

**PENGARUH TINGKAT UPAH DAN
TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN ROTI BINTANG JAYA
SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata 1 (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang**



Disusun Oleh :

AGUS JOKO NUGROHO

NIM : 04.96.5517

NIRM : 96.6.101.02013.50115

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

ABSTRAKSI

Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan bukan hanya mendapatkan laba yang sebesar-besarnya dalam jangka waktu yang pendek dan dalam jangka panjang. Penghasilan dan tunjangan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan ternyata dapat menjadi pendorong atau intensif untuk bekerja lebih giat. Sehingga diharapkan karyawan akan giat dan senang dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya produktivitas karyawan yang bersangkutan akan meningkat.

Menyadari masalah yang dihadapi oleh perusahaan roti "Bintang Jaya" sangat luas dan kompleks, maka penulis membatasi masalah pada :

1. Apakah ada pengaruh antara tingkat upah terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.
2. Apakah ada pengaruh antara tunjangan sosial terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.
3. Apakah ada pengaruh antara tingkat upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.

Seperti halnya dalam penelitian ilmiah lainnya, dengan kata lain penelitian ini penulis maksudkan :

1. Untuk mengetahui apakah tingkat upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menunjang produktivitas karyawan ?
2. Untuk mengetahui apakah tunjangan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menunjang produktivitas karyawan ?
3. Untuk mengetahui apakah tingkat upah dan tunjangan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menunjang produktivitas karyawan ?

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menyumbangkan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas karyawan.
2. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan berbagai pihak baik mahasiswa, fakultas atau pihak lain yang tertarik pada permasalahan yang sama dalam rangka penelitian.

Dari analisis yang penulis lakukan, dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan microstat, besarnya korelasi antara variabel tingkat upah dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang (r_{x_1y}) adalah sebesar 0,97881, perhitungan korelasi sederhana antara variabel tunjangan sosial dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang (r_{x_2y}) sebesar 0,98484.

2. Dari perhitungan regresi berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y_c = 71.1424 + 0.1523 X_1 + 0.5993 X_2$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui regresi untuk $b_1 = 0.1523$ dan $b_2 = 0.5993$ menunjukkan bahwa :

- Apabila variabel X_2 (tunjangan sosial) dianggap konstan atau tetap, maka kenaikan satu rupiah variabel tingkat upah akan menaikkan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,1523 unit roti.
 - Apabila variabel X_1 (tingkat upah) dianggap konstan atau tetap, maka kenaikan satu unit variabel tunjangan sosial akan menaikkan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang sebesar 0,5993 unit roti.
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,9851 atau 98,51% hal ini dapat diketahui atau dikatakan bahwa variabel tingkat upah dan variabel tunjangan sosial mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang dan sisanya sebesar 0,0149 atau 1,49% dipengaruhi oleh diluar kedua faktor tersebut.
4. Dalam hasil uji F_{test} dapat diketahui hasil perhitungan untuk F_{tabel} sebesar 9,55 dan F_{hitung} sebesar 32,824 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata antara variabel tingkat upah (X_1) dan variabel tunjangan sosial (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang.

UNISSULA

جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

HALAMAN PENGESAHAN

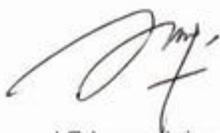
Nama Penyusun : AGUS JOKO NUGROHO
NIM : 04.96.5517
NIRM : 96.6.101.02013.50115
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : "PENGARUH TINGKAT UPAH DAN TUNJANGAN
SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN ROTI BINTANG JAYA
SEMARANG"
Dosen Pembimbing : 1. Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, Msi
2. Siyamtinah SE

Semarang, 11-2-2000

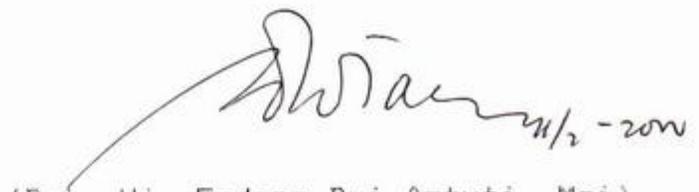
Mengetahui :

Dosen Pembimbing II

Dosen Pembimbing I



(Siyamtinah SE)



(Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, Msi)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

1. Keberhasilan yang kita capai dengan pengorbanan dan tawakal akan terasa lebih nikmat.
2. Kebenaran itu adalah datangnya dari Allah SWT sebab itu janganlah sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu.



Kupersembahkan untuk :

- Ayah dan Ibu tercinta
- Kakak- adikku tersayang
- Sahabat- sahabatku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Berkat Rahmat Allah SWT serta dengan mencurahkan tenaga, pikiran dan kemampuan yang ada dan dukungan sumbangan pikiran dari semua pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan selamat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Sehubungan dengan itu maka dengan segala kerendahan hati, penulis sangat gembira jika ada kritik dan saran-saran untuk lebih menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, Msi dan Ibu Siyamtinah SE, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingannya sampai terselesainya skripsi ini.
2. Ibu Dra. Hj. Tatik Nurhayati Harahap, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula beserta staff dosen, yang telah membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan.
3. Bapak M. Kamsir, selaku pimpinan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang beserta segenap staf karyawan yang telah memberikan ijin dan data yang penulis perlukan dalam penulisan skripsi ini.

4. Kepada bapak dan ibu serta kakak dan adik tersayang yang memberikan dukungan baik moril maupun materiil selama penulis mengikuti pendidikan di Unissula Semarang.
3. Dan tak lupa pula kepada rekan-rekan mahasiswa yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan sumbangan pikiran, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Semarang, 11-2-2000

Penyusun

(Agus Joko Nugroho)

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1. Upah	6
2.2. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah	8
2.3. Macam- macam Sistem Pengupahan	10
2.4. Ketentuan Hukum dan Perundang- undangan Yang Mengatur Pengupahan ..	12
2.5. Pengertian Tunjangan Sosial	14
2.6. Macam- macam Bentuk Tunjangan Sosial	16
2.7. Pengertian Produktivitas	17

2.8. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	19
2.9. Hipotesis	23

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Lokasi Penelitian	24
3.3. Populasi dan Sampel	25
3.4. Sumber-Data	25
3.5. Devinisi Operasional Variabel	26
3.6. Metode Alisis Data	27

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	30
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	32
4.3. Proses Produksi	36
4.4. Hasil Produksi dan Pemasaran	41

BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1. Tingkat Upah	43
5.2. Biaya Tunjangan Sosial	44
5.3. Produktivitas	45
5.4. Pembahasan	46
5.5. Analisis Regresi Berganda	47
5.6. Analisis Koefisien Determinasi	48
5.7. Uji Signifikasi	49

BAB VI : PENUTUP

6.1. Kesimpulan	51
6.2. Saran- saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	halaman
1. Tingkat upah	43
2. Tunjangan Sosial	44
3. Produktivitas tenaga kerja	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan bukan hanya mendapatkan laba yang sebesar-besarnya dalam jangka waktu yang pendek, akan tetapi yang lebih penting adalah menjaga kontinuitas atau kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas diperlukan faktor-faktor produksi seperti : Alam, Modal, Skill, Teknologi dan Tenaga Kerja.

Untuk menghadapi persaingan tentunya semua didalam perusahaan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Dimana salah satu tindakan perusahaan adalah memperhatikan produktivitas. Dalam rangka menentukan program peningkatan produktivitas, pengembangan karyawan adalah salah satu kunci sukses sebab karyawan merupakan harta yang terpenting dalam perusahaan, tapi dilain pihak merupakan komponen biaya yang relatif besar. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan produktivitas.

Perbedaan kemampuan karyawan untuk menghasilkan keluaran dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan perusahaan. Sehingga yang menjadi tantangan disini adalah terletak pada pemilihan

faktor- faktor guna mendorong peningkatan produktivitas kerja perusahaan secara terus menerus. Seperti yang dikemukakan oleh Heijrachman (1982 : 67) mengenai tujuan pengembangan karyawan adalah :

"Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil- hasil kerja yang telah ditetapkan"

Produktifitas seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan orang itu sendiri maupun diluar dirinya. Menurut Muchdarsah S (1987 : 31), produktivitas kerja memerlukan faktor pendukung yaitu :

"Kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis"

Peranan karyawan dalam organisasi akan ikut menentukan hidup matinya perusahaan, secara manusiawi orang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan termasuk lingkungan kerja. Disamping itu produktivitas memberikan kesempatan terwujudnya perbaikan taraf hidup. Bertitik tolak dari sifat manusia dengan sifat dan tingkah lakunya, harapan seseorang mau bekerja dengan segala upayanya dengan maksud ingin mendapatkan imbalan yang sebesar- besarnya sebagai ganti tenaga yang dicurahkan kepada

perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga.

Penghasilan dan tunjangan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan ternyata dapat menjadi pendorong atau intensif untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memberi kepuasan dan kegairahan kerja kepada seluruh karyawan. Sehingga diharapkan karyawan akan giat dan senang dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya produktivitas karyawan yang bersangkutan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang seperti diatas maka mendorong penulis untuk mengadakan penelitian langsung pada perusahaan roti Bintang Jaya Semarang dengan judul : "PENGARUH TINGKAT UPAH DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI BINTANG JAYA SEMARANG"

1.2. Perumusan Masalah

Menyadari masalah yang dihadapi oleh perusahaan roti "Bintang Jaya" sangat luas dan kompleks, untuk itu penulis tidak mungkin membahas secara keseluruhan oleh karena terbatasnya waktu, biaya serta data- data yang ada dari perusahaan maka penulis membatasi masalah pada :

1. Apakah ada pengaruh antara tingkat upah terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.
2. Apakah ada pengaruh antara tunjangan sosial terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.
3. Apakah ada pengaruh antara tingkat upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Seperti halnya dalam penelitian ilmiah lainnya, penelitian ini kami maksudkan untuk mengetahui sejauh mana relevansi antara disiplin ilmu, khususnya ilmu ekonomi dan aplikasinya dalam dunia usaha. Dengan kata lain penelitian ini penulis maksudkan :

1. Untuk mengetahui apakah tingkat upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menunjang produktivitas karyawan ?
2. Untuk mengetahui apakah tunjangan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menunjang produktivitas karyawan ?
3. Untuk mengetahui apakah tingkat upah dan tunjangan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menunjang produktivitas karyawan ?

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menyumbangkan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas karyawan.
2. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan berbagai pihak baik mahasiswa, fakultas atau pihak lain yang tertarik pada permasalahan yang sama dalam rangka penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Upah

Upah pada umumnya diwujudkan dalam bentuk uang, karena uang adalah alat penukar paling praktis dan sudah merupakan alat standar dalam lalu lintas perekonomian negara maupun antar negara. Dalam praktek disetiap perusahaan selalu ditemui dua macam upah bagi setiap pegawai atau karyawan.

Pertama adalah upah awal yang biasanya dibayarkan kepada tenaga kerja/ karyawan baru masuk dengan nol pengalaman.

Kedua adalah upah jabatan yaitu tingkat upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja/ karyawan yang sudah lama, yang biasanya lebih tinggi disebabkan karena kenaikan prestasi, masa kerja maupun karena kenaikan pangkat atau promosi.

Orang bersedia melakukan pekerjaan untuk orang lain pada umumnya didorong oleh keinginan untuk mendapatkan balasan atas pekerjaannya. Guna mencukupi kebutuhan hidupnya dalam bentuk uang yaitu yang disebut upah atau gaji.

Untuk lebih jelasnya pengertian upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional :

"Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja" (Heijrahman, 1994 : 138)

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 dihitung menurut harga nominal mata uang yang diterimakan buruh.
- b. Upah nyata adalah jumlah upah yang dihitung dengan menggunakan upah tersebut untuk memperoleh benda-benda kebutuhan dan jasa-jasa yang diperlukan oleh penerima upah. (Hadi Foernomo, 1970 : 197)

Pemotivasian dengan uang atau faktor lain, baru akan berhasil apabila para tenaga kerja/ karyawan menginginkan dan yakin bahwa uang tersebut akan diperoleh jika mereka berperilaku dengan cara yang ditentukan. Dan bahwa orang harus berjuang keras untuk mempertahankan hidup (papan dan sandang tidak memadai) akan sangat menghargai uang sebagai alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisik.

Pada dasarnya uang mempunyai daya tarik dan sangat besar nilainya bagi sejumlah tenaga kerja/ karyawan.

2.2. Faktor- 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. Menurut Heijrahman dan Suad Husnan ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yaitu : (Heijrahman, 1989 : 139)

a. Penawaran dan permintaan Tenaga Kerja

Meskipun ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja/karyawan, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan juga mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerja/karyawan langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai "penawaran" yang melimpah upah cenderung turun.

b. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "bargaining" tenaga kerja/karyawan 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 akan 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/ karyawan.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi tenaga kerja/ karyawan. Semakin tinggi prestasi tenaga kerja/ karyawan, 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/ karyawan.

f. Pemerintah

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

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/ karyawan yang bersangkutan beserta keluarganya, selaras dengan martabat manusia.

Sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan dapat dibagi menjadi empat sistem yaitu : (Hadi Poernomo, 1970 : 186)

a. Sistem upah menurut waktu

Adalah sistem upah yang didasarkan kepada perhitungan menurut waktu seorang tenaga kerja/ karyawan 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/ karyawan untuk bekerja keras dan menghasilkan yang sebanyak- banyaknya. Secara otomatis yang cakap dan rajin akan memperoleh pendapatan yang lebih besar dari pada yang tidak cakap dan malas.

c. Sistem upah menurut dasar keluarga

Dalam upah ini perhitungannya diikutsertakan pula unsur susunan keluarga dari seorang tenaga kerja/ karyawan. Perhitungan ini lazimnya nampak pada perhitungan tenaga kerja/ karyawan yang mendapat penggantian prestasi berupa gaji. Penggantian ini dapat terlihat dalam bentuk tunjangan keluarga, tunjangan perkawinan, tunjangan anak dan sebagainya.

Penggunaan upah dasar menurut keluarga ini didasarkan pada pertimbangan etis, yaitu suatu pertimbangan bahwa seseorang itu mempunyai kewajiban pula untuk menanggung kehidupan keluarganya. Kalau sudah menjadi etika perusahaan, bahwa upah itu tidak hanya merupakan upah hidup yang dapat memberi kehidupan yang layak kepada tenaga kerja/ karyawannya 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 peretimbangan tersebut, biasanya dianggap bahwa makin lama masa kerjanya makin banyak pengalamannya dan dengan sendirinya makin tinggi hasil prestasinya.

2.4. Ketentuan Hukum Dan Perundang-undangan Yang Mengatur Pengupahan

Ketentuan hukum dan perundang-undangan yang mengatur upah menurut G. Kartasaputra (1985 : 106) adalah :

- 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 - o 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 - h KUH Perdata).
Upah harus benar-benar merupakan penerimaan buruh untuk menghidupi dirinya sendiri dan atau bersama keluarganya, serta diberikan tepat pada waktunya.
- c. Upah yang diberikan pada buruh pada lazimnya berujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601 - p KUH Perdata upah ini dapat berwujud :

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 staff pengusaha, buruh yang diperlakukan demikian tetap atas upah hariannya (vide pasal 1602 - d KUHP 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 - ayat 1 KUHP Perdata).
- f. Pembayaran upah bagi buruh yang berhalangan melalui suruhannya atau pihak ketiga yang mengaku sebagai kuasanya, yang tidak disertai suat kuasa tertulis dari buruh yang bersangkutan dapat dianggap tidak sah (vide pasal 1602 - 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).

2.5. Pengertian Tunjangan Sosial

Tunjangan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak sama antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya.

Sebab tiap-tiap perusahaan mempunyai kebijaksanaan sendiri-sendiri dalam menetapkan tunjangan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja/karyawan. Tunjangan sosial yang diberikan mencerminkan maju tidaknya suatu perusahaan, sebab tidak mungkin perusahaan yang tidak maju akan memberikan tunjangan sosial kepada tenaga kerjanya.

Pengertian tunjangan sosial adalah sebagai berikut :

"Tunjangan sosial adalah upah tambahan yang beraneka ragam bentuknya, yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimaksudkan untuk membuat karyawan mengabdikan dirinya pada perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang dan untuk membantu motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas" (EB Flippo, 1987 : 55)

Untuk dapat memperjelas mengenai tunjangan sosial, ada beberapa pedoman azas- azas program tunjangan sosial tenaga kerja/ karyawan antara lain :

- a. Tunjangan sosial karyawan harus memuaskan kebutuhan nyata. Tunjangan ini mencakup kebutuhan yang sangat dibutuhkan karyawan, sehingga dengan adanya tunjangan tersebut karyawan akan merasa aman dan kebutuhannya dapat terpenuhi.
- b. Tunjangan sosial harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien dari pada perorangan.
- c. Tunjangan harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan-kebutuhan karyawannya yang bermacam-macam.
- d. Agar perusahaan dapat memberikan pelayanan yang baik pada karyawan, perusahaan harus melakukan program komunikasi yang intensif dan direncanakan dengan baik.
- e. Biaya tunjangan sosial harus dapat dihitung dan dibuat ketentuan untuk pembiayaan yang sehat
(EB Flippo, 1987 : 60)

Definisi lain dari tunjangan sosial adalah :

"Tunjangan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat atau perusahaan bagi anggota atau karyawan untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin untuk menghindari adanya peristiwa-peristiwa yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis atau tunjangan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa-peristiwa"
(Sentanoe Kertonegoro, 1982 : 28)

Pada umumnya program tunjangan sosial akan memberikan dua manfaat yang utama yaitu untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi buruh atau karyawan yang merupakan pelaksanaan pembangunan melalui perlindungan terhadap terganggunya arus penerimaan penghasilan. Disamping itu program tunjangan sosial juga memiliki tujuan ekonomi sebagai akibat dari pemupukan dana yang berasal dari iuran para pesertanya dan dapat dimanfaatkan untuk mendukung pembiayaan pembangunan.

2.6. Macam-macam Bentuk Tunjangan Sosial

Macam-macam tunjangan sosial dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Tunjangan pembayaran untuk waktu tidak bekerja. Tunjangan ini mencakup periode istirahat yang dibayar, waktu mencuci tangan dan membuang air kecil, cuti sakit, cuti karena alasan-alasan pribadi lainnya.

b. Tunjangan perlindungan terhadap bahaya.

Ada bahaya tertentu yang umumnya harus dihadapi oleh semua orang. Dalam menghadapi keadaan yang semacam ini karyawan harus tetap mendapatkan penghasilan karena perlu adanya tunjangan sosial yang khusus.

c. Tunjangan pelayanan karyawan.

Karyawan harus diberikan pelayanan secara berkesinambungan seperti perumahan, makan, rekreasi, nasehat dan sebagainya.

d. Tunjangan pembayaran yang dituntut oleh hukum.

Masyarakat melalui pemerintah telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan untuk melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama. Dengan demikian tanpa memandang kebijaksanaan perusahaan, organisasi yang diatur oleh undang-undang harus membayar kompensasi pengangguran asuransi, usia lanjut dan perawatan kesehatan.

2.7. Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional (J Simanjuntak, 1985 : 30) :

1. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan mental kemampuan kerja.
2. Pengertian produktivitas menurut definisi kerja : Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

Melihat pengertian diatas maka tenaga kerja/karyawan dituntut untuk selalu memanfaatkan waktu yang tersedia seefektif mungkin, karena

produktivitas dari seorang tenaga kerja/ karyawan dilihat dari perbandingan hasil dan peran serta dari tenaga kerja/ karyawan itu sendiri.

Tenaga kerja/ karyawan dituntut untuk bekerja secara produktif yaitu cekatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa dengan mutu yang telah ditentukan dalam waktu singkat.

Hal tersebut akan dapat terlaksana bila tenaga kerja/ karyawan itu memperoleh upah yang adil dan layak, serta pendidikan yang sesuai dengan bidangnya, serta berperilaku baik.

3. Pengertian produktivitas menurut teknik operasional :

Mengandung maksud peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam 4 bentuk yaitu :

- a. Jumlah produk yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produksi yang besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dengan demikian ada dua pengertian yang tidak bisa disamakan antara produktivitas dengan produksi. Peningkatan produksi tidak selalu dibarengi dengan

peningkatan produktivitas yaitu adanya penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.

Dari pengertian produktivitas tersebut diatas, maka yang dipakai penulis adalah pengertian menurut definisi kerja, karena pengertian ini berkaitan dengan proses produksi dan produk yang dihasilkan.

2.8. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan seperti : pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, tunjangan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijaksanaan pemerintah dibidang produksi, investasi, perijinan, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain- lain.

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja/ karyawan menurut definisi kerja dipengaruhi oleh faktor- faktor : (J. Rafianto, 1985 : 22)

a. Pendidikan dan Latihan

Banyaknya orang kurang terampil dalam pekerjaan karena tingkat pendidikan yang rendah.

Pengalaman menunjukkan bahwa pendidikan yang diterima disekolah kadang-kadang terlalu umum dan tidak dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Akibatnya dapat terjadi bahwa orang yang berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah.

Demikian pula orang yang baru mulai bekerja biasanya produktifitasnya rendah pula. Rendahnya tingkat produktivitas dengan alasan seperti ini biasanya dapat ditingkatkan dengan melalui latihan kerja di luar atau di tempat kerja untuk meningkatkan ketrampilan.

Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan, latihan kerja dan ketrampilan seseorang, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

b. Gizi dan kesehatan

Tenaga kerja yang rendah tingkat kesehatannya dan pemenuhan gizi yang kurang memadai tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi, karena keadaan gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dimana semakin baik gizi dan kesehatan seseorang, maka tingkat produktivitasnya juga semakin tinggi.

c. Penghasilan dan tunjangan sosial

Pemberian upah dan tunjangan sosial kepada tenaga kerja/ karyawan sebaiknya mengandung insentif, terutama kepada tenaga kerja/ karyawan yang berprestasi baik. Hal ini untuk mendorong agar mereka lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pemberian upah dan tunjangan sosial yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kesehatan serta terbatasnya tingkat konsumsi tenaga kerja/ karyawan, sehingga akan mengakibatkan rendahnya tingkat produktivitas.

d. Kesempatan kerja

Tingkat produktivitas juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka kepadanya. Kesempatan disini mempunyai arti antara lain : kesempatan untuk bekerja, kesempatan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan dirinya serta kesempatan mengembangkan diri. Ketrampilan seseorang berkembang melalui dan didalam pekerjaan, ketrampilan tertentu atau yang lebih tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurun atau hilang sama sekali. Sebaliknya ketrampilan tertentu atau sangat minim apabila diterapkan secara terus menerus dapat lebih berkembang. Jadi dengan kata lain untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja/ karyawan erat hubungannya dengan usaha pemberian kesempatan

kerja yang menjadi bahwa setiap orang atau tenaga kerja/ karyawan ingin bekerja dengan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

e. Manajemen

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh salah penempatan, artinya bahwa orang tersebut tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan dan kemampuannya.

Salah penempatan bisa terjadi karena dua hal yaitu :

1. Karena kelemahan dalam manajemen atau pimpinan yang kurang mengetahui gambaran tugas sebenarnya dan kemampuan bawahannya.
2. Salah penempatan dapat terjadi karena ketidakseimbangan pasar tenaga kerja/ karyawan.

Dengan demikian faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja secara langsung melalui pengorganisasian dan tata prosedur yang dapat memperkecil pemborosan dan secara tidak langsung penciptaan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas dan perbaikan penghasilan serta tunjangan sosial.

f. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijaksanaan pemerintah

dibidang produksi. investasi. perijinan usaha. teknologi. moneter. fiskal. harga. distribusi dan lain- lain. Tiao- tiap kebijaksanaan dibidang tersebut mempengaruhi produktivitas.

2.9. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. (Sumadi Suryabrata. 1983 : 77)

Sedangkan hipotesis penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dengan produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan sosial dengan produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan tunjangan sosial dengan produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah analisis deskriptif, dimana Husein Umar (1997 : 29) mengemukakan analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan untuk memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Adapun pertimbangan untuk menggunakan metode deskriptif adalah untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai pengaruh tingkat upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan mendapatkan atau memperoleh suatu data yang berasal dari para responden yang penulis teliti untuk mendapatkan suatu jawaban. Dimana lokasi penelitian yang penulis teliti adalah pada perusahaan roti "Bintang Jaya" yang terletak di Jalan Sri Kuncoro III/ HGB 58 Semarang, karena merupakan obyek penelitian yang paling tepat guna suatu penelitian tentang pengaruh tingkat upah dan tunjangan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja/ karyawan.

3.3. Populasi dan Sampel

Djarwanto PS (1989 : 95) mengemukakan populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek (satuan- satuan individu- individu yang karakteristiknya hendak diduga). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh data yang dimiliki oleh perusahaan mulai berdirinya sampai sekarang.

Suparmoko (1991 : 19) mengemukakan, sampling adalah proses pemilihan beberapa obyek (sampel) untuk contoh seluruh obyek (populasi) yang diteliti. Sedangkan sampel yang diambil yaitu data- data mengenai tingkat upah, tunjangan sosial dan produktivitas karyawan selama 5 tahun terakhir mulai dari tahun 1994 sampai 1998.

3.4. Sumber Data

Data yang diperlukan penulis berasal dari :

1. Data Primer

Yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh penyelidik untuk tujuan khusus yaitu dengan menggunakan :

a. Interview

yaitu tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada responden agar memperoleh data yang lengkap dan yang ada hubungannya dengan judul skripsi.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang lebih dulu dikumpulkan dan data-data yang dikumpulkan oleh orang diluar diri penulis sendiri walaupun yang dikumpulkan seluruhnya data yang asli yang dapat penulis peroleh dari literatur, buku-buku, diktat-diktat dan sebagainya.

3.5. Devinisi Operasional Variabel

1. Pengertian Upah (X_1)

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

2. Pengertian Tunjangan Sosial (X_2)

Tunjangan sosial adalah upah tambahan yang beraneka ragam bentuknya, yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimaksudkan untuk membuat karyawan mengabdikan dirinya pada perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang dan untuk membantu motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

3. Pengertian Produktivitas (Y)

Pengertian produktivitas menurut definisi kerja : Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

3.6. Metode Analisis Data

Analisis data adalah alat analisis apa yang digunakan dalam menganalisis dan menguji hipotesis yang telah digunakan.

Adapun alat analisis yang digunakan dalam peneliti ini adalah :

1. Analisis Kualitatif

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

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis data yang dapat diukur dengan angka dan umumnya menggunakan metode statistik untuk menguji kebenaran hipotesa penelitian (H_a) yang telah diajukan sebelumnya. Adapun alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Korelasi Parsial/ Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas (variabel tingkat upah dan tunjangan sosial) terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah produktivitas tenaga kerja/ karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang, rumusnya adalah sebagai berikut : (Sudjana, 1982 : 344)

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

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

x = variabel bebas

y = variabel terikat

b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Bentuk umum regresi berganda adalah : (Amudi Pasaribu, 1979 : 166)

$$Y_c = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Untuk mencari koefisien determinasi ini dapat dinyatakan dengan prosentase (100 %). (Fred N. Kerlinger dan Elazer J. Pendhazur, 1987 : 249), rumusnya :

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

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk regresi dengan menggunakan uji f_{test} . Adapun rumusnya adalah sebagai berikut : (Fred N. Kerlinger dan Elazer J. Pendhazur, 1987 : 88)

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

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya tahun

Cara pengujiannya adalah sebagai berikut :

Jika $H_0 : X = 0$, artinya tidak ada hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Jika $H_a : X > 0$, artinya ada hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

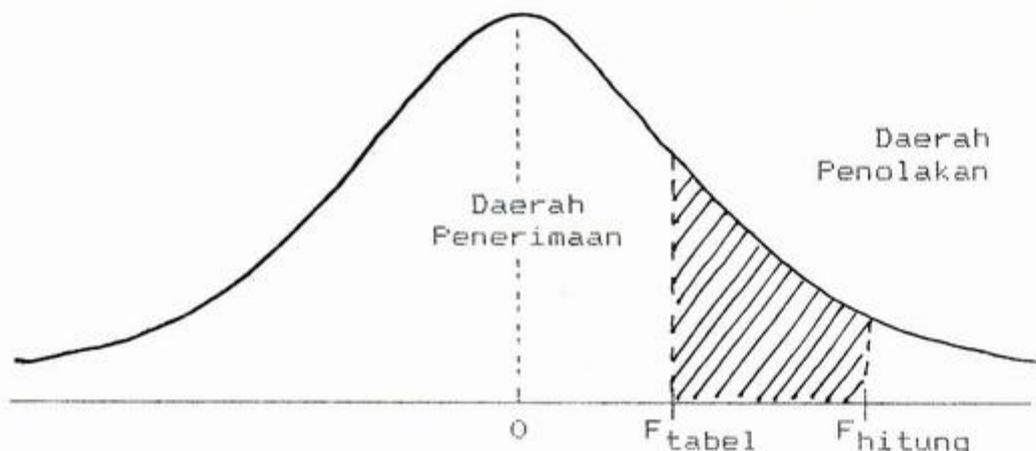
Dengan kriteria :

1. Tingkat kepercayaan 95% = 0,05
2. Derajat kebebasan ($n - k - 1$)
3. Uji satu pihak sebelah kanan

Apabila $F_{test} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima dan menolak hipotesis nol dan sebaliknya bila $F_{test} < F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif ditolak dan menerima hipotesis nol.

Gambar 3.1

UJI HIPOTESIS (F_{test})
TINGKAT UPAH DAN TUNJANGAN SOSIAL
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang berdiri pada tahun 1963. Pada saat itu masih berupa industri rumah tangga yang diusahakan oleh Bapak M. Kamsir dirumahnya sendiri yaitu di kampung Plampitan 75 Semarang. Beliau memang sudah lama menginginkan untuk dapat mendirikan perusahaan roti sendiri. Baru pada tahun itulah keinginannya terwujud. Keinginan beliau tersebut didasari oleh pengalamannya memproduksi roti yang diperoleh selama bekerja pada beberapa perusahaan roti, yaitu perusahaan roti Arafah di Jalan Mataram Semarang, perusahaan roti Bagelin di kawasan RS Tlogorejo Semarang serta perusahaan roti Casino di Kranggan Semarang.

Dengan modal sendiri sebesar Rp. 5.000,00 maka Bapak Kamsir berusaha mewujudkan keinginan itu. Dengan modal yang dapat dikatakan pas-pasan itu dibelilah peralatan pembuat roti yang sederhana dan bahan-bahan yang dibutuhkan. Meskipun hanya dengan modal yang relatif sedikit, Bapak Kamsir tidak menganggap hal itu sebagai penghalang. Pada waktu itu produk roti yang dihasilkan untuk pertama kalinya berupa roti kering. Tetapi pembuatan roti kering ini

tidak dapat berlangsung lama karena beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1966, perusahaan mengalami kemacetan yang dikarenakan oleh adanya saingan-saingan dari perusahaan sejenis dan konsumen ternyata kurang menyukai produk kering tersebut.

Dengan kenyataan seperti itu, akhirnya Bapak Kamsir mengambil sebuah keputusan yaitu mengubah produk dari roti kering menjadi roti basah dengan diberi merk "Bintang Jaya". Tamapknya perubahan produk ini disukai oleh konsumen, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sejak tahun 1972 perusahaan mengalami perkembangan dengan yang sangat pesat. Pada saat itu pula mulailah dipakai mesin-mesin modern didalam proses produksinya serta mulai memikirkan perluasan usahanya.

Pada tahun 1974 perusahaan mendapatkan bantuan kredit dari Bank Pembangunan Daerah tingkat I Jawa Tengah sebesar Rp. 2.700.000,00 yang berupa kredit investasi kecil dan kredit modal kerja permanen dengan bunga yang sangat kecil yaitu 1% s/d 1,5% perbulan. Kemudian pada tahun 1978 perusahaan merealisasikan perluasan perusahaannya dengan membangun cabang baru yang terletak di Jalan Sri Kuncoro III/ HGB 58 Semarang. Namun lambat laun justru kegiatan lebih terpusat di Jalan Sri Kuncoro ini.

4.2. Struktur Organisasi

"Hakekat suatu organisasi (perusahaan), adalah adanya orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah subsistem yang saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai" (Sukanto Reksohadiprodjo dan Hani Handoko, 1989 : 7)

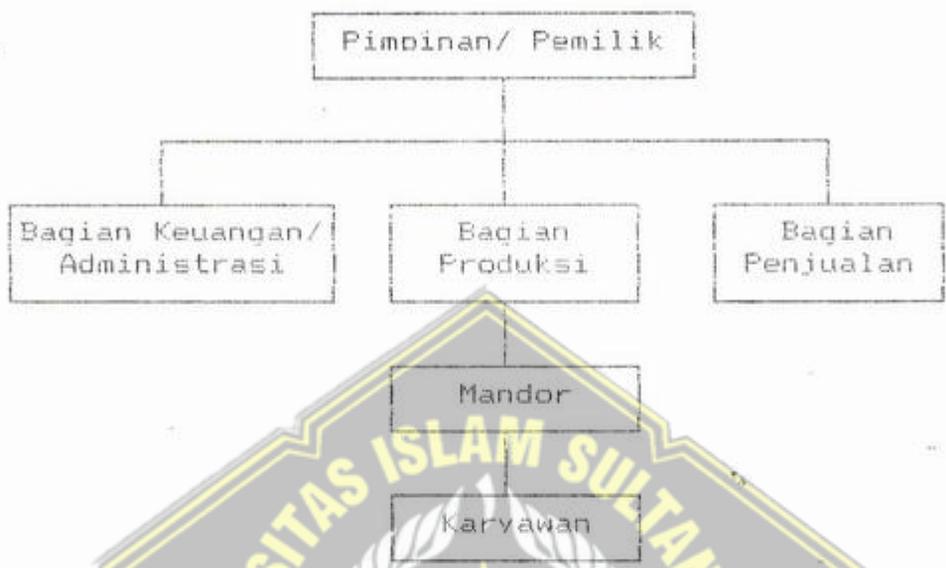
Sedangkan "Bagan organisasi adalah gambar struktur organisasi yang ditunjukkan dengan kotak-kotak atau garis-garis yang disusun menurut kedudukannya yang masing-masing memuat fungsi tertentu dan satu sama lain dihubungkan dengan garis-garis saluran wewenang". (Sutarto, 1981 : 191)

Dalam suatu organisasi dengan segala aktifitasnya, terdapat hubungan diantara orang-orang yang menjalankan aktifitas tersebut. Makin banyak kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi, makin kompleks pula hubungan-hubungan yang ada. Untuk itu perlulah dibuat suatu bagan organisasi atau struktur organisasi yang menggambarkan tentang hubungan tersebut termasuk hubungan antara masing-masing kegiatan atau fungsi.

Adapun struktur organisasi perusahaan roti

"Bintang Jaya" Semarang adalah :

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN ROTI
BINTANG JAYA SEMARANG. 1999



Sumber : Data perusahaan

Dari struktur organisasi yang sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pimpinan

Perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang dipimpin oleh Bapak M. Kamsir yang sekaligus sebagai pemilik perusahaan. Fungsi pimpinan yang pokok pada perusahaan tersebut meliputi perencanaan produksi, perencanaan pembelanjaan serta mengadakan pengawasan kualitas bahan dan barang jadi.

2. Bagian keuangan/ adminsitirasi

Ada dua orang yang bekerja pada bagian ini.

Tugas pada bagian ini meliputi :

- a. Melaksanakan kegiatan administrasi/ keuangan yang meliputi pembukuan.

- b. Bertanggung jawab terhadap keluar masuknya uang.
- c. Sebagai juru bayar perusahaan.
- d. Menyusun neraca dan rugi laba perusahaan.
- e. Membantu pimpinan dalam menyusun anggaran.
- f. Membantu bagian produksi dalam mencari supplier yang bonafid.
- g. Menyusun dan memelihara arsip perusahaan.
- h. Membantu mendapatkan modal perusahaan.

Adapun modal perusahaan tersebut terdiri dari modal sendiri dan modal asing (jangka pendek dan jangka panjang)

3. Bagian produksi

Bertugas menjaga kelancaran proses produksi dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas barang yang dihasilkan serta bertanggung jawab pada pimpinan.

Bagian produksi ini terdiri dari :

1 orang kepala bagian

2 orang mandor

28 orang pekerja

4. Bagian penjualan

Bertugas memasarkan hasil penjualan serta mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan transaksi penjualan dan bertanggung jawab pada pimpinan. Bagian penjualan ini terdiri dari 3 orang. sedangkan jumlah orang yang mengedarkan roti yang bekerja secara tidak terikat ada 30

orang yang mengedarkan dengan menggunakan gerobag khusus milik perusahaan.

5. Mandor

Membantu didalam proses produksi dan bertanggung jawab pada kepala bagian produksi serta mempunyai wewenang memerintah dan mengawasi para pekerja.

6. Pekerja

Bertugas sebagai pelaksana didalam proses produksi dan bertanggung jawab kepada mandor.

Pada bagian produksi, tenaga kerja pria bekerja untuk kegiatan mengaduk, mencetak dan sejenisnya hingga menjadi roti. Sedangkan tenaga kerja wanita bertugas memberi isi maupun menyemir, memotong dan membungkus roti.

Secara keseluruhan berarti karyawan tetapnya berjumlah 31 orang, yang terdiri dari 10 tenaga kerja pria dan 21 tenaga kerja wanita.

Jam kerja yang berlaku adalah mulai pukul 09.00 hingga pukul 16.00. Sedangkan hari libur pada perusahaan ini adalah hari Kamis. Sistem upah yang berlaku adalah dengan mempergunakan sistem upah menurut waktu (dihitung perhari).

Adapun fasilitas- fasilitas yang diberikan untuk mendorong semangat kerja para karyawan adalah :

1. Mendapat ganti uang perawatan atau pengobatan sebesar :
 - Bila masuk RSUP ganti uang perawatan sebesar 100%, sedangkan
 - Bila masuk RS swasta sebesar 50%
2. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada karyawan maka perusahaanlah yang menanggung biaya pengobatan sampai sembuh dan tetap mendapat gaji penuh.
3. Memberi bantuan kepada keluarga pegawai yang meninggal.
4. Memberikan cuti kepada pegawai yang hamil selama 3 bulan sebelum sampai sesudah melahirkan.
5. Memberi tunjangan hari raya sesuai kemampuan perusahaan.

4.3. Proses Produksi

Dalam melaksanakan proses produksi, perusahaan roti "Bintang Jaya" Semakang kini sudah menggunakan mesin- mesin otomatis. Keuntungan dalam menggunakan mesin- mesin yang otomatis (modern) itu adalah :

1. Menghemat tenaga kerja
2. Menghemat biaya
3. Kualitas produk lebih stabil
4. Menghemat waktu produksi
5. Penyelesaian produk relatif tepat pada waktunya

Sedangkan peralatan atau mesin- mesin yang digunakan dalam memproduksi adalah :

1. Kualding mixer
2. Mixer I
3. Mixer II
4. Rolling taiwan
5. Mesin rool
6. Mesin cetak
7. Mesin potong
8. Cetakan
9. Oven gas
10. Timbangan
11. Kamar uap
12. Kertas roti

Selain itu peralatan lain yang juga dibutuhkan adalah :

1. Meja
2. Ember
3. Panci
4. Rak/ almari

Bahan mentah yang digunakan untuk memproduksi roti adalah sebagai berikut :

Untuk bahan baku terdiri dari :

1. Tepung terigu/ gandum
2. Telur
3. Gula
4. Gist



5. Garam
6. Margarine
7. Minyak goreng
8. Air

Sedangkan bahan penolong terdiri dari :

- | | |
|------------|--------------------|
| 1. Maizena | 11. Limun |
| 2. Macco | 12. Sumba |
| 3. Messes | 13. Tawas |
| 4. Magimi | 14. Calsium |
| 5. Kacang | 15. Sodium |
| 6. Susu | 16. Cros corst |
| 7. Keju | 17. Loaf all |
| 8. cocca | 18. Roam |
| 9. Vanili | 19. dan lain- lain |
| 10. Selai | |

Bahan baku dan bahan penolong yang digunakan untuk memproduksi roti, selain diperoleh dari pemasok (supplier) juga ada yang dibeli secara langsung. Setiap tiga hari dalam seminggu, supplier datang untuk memasok bahan- bahan yang diperlukan oleh perusahaan tersebut. Sistem pembayaran biasanya dilakukan seminggu sesudahnya atau menurut perjanjian yang ditetapkan dimuka. Sedangkan pembelian secara langsung biasanya perusahaan membelinya di pasar dengan pembayaran tunai.

Adapun proses produksi yang dilakukan perusahaan roti "Bintang Jaya" adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2
PROSES PRODUKSI
PERUSAHAAN ROTI BINTANG JAYA SEMARANG



Sumber : Data perusahaan

Keterangan :

1. Bahan baku dan bahan penolong ditimbang menurut resep.
2. Dalam mesin pengaduk (mixer) bahan baku serta bahan penolong dicampur hingga rata benar. Antara bahan baku dan bahan penolong ada yang dicampur menjadi satu dan ada pula yang tidak tergantung produk yang akan dihasilkan. Pada tahap ini dibutuhkan sekira 20 menit.

3. Pada meja adonan doletakkanlah bahan- bahan yang telah dicampur untuk menanti fermentasi selama kurang lebih 30 menit.
4. Untuk menyempurnakan adonan, maka dimasukkan kedalam mesin pres/ rool.
5. Setelah adonan sempurna, adonan dimasukan kedalam mesin cetak dengan diberikan tambahan bahan penolong yang diperlukan.
6. Proses selanjutnya adalah tergantung dari jenis roti yang akan dihasilkan yaitu roti basah atau roti kering.
 - a. Untuk pembuatan roti basah setelah adonan dicetak lalu dimasukkan kedalam alat pemanggang selama 3,5 jam.
 - b. Sedangkan untuk jenis roti kering, adonan dimasukkan kedalam kamar uap selama kurang lebih 3,5 jam.
7. Pada tahap ini masih dipisahkan antara proses pembuatan roti basah dengan roti kering.
 - a. Untuk pembuatan roti basah, setelah roti matang dalam pemanggangan (oven) lalu dimasukkan kedalam mesin pemotong yang berukuran tertentu.
 - b. Sedang untuk jenis roti kering setelah adonan dimasukkan dalam kamar uap lalu dimasukkan ke dalam alat pemanggang khusus untuk roti kering selama 3,5 jam.

8. Selain itu, langkah terakhir adalah membungkus produk yang sudah jadi sehingga siap untuk dipasarkan.

4.4. Hasil Produksi dan Pemasaran

Produk yang dihasilkan oleh perusahaan sebagian besar adalah roti basah. Sedangkan untuk jenis roti kering, perusahaan hanya membuat dua macam roti kering, yaitu biskuit bagelin dan bolu kering. Banyaknya macam produk roti basah dan sedikitnya roti kering yang diproduksi dikarenakan roti basah lebih mudah dipasarkan dibandingkan dengan roti kering.

Adapun macam roti basah yang diproduksi antara lain :

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. Roti tawar | 11. Bolu lapis |
| 2. Roti sobek | 12. Bolu nambo |
| 3. Roti keju | 13. Spekul |
| 4. Roti sosis | 14. Proff |
| 5. Amandel kacang | 15. Bolu kukus |
| 6. Amandel nanas | 16. Kue donat |
| 7. Room horn | 17. Roti pisang |
| 8. Marmer cake | 18. Roti kacang |
| 9. Tarky | 19. Roti coklat |
| 10. Soes poom | 20. Roti room |

Produk roti yang telah jadi segera dipasarkan dengan mengirimnya ke beberapa toko atau pemesan yang ada di dalam ataupun di luar kota. Selain itu ada

pula yang langsung dijajakan ke konsumen dengan menggunakan kereta dorong (gerobag). Daerah pemasaran yang telah dijangkau antara lain Semarang, Ungaran, Demak, Pati, Kudus, Jepara, Rembang, Ambarawa, Salatiga, Boyolali dan Kendal.



BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

5.1. Tingkat Upah

Merupakan keseluruhan upah yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak, dan untuk mengetahui adanya kenaikan dan penurunan prosentase upah yang dikeluarkan oleh Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang mulai dari tahun 1994 sampai dengan tahun 1998 tercantum pada tabel sebagai berikut :

Tabel V.1
TINGKAT UPAH
TAHUN 1994 - 1998
(dalam jutaan)

TAHUN	Tingkat Upah (Rp)	Kenaikan/penurunan	
		RUPIAH	%
1994	130		-
1995	150	20	15,38
1996	165	15	10
1997	175	10	6,06
1998	180	5	2,86

Sumber : Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang

Dari tabel V.1 dapat diketahui kenaikan biaya upah terbesar terjadi pada tahun 1995 yaitu sebesar Rp. 20.000.000, sedang kenaikan biaya upah terkecil terjadi pada tahun 1998 yaitu sebesar Rp. 5.000.000. Peningkatan pertumbuhan tingkat upah terbesar terjadi

pada tahun 1995 yaitu 15.38% sedangkan peningkatan pertumbuhan tingkat upah terkecil terjadi pada tahun 1998 sebesar 2.86 %.

5.2. Biaya Tunjangan Sosial

Merupakan keseluruhan biaya Tunjangan Sosial yang dikeluarkan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan, dan untuk mengetahui adanya kenaikan serta penurunan prosentase biaya tunjangan sosial yang dikeluarkan oleh Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang mulai dari tahun 1994 sampai dengan tahun 1998 tercantum pada tabel sebagai berikut :

Tabel V.2
TUNJANGAN SOSIAL
TAHUN 1994 - 1998
(dalam jutaan)

TAHUN	Tunjangan Sosial (Rp)	Kenaikan/penurunan	
		RUPIAH	%
1994	135	-	-
1995	160	25	18.52
1996	175	15	9.375
1997	185	10	5.71
1998	200	15	8.11

Sumber : Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang

Dari tabel V.2 dapat diketahui kenaikan biaya tunjangan sosial terbesar terjadi pada tahun 1995 yaitu sebesar Rp. 25.000.000, sedang kenaikan biaya tunjangan sosial terkecil terjadi pada tahun 1997 yaitu sebesar Rp. 10.000.000. Peningkatan pertumbuhan tunjangan sosial terbesar terjadi pada tahun 1995

yaitu 18.52% sedangkan peningkatan pertumbuhan tunjangan sosial terkecil terjadi pada tahun 1997 sebesar 5,71%.

5.3. Produktivitas

Merupakan keseluruhan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu yang dapat dipergunakan untuk mengetahui adanya prosentase kenaikan dan penurunan produktivitas pada Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang mulai dari tahun 1994 sampai dengan tahun 1998. Besarnya prosentase kenaikan dan penurunan produktivitas tahun 1994 sampai dengan tahun 1998 tercantum pada tabel sebagai berikut :

Tabel V.3
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
TAHUN 1994 - 1998
 (dalam ribuan unit)

TAHUN	Produktivitas Tenaga kerja (unit)	Kenaikan/penurunan	
			%
1994	175	-	-
1995	185	10	5.71
1996	200	15	8.11
1997	210	10	5
1998	220	20	9.52

Sumber : Perusahaan Roti "Bintang Jaya" Semarang

Dari tabel V.3 dapat diketahui bahwa kenaikan produktivitas kerja terbesar terjadi pada tahun 1998 dimana hasil produktivitas mencapai 20.000 unit roti.

Sedangkan kenaikan produktivitas kerja terkecil terjadi pada tahun 1995 dan 1997 yaitu sebesar 10.000 Unit roti. Dan dari data tersebut diatas dapat diketahui pula bahwa produktivitas kerja karyawan terus meningkat, walaupun peningkatan tidak sama.

Peningkatan pertumbuhan produktivitas kerja karyawan terbesar terjadi pada tahun 1998 yaitu mencapai 9.52% sedangkan peningkatan pertumbuhan produktivitas kerja karyawan yang terkecil terjadi pada tahun 1997 yaitu sebesar 5%.

5.4. Pembahasan

Telah dikemukakan di muka, bahwa untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu tingkat upah dan tunjangan sosial dengan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang digunakan analisis korelasi parsial/ sederhana.

Dari hasil perhitungan korelasi parsial/ sederhana yang didasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai r dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Korelasi Sederhana antara variabel tingkat upah terhadap variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang.

Dari hasil perhitungan microstat, besarnya korelasi antara variabel tingkat upah dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang (r_{X_1Y}) adalah sebesar 0,97881 ini memperlihatkan bahwa keeratan hubungan antara variabel tingkat upah dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang bersifat kuat.

2. Korelasi Sederhana antara variabel tunjangan sosial dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang

Dari perhitungan microstat korelasi sederhana antara variabel tunjangan sosial dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang (r_{X_2Y}) sebesar 0,98484 dengan menganggap variabel tingkat upah dianggap konstan, hal ini menunjukkan bahwa kedua hubungan variabel tersebut adalah kuat.

5.5. Analisis Regresi Berganda

Dengan menggunakan perhitungan microstat regresi berganda dapat diketahui variabel bebas mana yang memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang.

Dari perhitungan regresi berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y_c = 71.1424 + 0.1523 X_1 + 0.5993 X_2$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui regresi untuk $b_1 = 0.1523$ dan $b_2 = 0.5993$ menunjukkan bahwa :

- Apabila variabel X_2 (tunjangan sosial) dianggap konstan atau tetap, maka kenaikan satu rupiah variabel tingkat upah akan menaikkan variabel produktivitas karyawan sebesar 0.1523 unit roti.
- Apabila variabel X_1 (tingkat upah) dianggap konstan atau tetap, maka kenaikan satu unit variabel tunjangan sosial akan menaikkan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang sebesar 0.5993 unit roti.

5.6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah dan tunjangan sosial dapat menerangkan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang.

Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui koefisien determinasi sebesar 0.9851 atau 98,51% hal ini dapat diketahui atau dikatakan bahwa variabel tingkat upah dan variabel tunjangan sosial mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel produktivitas

karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang dan sisanya sebesar 0.0149 atau 1,49% dipengaruhi oleh diluar kedua faktor tersebut.

5.7. Uji Signifikasi

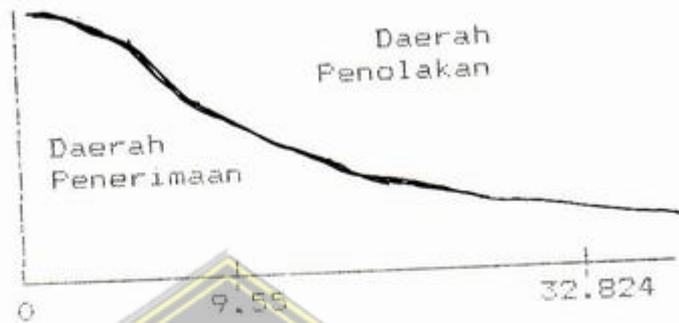
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y , maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F_{test} sebagai berikut :

$F_{hitung} < F_{tabel}$. artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

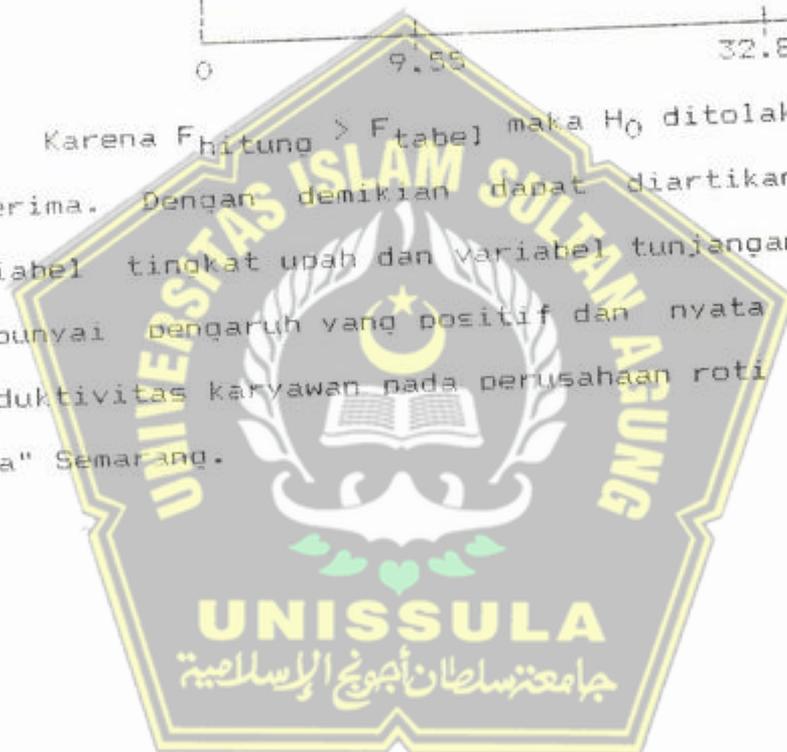
$F_{hitung} > F_{tabel}$. artinya ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Pengujian korelasi dengan taraf nyata (α) = 0,05 atau pada derajat kepercayaan 95% dan dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$) dan uji pihak kanan sehingga dapat diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 9,55 dan F_{hitung} sebesar 32.824 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata antara variabel tingkat upah (X_1) dan variabel tunjangan sosial (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Gambar 5.1
 UJI HIPOTESIS
 TINGKAT UPAH DAN TUNJANGAN SOSIAL TERHADAP
 PRDODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
 PERUSAHAAN ROTI BINTANG JAYA SEMARANG"



Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel tingkat upah dan variabel tunjangan sosial mempunyai pengaruh yang positif dan nyata terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari analisis yang penulis lakukan, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan microstat, besarnya korelasi antara variabel tingkat upah dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang (r_{X_1Y}) adalah sebesar 0,97881 ini memperlihatkan bahwa keeratan hubungan antara variabel tingkat upah dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang bersifat kuat.
2. Dari perhitungan microstat korelasi sederhana antara variabel tunjangan sosial dengan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang (r_{X_2Y}) sebesar 0,98484 dengan menganggap variabel tingkat upah dianggap konstan, hal ini menunjukkan bahwa kedua hubungan variabel tersebut adalah kuat.
3. Dari perhitungan regresi berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y_c = 71.1424 + 0.1523 X_1 + 0.5993 X_2$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui regresi untuk $b_1 = 0.1523$ dan $b_2 = 0.5993$ menunjukkan bahwa :

- Apabila variabel X_2 (tunjangan sosial) dianggap konstan atau tetap, maka kenaikan satu rupiah variabel tingkat upah akan menaikkan variabel produktivitas karyawan sebesar 0.1523 unit roti.
- Apabila variabel X_1 (tingkat upah) dianggap konstan atau tetap, maka kenaikan satu unit variabel tunjangan sosial akan menaikkan variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang sebesar 0.5993 unit roti.

4. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0.9851 atau 98.51% hal ini dapat diketahui atau dikatakan bahwa variabel tingkat upah dan variabel tunjangan sosial mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang dan sisanya sebesar 0.0149 atau 1.49% dipengaruhi oleh diluar kedua faktor tersebut.

5. Dalam hasil uji F_{test} dapat diketahui hasil perhitungan untuk F_{tabel} sebesar 9.55 dan F_{hitung} sebesar 32.824 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata antara variabel tingkat upah (X_1) dan variabel tunjangan sosial (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan roti "Bintang Jaya" Semarang.

6.2. Saran- saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran- saran yang disampaikan dalam penelitian disini adalah :

1. Program tunjangan sosial yang diterapkan perusahaan hendaknya bisa lebih ditingkatkan lagi karena program tersebut bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berakibat positif, yaitu karyawan akan bekerja lebih produktif, sehingga produktivitas akan meningkat.
2. Dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan dalam kaitannya dengan variabel tingkat upah dan tunjangan sosial hendaknya dititik beratkan pada peningkatan ketrampilan yang bersifat teknik dan manajerial dan memberikan kesejahteraan yang menyangkut fasilitas karyawan dengan lebih baik lagi.
3. Selain peningkatan fasilitas- fasilitas seperti diatas, juga perlu perhatian mengenai hubungan kerja bagi karyawan. Hal ini erat kaitannya dengan hubungan antara karyawan dengan atasan, yaitu unsur memanusiakan manusia yakni karyawan tidak lagi dianggap sebagai mesin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan, 1984. Pengantar Metode Statistik, jilid II, LP3S, Jakarta
- Amudi Pasaribu, 1975. Pengantar Statistik, Dahlia Indonesia, edisi I
- A.S. Moenir, 1984. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta
- EB. Flipppo, 1987, Manajemen Personalialia, edisi .VI, Erlangga, Jakarta
- Fred N. Kerlingger, 1987, Korelasi dan Analisa Regresi Berganda, Nurcahaya, Yogyakarta
- G. Karta Sapoeetra, 1984, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Bina aksara, Jakarta
- Hadi Poernomo, 1970, Tata Personalialia Jabatan, Jakarta
- Heidjrahman R, 1984, Manajemen Personalialia, edisi III, Yogyakarta
- Iswandono Sarjono Poernomo, 1981, Sekelumit Analisa Regresi dan Korelasi, edisi I, BPFE, Yogyakarta
- J. Supranto, 1975, Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan, edisi II, Gramedia, Jakarta
- J. Rafianto, 1985, Produktifitas Tenaga Kerja Manusia, kumpulan kertas karya, seri Produktifitas II, Jakarta
- J. Simanjuntak, 1985, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FE - UI, Jakarta
- Moh. Masud (alih bahasa), 1985, Manajemen Personalialia, edisi VI, jilid II, Erlangga, Jakarta
- M. Manullang, 1961, Pengantar Ekonomi Perusahaan, Ghalis Indonesia, cetakan I, Darusalam
- Marzuki, 1977, Metodologi Riset, FE UII, Yogyakarta
- Sentanoe Kartanegara, 1982, Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia, Mutiara, Jakarta

Sinungan Muhdarsyah. 1987. Produktifitas Apa dan Bagaimana, edisi IV, Bina Aksara, Jakarta

Sudjana, 1982. Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, jilid II, Tarsito, Bandung

Sumadi Suryabrata, 1983. Metodologi Penelitian, edisi I, Yogyakarta



DATA FOR: B:NUGROHO LABEL: peng ubah&tunj sosial thd produktivitas
OF CASES: 5 NUMBER OF VARIABLES: 3

	x1	x2	y
1	130.00	135.00	175.00
2	150.00	160.00	185.00
3	165.00	175.00	200.00
4	175.00	185.00	210.00
5	180.00	200.00	220.00

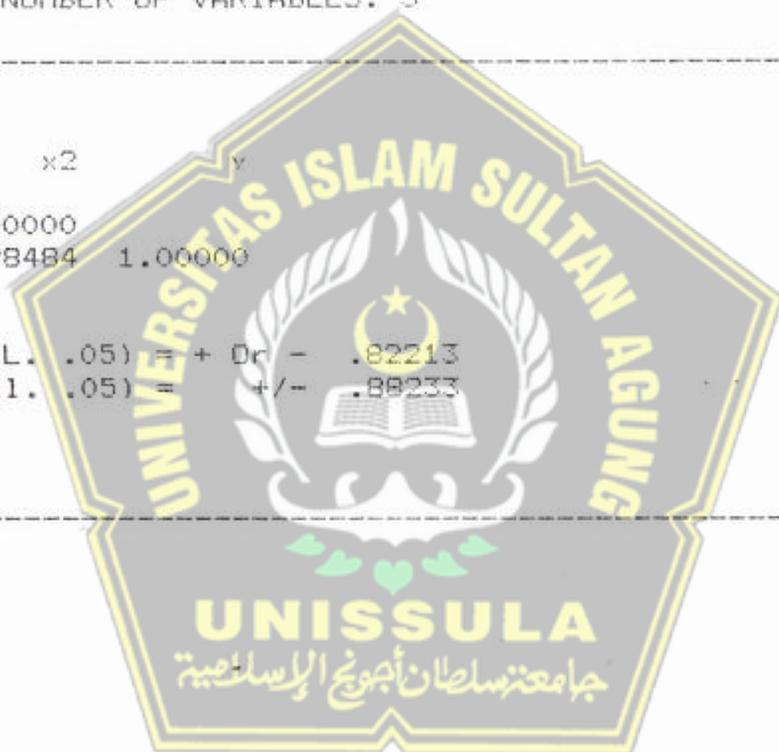
----- CORRELATION MATRIX -----

DATA FOR: B:NUGROHO LABEL: peng ubah&tunj sosial thd produktivitas
OF CASES: 5 NUMBER OF VARIABLES: 3

	x1	x2	y
1.00000			
.99069	1.00000		
.97881	.98484	1.00000	

CRITICAL VALUE (1-TAIL. .05) = + Or - .82213
CRITICAL VALUE (2-tail. .05) = +/- .88233

5



----- REGRESSION ANALYSIS -----

DER DATA FOR: B:NUGROHO LABEL: peng upah&tunj sosial thd produktivitas
 BER OF CASES: 5 NUMBER OF VARIABLES: 3

EX	NAME	MEAN	STD.DEV.
	x1	160.0000	20.3101
	x2	171.0000	24.8495
VAR.:	y	198.0000	18.2346

DEPENDENT VARIABLE: y

	REGRESSION COEFFICIENT	STD. ERROR	T(DF= 2)	PROB.	PARTIAL r ²
	.1523	.8020	.190	.86690	.0170
	.5993	.6555	.914	.45706	.2948
CONSTANT	71.1424				

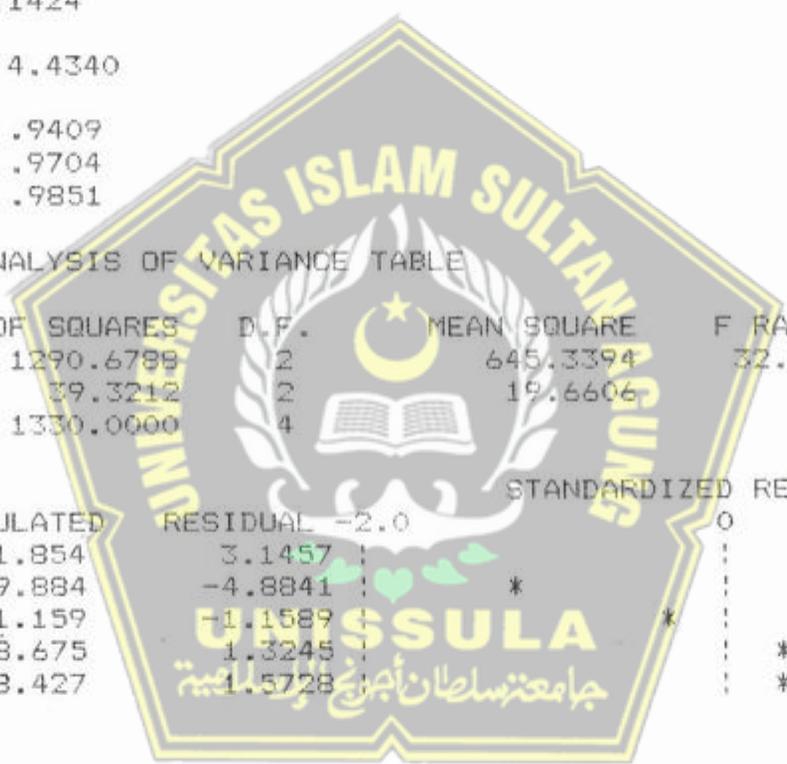
ERROR OF EST. = 4.4340

ADJUSTED R SQUARED = .9409
 R SQUARED = .9704
 MULTIPLE R = .9851

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	1290.6788	2	645.3394	32.824	.0296
INDIVIDUAL	39.3212	2	19.6606		
TOTAL	1330.0000	4			

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	STANDARDIZED RESIDUALS	
			-2.0	0	2.0
1	175.000	171.854	3.1457	*	
2	185.000	189.884	-4.8841	*	
3	200.000	201.159	-1.1589	*	
4	210.000	208.675	1.3245	*	
5	220.000	218.427	1.5728	*	



DISTRIBUSI F untuk 5%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,88	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,29	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,27	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,25
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Sumber : Drs. Nugroho Budiyuwono, 1987, Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan, UGM, Yogyakarta.

New

BINTANG JAYA

Jl. Sri Kuncoro III No.5 Semarang Telp. (024) 605768
=====

SURAT KETERANGAN
No. 230/ BJ/ II/ 2000

Yang bertanda tangan dibawah ini kami pimpinan pada
Perusahaan Roti New "Bintang Jaya" menerangkan bahwa :

N a m a : Agus Joko Nugroho

N i m : 04.96.5517

Fakultas : Ekonomi

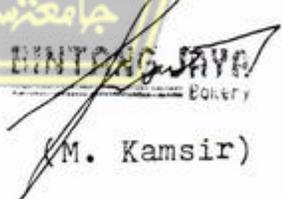
Pada : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Telah melaksanakan penelitian di Perusahaan kami yang
dilaksanakan dari tanggal 14 Desember 1999 s/d selesai
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan harapan
agar dapat dipergunakan seperlunya, dan kepada yang
bersangkutan harap maklum.

Semarang, 10 Feb 2000

Pimpinan

UNISSULA
جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية


BINTANG JAYA
Bakery

(M. Kamsir)