu faktor yang harus ada pada suatu perusahaan, karena tanpa tenaga kerja kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan berjalan, seperti halnya pada perusahaan PT. Sido Muncul dalam rangka menjalankan operasinya. Tenaga kerja yang dipekerjakan dalam pabrik tersebut kebanyakan berasal dari daerah sekitar lokasi perusahaan maupun dari daerah lainnya.

Jumlah tenaga kerja (karyawan) yang bekerja pada PT. Sido Muncul sampai sekarang berjumlah 551 orang karyawan. Adapun susunan karyawannya sebagai berikut :

1. Karyawan manajerial berjumlah 20 orang.
2. Karyawan non manajerial atau produksi berjumlah 531 orang.

Keterangan :

- a. Karyawan manajerial adalah karyawan yang memimpin bagian-bagian tertentu, misalnya manajer produksi, manajer pemasaran, manajer administrasi dan keuangan, manajerial pembelian, manajer umum dan personalia.
- b. Karyawan non manajerial atau produksi adalah karyawan yang melaksanakan proses produksi dari bahan baku sampai jadi.

Sistem pengupahan karyawan perusahaan PT. Sido Muncul berdasarkan kedudukan atau bagian di mana karyawan tersebut bekerja, meliputi :

1. Upah bulanan untuk karyawan bagian manajerial.
2. Upah harian dan borongan untuk karyawan bagian non manajerial.

Upah yang diterima oleh setiap karyawan perusahaan dipengaruhi oleh jabatan dan lamanya karyawan tersebut bekerja pada perusahaan, selain itu karyawan masih mendapat tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

4.5 Produksi

4.5.1 Proses Produksi

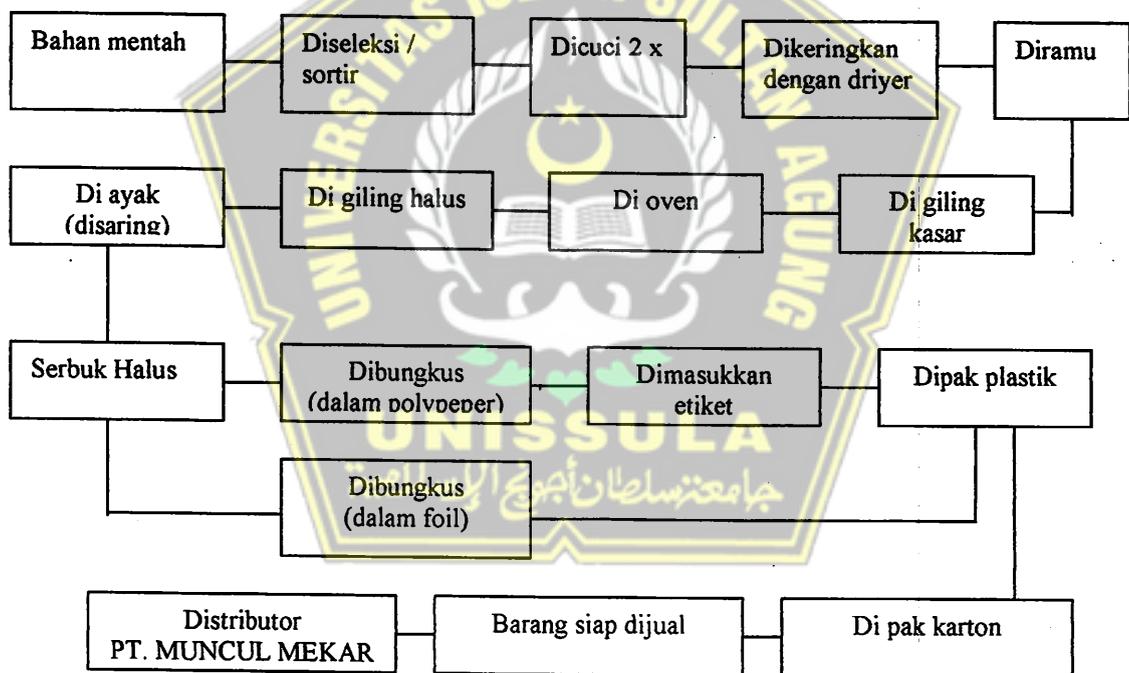
Adapun proses produksi pada perusahaan jamu Sido Muncul Semarang, dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Bahan baku dipilih dan dibersihkan dari bagian-bagian yang tidak berguna. Penyusutan dibagian ini tergantung pada keadaan dari bahan mentah yang diterima, biasanya berkisar antara 2 % sampai 5 %.
2. Bahan berbentuk panjang yang sudah dipisahkan kemudian dipotong pendek-pendek.
3. Bahan tersebut kemudian dicuci dengan menggunakan air PAM sebanyak 2 kali kemudian dibilas dengan larutan *peermanganas* 1 kali.
4. Bahan yang sudah dicuci tadi kemudian dikeringkan hingga kering betul.
5. Bahan yang sudah bersih dan kering diracik / diramu menurut masing-masing.
6. Bahan racikan / ramuan digiling kasar.
7. Ramuan gilingan kasar tersebut kemudian dipanggang.
8. Racikan atau ramuan matang difiling dengan gilingan halus.
9. Hasil dari gilingan halus tersebut kemudian diaduk dengan mixer.
10. Racikan atau ramuan homogen disaring atau diayak menggunakan saringan halus

dari baja anti karat berukuran 120 mesh.

11. Jamu halus dibungkus dengan kantong kertas roti, kemudian dimasukkan dalam kantong etiket bergambar (bermerk), diluar lagi dilapisi dengan kantong etiket transparan. Untuk setiap 10 bungkus jamu dibungkus lagi dengan kantong plastik, tiap 5 pak kecil @ 10 bungkus di pak lagi dengan kantong plastik, kesemuanya bertujuan supaya jamu dapat bertahan selama 6 bulan tanpa rusak.
12. Sisa ampas dari ayakan yang tidak dapat diproses lagi dibuang.

Adapun proses produksi PT. Sido Muncul dalam bentuk gambar adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.2 Proses Produksi
PT. Jamu Sido Muncul – Semarang**

Sumber : PT. Jamu Sido Muncul – Semarang

Adapun produk dan harga jamu produksi PT. Jamu Sido Muncul adalah sebagai berikut :

1. Jamu
2. Jamu Special
3. Pil Jamu Ekstrak
4. Pil Jamu Ekstrak Bersalin
5. Pil Jamu Ekstrak (1 Dus isi 100 pil)
6. Pil Jamu Ekstrak (1 Bungkus isi 10 pil)
7. Minuman sehat
8. Param / bedak / mangir / tapal / pilis
9. Jamu Godogan
10. Jamu Bersalin
11. Jamu lain-lain

Harga dari jamu-jamu produksi PT. Sido Muncul Semarang berkisar antara @ Rp. 150,00 / bungkus sampai dengan Rp. 20.000,00 per dus.

4.6 Daerah Pemasaran Hasil Produksi

Pemasaran merupakan bagian yang sangat vital bagi perusahaan, fungsi dari pemasaran ini sangat menentukan maju mundurnya perusahaan. Sedangkan tujuan pokok dari pemasaran adalah mencapai target yang optimal untuk melempar produk ke pasaran untuk mendapatkan laba perusahaan. Daerah pemasaran dari PT. Sido Muncul meliputi seluruh Pulau Jawa, Sumatera, Sulawesi, Kalimantan dan Malaysia. Sedangkan konsumen perorangan berasal dari banyak negara seperti Jepang, Singapura, dan beberapa negara Eropa. PT. Sido Muncul dalam memasarkan produknya menggunakan distributor tunggalnya yaitu Muncul Mekar, dengan membentuk agen-agen di tiap-tiap propinsi dan masing-masing bertanggung jawab

terhadap daerah pemasarannya masing-masing. Untuk menaikkan penjualan di daerah-daerah peran distributor sangat penting keberadaannya, oleh karenanya kerja sama yang intensif dengan cara memberikan berbagai kemudahan sistem dagang perlu dijalin dengan para distributor. Dengan demikian bisa diharapkan prospek cerah untuk menaikkan permintaan produk dimasa yang akan datang.

4.7 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang dijadikan sebagai sampel meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan yang dijabarkan dalam sub bab berikut ini.

4.7.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden yang dijadikan sebagai sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden
Karyawan PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Jumlah	%
1.	Wanita	48	96
2.	Pria	2	4
Total		50	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin wanita sebanyak 48 orang atau 96 % dan pria sebanyak 2 orang atau 4 %.

Hal ini kemungkinan disebabkan karena tenaga kerja wanita dianggap lebih tekun, telaten dan teliti dalam kaitannya dengan jenis kegiatan kerja yang ada di perusahaan jamu Sido Muncul Semarang sehingga pihak manajemen merasa dengan merekrut tenaga kerja wanita lebih banyak memberikan keuntungan dibandingkan dengan tenaga kerja pria.

4.7.2 Umur

Identitas responden yang lain dapat diketahui melalui faktor umur dan dijabarkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Umur Responden
Karyawan PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Jumlah	%
1.	Umur 20 – 25 tahun	8	16
2.	Umur 26 – 30 tahun	23	46
3.	Umur 30 ke atas	19	38
Total		50	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa komposisi umur responden yang bekerja di perusahaan Jamu Sido Muncul adalah sebanyak 8 orang atau 16 % berumur antara 20 – 25 tahun, 23 orang atau 46 % berumur 26 – 30 tahun dan 19 orang atau 38 % berumur di atas 30 tahun.

Hal ini kemungkinan disebabkan karena jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan jamu Sido Muncul merupakan pekerjaan ringan sehingga dapat dikerjakan dengan mudah oleh semua kalangan tanpa mengenal usia.

4.7.3 Pendidikan Responden

Rata-rata tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden yang dijadikan sebagai sampel adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Yang dimiliki Karyawan Perusahaan Jamu di PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sarjana	-	-
2.	D3	-	-
3.	SMA	16	32
4.	SMP	23	46
5.	SD	11	22
	Jumlah	50	100

Sumber : Data primer yang diolah, Agustus – 2000

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa 16 responden atau 32 % menyatakan tingkat pendidikannya lulusan SMA, 23 responden atau 46 % menyatakan tingkat pendidikannya lulusan SMP dan 11 responden atau 22 % menyatakan tingkat pendidikannya lulusan SD.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa masing-masing pendidikan karyawan berbeda dan bervariasi dari lulusan SD sampai SMP. Dengan demikian berarti faktor pendidikan tidak ditentukan dalam penerimaan karyawan khususnya karyawan bagian produksi.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Kualitatif

5.1.1 Analisis Variabel Upah (X_1)

Untuk mengetahui tanggapan responden atas upah yang diberikan kepada karyawan di perusahaan jamu PT. Sido Muncul Semarang, diajukan pertanyaan mengenai kelayakan upah yang diberikan kepada karyawan. Adapun jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Kelayakan Upah yang Diterima Karyawan Perusahaan Jamu
PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat layak	18	36
2.	Layak	18	36
3.	Cukup layak	12	24
4.	Kurang layak	2	4
5.	Tidak layak	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa 18 responden atau 36 % menyatakan bahwa upah yang diterima sangat layak, 18 responden atau 36 % menyatakan layak, 12 responden atau 24 % menyatakan cukup layak, dan 2 responden atau 4 % menyatakan kurang layak.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa kebijaksanaan upah yang ditetapkan dalam pemberian upah kepada karyawan sudah tepat. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden yang menyatakan bahwa upah yang diterima sudah layak.

5.1.2 Analisis Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_2)

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai kesejahteraan karyawan diajukan pertanyaan mengenai kepuasan karyawan atas bentuk kesejahteraan yang diberikan. Adapun hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.2
Pendapat Responden Mengenai Kepuasan Atas Kesejahteraan Karyawan Yang Diberikan di Perusahaan Jamu PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Sangat puas	17	34
2.	Puas	23	46
3.	Cukup puas	8	16
4.	Kurang puas	2	4
5.	Tidak puas	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data primer yang diolah, Agustus – 2000

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa 17 responden atau 34 % menyatakan bahwa sangat puas atas bentuk kesejahteraan yang diberikan, 23 responden atau 46 % menyatakan puas, 8 responden atau 16 % menyatakan cukup puas dan 2 responden atau 4 % menyatakan kurang puas.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa dengan kesejahteraan yang diberikan, karyawan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dan perusahaan benar-benar menghargai hasil pekerjaan yang telah dilakukan sehingga semakin menumbuhkan semangat kerja bagi setiap karyawan.

5.1.3 Analisis Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengalaman kerja diajukan pertanyaan mengenai berapa lama responden bekerja di perusahaan jamu PT. Sido Muncul Semarang. Adapun jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3
Pengalaman Kerja Responden yang Bekerja
di Perusahaan Jamu PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Lebih dari 4 tahun	22	44
2.	Lebih dari 3 tahun	15	30
3.	Lebih dari 2 tahun	12	24
4.	Lebih dari 1 tahun	1	2
5.	Kurang dari 1 tahun	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa 22 responden atau 44 % menyatakan memiliki pengalaman kerja lebih dari 4 tahun, 15 responden atau 30 % menyatakan lebih dari 3 tahun, 12 responden atau 24 % menyatakan lebih dari 2 tahun dan seorang responden atau 2 % menyatakan lebih dari 1 tahun.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa sebagian besar karyawan merupakan tenaga kerja yang telah berpengalaman.

5.1.4 Analisis Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai produktivitas kerja diajukan beberapa pertanyaan mengenai banyaknya produk yang dihasilkan karyawan. Adapun jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.4
Hasil Produksi Karyawan di Perusahaan Jamu
PT. Sido Muncul Semarang

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	>1000 bungkus	21	42
2.	900 – 1000 bungkus	21	42
3.	800 – 900 bungkus	8	8
4.	700 – 800 bungkus	-	-
5.	< 700 bungkus	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa 21 responden atau 42 % menyatakan produk yang dihasilkan > 1000 bungkus, 21 responden atau 42 % menyatakan hasil produksinya antara 900-1000 bungkus dan 8 responden atau 16 % menyatakan hasil produksinya antara 800-900 bungkus.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa rata-rata karyawan dapat bekerja secara optimal dimana produk yang dihasilkan selalu tepat waktu dan selalu memenuhi standar yang dihasilkan.

5.2 Analisis Kuantitatif

5.2.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui program SPSS (Lampiran 2) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Perhitungan Regresi Berganda
Antara Upah (X_1), Kesejahteraan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3)
terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Koefisien	SE	t	Probabilitas
Konstanta	0,670707			
(X_1)	0,244863	0,073428	3,335	0,0017
(X_2)	0,317606	0,074536	4,261	0,0001
(X_3)	0,311986	0,076864	4,059	0,0002
Koefisien Determinasi (R^2) = 0,85297				
F hitung = 88,95263				

Sumber : Data primer yang diolah

Persamaan garis regresi berganda untuk upah (X_1), kesejahteraan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

$$Y = 0,670707 + 0,244863 X_1 + 0,317606 X_2 + 0,311986 X_3$$

- $\alpha = 0,670707$ artinya apabila upah (X_1), kesejahteraan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dalam keadaan konstan (tetap), maka produktivitas kerja (Y) yang dihasilkan sebesar 0,670707.
- $b_1 = 0,244863$ berpengaruh positif, artinya bahwa setiap penambahan variabel upah (X_1) Rp. 1,- akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,244863 dengan menganggap variabel bebas yang lain (X_2 dan X_3) konstan.
- $b_2 = 0,317606$ berpengaruh positif, artinya bahwa setiap penambahan variabel kesejahteraan (X_2) Rp. 1,- akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,317606 dengan menganggap variabel bebas yang lain (X_1 dan X_3) konstan.
- $b_3 = 0,311986$ berpengaruh positif, artinya bahwa setiap penambahan variabel pengalaman kerja (X_3) selama 1 tahun akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,311986 dengan menganggap variabel bebas yang lain (X_1 dan X_2) konstan.

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa apabila upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja dalam keadaan tetap maka produktivitas kerja akan meningkat karena besarnya upah, bentuk kesejahteraan dan lamanya karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap hasil produksi sedangkan meningkatkan hasil produksi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

5.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebesar 0,85297 menunjukkan bahwa upah, kesejahteraan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh sebesar 85,30 % dalam peningkatan produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 14,70 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.3 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan test hipotesis yang dilakukan terhadap perhitungan dengan regresi berganda, dapat diketahui ada tidaknya pengaruh antara variabel dependent dengan variabel independent.

5.3.1 Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara upah (X_1), kesejahteraan karyawan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

1. Perumusan hipotesis X_1

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara upah (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara upah (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut (lampiran 4) :

- Nilai t hitung X_1 sebesar 3,335 dengan signifikansi = 0,0017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_1 adalah sebesar 3,335. dengan menggunakan taraf signifikansi 95 %. Signifikansi t untuk X_1 sebesar 0,0017 berarti nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat α yaitu 5 %. Hal ini menandakan bahwa upah (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara upah (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diterima. Yang berarti bahwa bila upah yang diberikan oleh perusahaan naik maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik (meningkat).

2. Perumusan hipotesis X_2

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara kesejahteraan karyawan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara kesejahteraan karyawan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut (lampiran 4) :

- Nilai t hitung X_2 sebesar 4,261 dengan signifikansi = 0,0001

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_2 adalah sebesar 4,261. dengan menggunakan taraf signifikansi 95 %. Signifikansi t untuk X_2 sebesar 0,0001 berarti nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat α yaitu 5 %. Hal ini

menandakan bahwa kesejahteraan karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diterima. Yang berarti bahwa bila kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan naik maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik (meningkat).

3. Perumusan hipotesis X_3

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

Melalui perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui sebagai berikut (lampiran 4) :

- Nilai t hitung X_3 sebesar 4,059 dengan signifikansi = 0,0002

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_3 adalah sebesar 4,059. dengan menggunakan taraf signifikansi 95 %. Signifikansi t untuk X_3 sebesar 0,0002 berarti nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat α yaitu 5 %. Hal ini menandakan bahwa pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X_3) terhadap

produktivitas kerja (Y) dapat diterima. Yang berarti bahwa bila pengalaman kerja karyawan naik maka produktivitas kerja karyawan juga akan naik (meningkat).

5.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara upah (X_1), kesejahteraan karyawan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Perumusan hipotesis

$H_0 : B_1=B_2=B_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif antara upah (X_1), kesejahteraan karyawan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1 : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh positif antara upah (X_1), kesejahteraan karyawan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 88,95263 pada taraf α 5 %. Signifikansi F hitung sebesar 0,000, berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat α yaitu sebesar 5 %. Hal ini menandakan bahwa upah (X_1), kesejahteraan karyawan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara upah (X_1), kesejahteraan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama dapat diterima.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi upah ditentukan oleh kelayakan upah yang diterima karyawan. Adapun berdasarkan perhitungan dengan regresi linier berganda antara upah terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung = 3,335 > t tabel = 2,0003 pada signifikansi = 0,0017. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara upah terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan ditentukan oleh kepuasan atas kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawan. Adapun berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung = 4,261 > t tabel = 2,0003 pada signifikansi = 0,0001. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja dapat diterima
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi pengalaman kerja ditentukan oleh masa kerja (lamanya) karyawan bekerja di perusahaan jamu Sido Muncul Semarang. Adapun berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara pengalaman kerja karyawan terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung = 4,059 > t tabel = 2,0003 pada signifikansi = 0,0002.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

4. Berdasarkan analisis regresi berganda antara upah, kesejahteraan karyawan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh $F_{hitung} = 88,95263 > F_{tabel} = 3,15$, sehingga dugaan adanya pengaruh antara upah, kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama dapat diterima. Dengan demikian apabila besarnya upah, kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja semakin memuaskan maka produktivitas kerja karyawan semakin memuaskan pula.
5. Hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,85297 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel upah (X_1), kesejahteraan karyawan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) dengan kontribusi sebesar 85,30 %, sedangkan sisanya sebesar 14,70 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati.

6.2 Saran

1. Upah merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam rangka memotivasi semangat kerja karyawan, sehingga apabila terjadi peningkatan upah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu kenaikan upah hendaknya dilakukan secara periodik dan tepat waktu, dan adanya kenaikan tersebut semakin memacu motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Selain upah, faktor lain yang tidak kalah penting adalah pemberian bentuk kesejahteraan kerja, seperti misalnya dengan menyediakan fasilitas kesehatan dan pemberian susu serta Indomie setiap minggu. Adanya fasilitas tersebut akan menimbulkan pemikiran bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan kesehatan serta keselamatan kerja karyawan sehingga karyawan semakin bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian maka setiap bentuk kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan semakin meningkatkan produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo, 1997, Manajemen Personalia, Edisi VI, Erlangga, Jakarta.
- , 1998, Manajemen Personalia, Edisi V, Jilid II Erlangga, Jakarta.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 1998, Statistik Induksif, Edisi IV, Erlangga, Yogyakarta.
- G. Karta Sapoetra, 1994, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, 1994, Manajemen Personalia, Edisi III, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- dan Suad Husnan, 1994, Manajemen Personalia, Edisi III, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hadi Poernomo, 1995, Tata Personalia Jabatan, Jakarta.
- J. Simanjuntak, 1995, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FE-UI, Jakarta.
- J. Supranto, 1996, Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta.
- , 1996, Pengantar Probabilitas dan Statistik Induktif Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, 1996, Metodologi Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta.
- Ravianto, J, 1990, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Lembaga Suara Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Winardi, 1986, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, PT. Pustaka Binaman Pressondo, Jakarta.

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pekerjaan :
5. Pendidikan :

II. Daftar Pertanyaan

A. Upah

1. Berapah besarnya upah yang saudara terima ?
 - a. > Rp. 400.000,00
 - b. Rp. 300.000,00 s/d Rp. 399.000,00
 - c. Rp. 200.000,00 s/d Rp. 299.000,00
 - d. Rp. 100.000,00 s/d Rp. 199.000,00
 - e. > Rp. 100.000,00
2. Apakah dengan upah yang saudara terima tersebut kehidupan hidup sehari-hari dapat terpenuhi ?
 - a. Sangat Terpenuhi
 - b. Terpenuhi
 - c. Cukup terpenuhi
 - d. Kurang terpenuhi
 - e. . Tidak terpenuhi

3. Apakah upah yang saudara terima dari perusahaan sudah sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah ?

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup sesuai
- d. Kurang sesuai
- e. Tidak sesuai

4. Apakah dengan upah tersebut saudara merasa puas ?

- a. Sangat puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Kurang puas
- e. Tidak Puas

B. Kesejahteraan Karyawan

1. Apakah saudara merasa puas dengan besarnya kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan ?

- a. Sangat puas
- b. Puas
- c. Cukup puas
- d. Kurang puas
- e. Tidak puas



2. Apakah bentuk kesejahteraan berupa ASTEK bermanfaat bagi saudara ?
- Sangat bermanfaat
 - Bermanfaat
 - Cukup bermanfaat
 - Kurang bermanfaat
 - Tidak bermanfaat

C. Pengalaman Kerja

1. Berapa lamakah saudara bekerja di perusahaan jamu "Sido Muncul ini ?
- > 5 tahun
 - 4,1 tahun – 5 tahun
 - 3,1 tahun - 4 tahun
 - 2,1 tahun - 3 tahun
 - > 1 tahun - 2 tahun
2. Apakah saudara mempunyai pengalaman kerja diperusahaan jamu selain di perusahaan "Sido Muncul ?
- Mempunyai pengalaman kerja > 5 tahun di perusahaan lain
 - Mempunyai pengalaman kerja 3 – 4 tahun di perusahaan lain
 - Mempunyai pengalaman kerja 2 – 3 tahun di perusahaan lain
 - Mempunyai pengalaman kerja 1 – 2 tahun diperusahaan lain
 - Tidak mempunyai pengalaman kerja

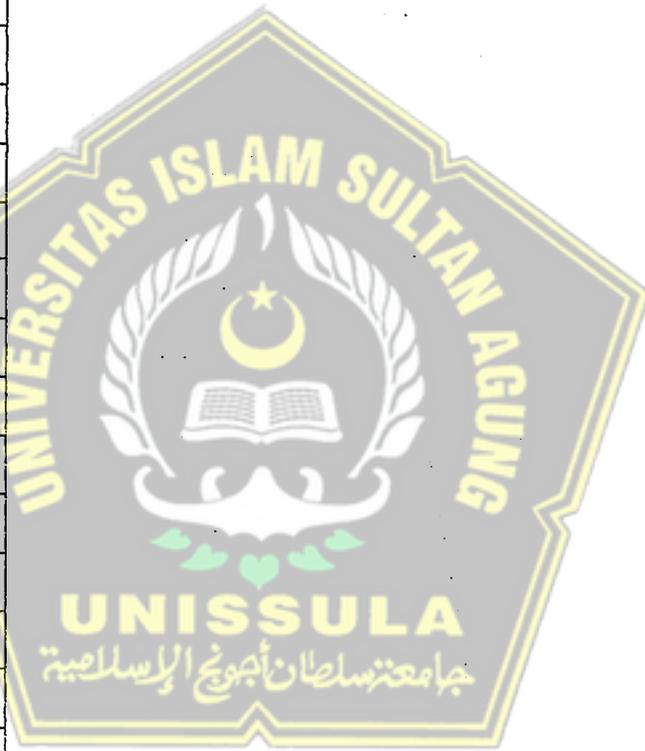
D. Produktivitas kerja

1. Apakah besarnya hasil produksi yang saudara hasilkan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup Sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak Sesuai

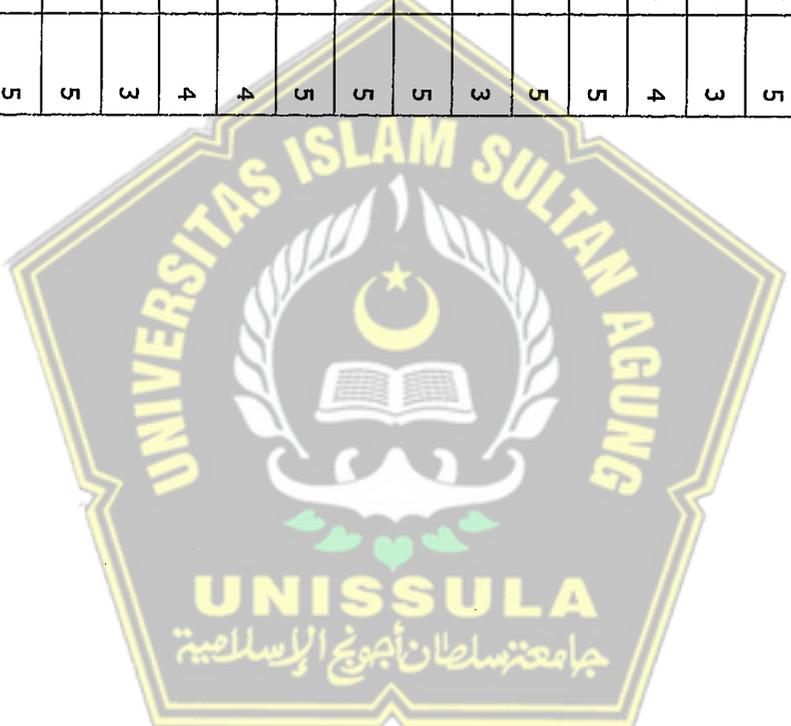
2. Apakah saudara sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan ?
 - a. Tidak pernah
 - b. Pernah
 - c. Jarang
 - d. Sering
 - e. Sering sekali



	x1	x2	x3	y
1	5	4	4	5
2	3	4	4	4
3	4	4	3	4
4	3	4	3	4
5	5	4	5	5
6	4	4	4	4
7	5	4	5	5
8	4	4	4	4
9	3	2	3	3
10	4	4	4	4
11	3	4	4	4
12	4	5	5	5
13	4	5	4	4
14	5	5	5	5
15	5	4	5	4
16	5	5	5	5
17	4	5	5	5
18	3	2	3	3
19	2	3	3	3
20	3	3	2	3
21	4	4	3	4
22	4	4	4	4
23	5	5	5	5
24	5	5	5	5
25	4	4	3	4
26	3	3	4	4
27	5	4	5	5
28	3	4	4	4



	x1	x2	x3	y
29	4	5	5	5
30	2	3	3	3
31	4	4	5	4
32	4	4	4	4
33	4	5	5	5
34	3	4	3	4
35	5	5	4	4
36	5	5	5	5
37	5	4	5	5
38	3	3	3	3
39	4	4	4	4
40	5	4	5	5
41	5	5	5	5
42	3	3	3	3
43	4	5	5	5
44	5	5	5	5
45	5	5	5	5
46	4	4	3	4
47	4	3	4	4
48	3	3	4	3
49	5	5	5	5
50	5	5	5	5



***** MULTIPLE REGRESSION *****

Listwise Deletion of Missing Data

	Mean	Std Dev	Label
Y	4.260	.723	Produktivitas Kerja Karyawan
X1	4.040	.880	Upah
X2	4.100	.814	Kesejahteraan
X3	4.160	.866	Pengalaman Kerja

N of Cases = 50

Multiple R	.92356
R Square	.85297
Adjusted R Square	.84338
Standard Error	.28616

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	3	21.85305	7.28435
Residual	46	3.76695	.08189

F = 88.95263 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	95% Confidence Interval B	Beta
X1	.244863	.073428	.097060 .392666	.297898
X2	.317606	.074536	.167573 .467640	.357718
X3	.311986	.076864	.157268 .466704	.373505
(Constant)	.670707	.224596	.218619 1.122794	

----- Variables in the Equation -----

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
X1	.400534	2.497	3.335	.0017
X2	.453540	2.205	4.261	.0001
X3	.377475	2.649	4.059	.0002
(Constant)			2.986	.0045

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions			
			Constant	X1	X2	X3
1	3.95112	1.000	.00204	.00113	.00107	.00098
2	.02538	12.477	.92439	.11550	.01156	.05766
3	.01283	17.547	.07354	.45223	.84340	.00433
4	.01067	19.246	.00003	.43114	.14397	.93704

Residuals Statistics:

	Min	Max	Mean	Std Dev	N
*PRED	2.9765	5.0430	4.2600	.6678	50
*RESID	-.7310	.5866	.0000	.2773	50
*ZPRED	-1.9220	1.1724	.0000	1.0000	50
*ZRESID	-2.5545	2.0499	.0000	.9689	50

Total Cases = 50

Durbin-Watson Test = 1.95057



PABRIK JAMU & FARMASI
PT. SIDO MUNCUL

Jl. Industri II/A 19 Telp. 510951 - 6
Jl. Raya Kaligawe Km.4 LIK - Tanah Makmur
Semarang - Indonesia

Alamat Kanvaser :

Semarang

Jakarta

Surabaya
Bandung

Medan

Jl. Mlaten Trenggulun 108

Telp. 20746-519651-27076-512893-512895

Jl. Biru Laut Raya No. 9

Telp. 8190463 - 8194264

Jl. R.A. Kartini No. 88 Telp. 68595

Komplek LUXOR PERMAI No. 17

Kebun Jati Telp. 432628

Jl. Darat 73 A Telp. 511462

No. : 42/HRD-SM/II/2001

Hal : Surat Keterangan

SURAT KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang namanya tercantum di bawah ini telah mengadakan riset / penelitian di perusahaan kami dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mendapatkan gelar kesariajaan.

Nama : RINA BALIAN
NIRM : 96.6.101.02013.50270
NIM : 04.96.5774 S.
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Rejoleksono II/24 Kaligawe - Semarang

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 15 Februari 2001



Pabrik Jamu & Farmasi
PT. SIDO MUNCUL
SEMARANG INDONESIA

S. Iman Santoso

Direktur