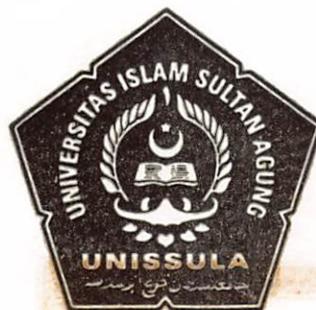


**PENGARUH PENGEMBANGAN TENAGA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PRODUKSI PADA
PT. TEXMACO JAYA DI PEMALANG
(Bagian Pertenunan)**

S K R I P S I

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



Disusun oleh :

Nama : NUR ATIKOH

NIM : 04.96.5746

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

ABSTRAKSI

PT. Texmaco yang bergerak dalam industri penghasil tekstil bertujuan agar proses produksinya dapat berjalan dengan lancar. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus dapat memanfaatkan kemampuan dan memperkecil hambatan serta kelemahan yang ada. Tujuan perusahaan dapat terwujud apabila tenaga kerjanya dapat bekerja lebih produktif dan untuk menjadikan tenaga kerjanya agar lebih produktif dibutuhkan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi pekerjaan.

Usaha peningkatan produktivitas karyawan, khususnya pada bagian pertenunan, ketrampilan dan jumlah tenaga kerja yang mandiri cukup menentukan dan untuk meingkatkan ketrampilan dan pengetahuan tersebut perlu adanya pengembangan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dilakukan suatu penelitian dengan judul : Pengaruh Pengembangan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pada PT. Texmaco di Pemalang (Bagian Pertenunan).

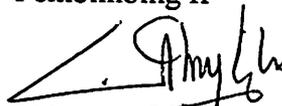
Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan per tenaga kerja dan skill terhadap produktivitas karyawan bagian pertenunan.

Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda dan koefisien determinasi dibantu dengan program SPSS dengan hasil sebagai berikut :

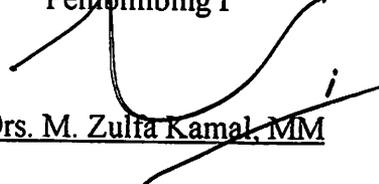
1. pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,551 > 2,132$ dan tingkat signifikansi ditunjukkan dengan $P = 0,0310$.
2. skill mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,685 > 2,132$ dan tingkat signifikansi ditunjukkan dengan $P = 0,0217$
3. Pengembangan dan skill mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan . Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $22,80385 > 3,89$ dan tingkat signifikansi ditunjukkan dengan $P = 0,0420$.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan skill mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

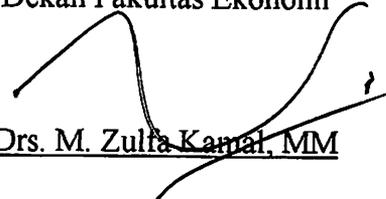
Pembimbing II


Dra. Nunung Ghoniyah, MM

Pembimbing I


Drs. M. Zulfa Kamal, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi


Drs. M. Zulfa Kamal, MM

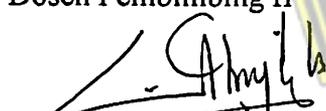
HALAMAN PENGESAHAN

Nama : NUR ATIKOH
NIM : 04.96.5746
Nirm : 96.6.101.02013.50243
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN TENAGA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PRODUKSI PADA PT. TEXMACO JAYA BEJI -
PEMALANG (Bagian Pertenunan).

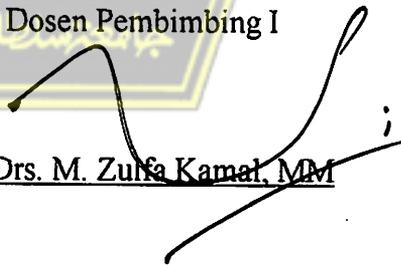
Dosen Pembimbing : 1. Drs. M. Zulfa Kamal, MM
2. Dra. Nunung Ghoniyah, MM

Semarang, Januari 2001

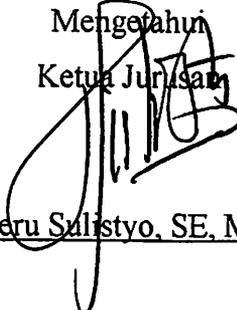
Dosen Pembimbing II


Dra. Nunung Ghoniyah, MM

Dosen Pembimbing I


Drs. M. Zulfa Kamal, MM

Mengesahkan
Ketua Jurusan


Heru Sulistyono, SE, MSi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini sesuai dengan rencana.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat penyelesaian program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. TEXMACO JAYA BEJI - PEMALANG (Bagian Pertenunan)”.

Selama penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bimbingan, arahan, saran, masukan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Drs. M. Zulfa Kamal, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Dra. Nunung Ghoniyah, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.

6. Kedua orang tuaku Abah dan Umi beserta saudara-saudaraku yang senantiasa memberikan do'a, dorongan material maupun spiritual.
7. Mamas Heyi' yang telah menemaniku dalam suka maupun duka, terima kasih atas segala dukungannya. (You are mymine in my live and to be number one).
8. Sahabatku Fetty, Ismi, Poppy, Risna, Ela, Nunung, Mba' A-am, Mba' Wati, Mas Andi-ek, teman-teman satu kost, satu almamater, terima kasih atas persahabatan yang indah (don't forget me forever).
9. 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 di kemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Februari 2001

Penulis

NUR ATIKOH

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allah dengan harta benda dan diri mereka adalah lebih tinggi derajatnya disisi Allah,dan itulah orang-orang yang mendapat kemenangan”.(Qs.AT-Taubah:20)

“ Sesungguhnya sholatku , ibadahku, hidupku dan matiku semata hanya untuk Allah seru sekalian alam”. (Al-Qur’an)



Kupersembahkan kepada :

- Kedua orang tuaku Abah dan Umi beserta saudara-saudara ku tercinta
- Panutan dunia akhiratku kelak terkasih
- Sahabat-sahabatku tersayang

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAKSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	4
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.4.1 Tujuan Penelitian	4
1.4.2 Kegunaan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengembangan Tenaga Kerja	6
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja	6
2.1.2 Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja	6
2.2 Pengertian Pengembangan dan Kemampuan (Skill) Tenaga Kerja	10

2.3 Produktivitas Tenaga Kerja	13
2.2.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..	14
2.2.3 Ruang Lingkup Produktivitas	15
2.4 Hipotesis	16

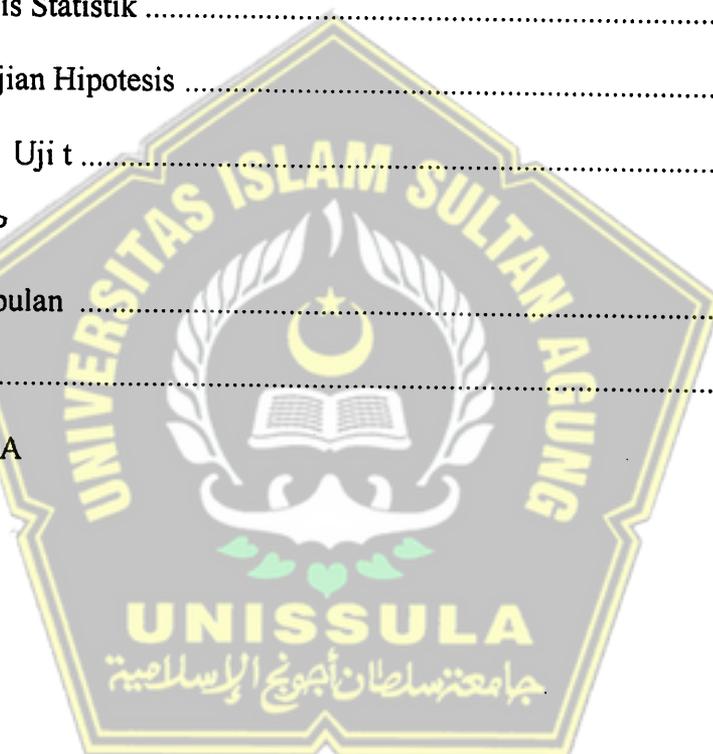
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	17
3.2 Lokasi Penelitian	17
3.3 Sumber Data	17
3.3 Metode Penelitian	17
3.4 Populasi dan Sampel	18
3.4.1 Populasi	18
3.4.2 Sampel	18
3.5 Definisi Operasional	19
3.6 Metode Analisis	19

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	23
4.2 Struktur Organisasi	25
4.3 Personalia	36
4.4 Sistem Pengupahan	37
4.5 Cara-cara Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Texmaco Jaya	38
4.6 Maksud dan Tujuan Program Training	39
4.7 Produksi	40

4.8 Pemasaran Hasil Produksi	44
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Analisis Deskripsi	45
5.1.1 Pengembangan Per Tenaga Kerja	45
5.1.2 Skill	46
5.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja	47
5.2 Analisis Statistik	49
5.3 Pengujian Hipotesis	50
5.3.1 Uji t	53
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	55
6.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan selalu berusaha agar proses produksinya dapat berjalan dengan lancar. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat memanfaatkan kemampuan dan memperkecil hambatan serta kelemahan yang ada. Bagi perusahaan, salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan dalam menghasilkan produk adalah faktor produksi tenaga kerja. Tenaga kerja adalah manusia yang mempunyai tenaga, fikiran maupun fisik yang mampu dan mau bekerja menggunakan tenaga kerjanya tersebut (Supomo, 1976). Tenaga kerja bekerja untuk menghasilkan suatu produk, dan tinggi rendahnya hasil produksi dipengaruhi oleh tenaga kerja. Tenaga kerja yang dapat memanfaatkan waktu bekerjanya dengan baik akan menghasilkan hasil produksi yang lebih banyak dibandingkan tenaga kerja yang tidak mengefisiensikan waktunya dengan baik.

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik apabila karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama berada dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru yang setiap kali ditarik oleh perusahaan,

Pengetahuan tenaga kerja akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan kerja sangat menentukan berhasil atau tidaknya tugas dengan baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perusahaan atau organisasi harus mengembangkan karyawannya. (Ranupandoyo dan Husnan, 1982). Setiap pemimpin perusahaan harus bertanggung jawab memajukan atau mengembangkan bawahannya. Dengan memajukan atau mengembangkan pegawai ini, dimaksudkan untuk menambah atau memajukan keahlian dan efisiensi kerja dari bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas dan menempatkannya pada jabatan yang setepat-tepatnya (Manullang, 1981).

Berjalannya suatu perusahaan, tentunya dengan maksud mencari keuntungan semaksimal mungkin dan tercapai tujuan tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang profesional. Perusahaan tidak segan-segan mengeluarkan biaya untuk keperluan latihan karyawan, sebab ini dianggap sebagai suatu investasi yang akan memberikan jaminan bahwa karyawan-karyawan adalah anggota organisasi yang baik dengan harapan akan membawa kemajuan dan kelancaran usahanya serta mempermudah dalam pencapaian tujuan (Ranupandoyo dan Husnan, 1982).

Tujuan dari perusahaan dapat terwujud apabila tenaga kerja atau karyawan yang ada dapat bekerja dengan lebih produktif. Kerja yang produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi pekerjaan sehingga dapat menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik (Sinungan, 1987). Khusus bagi tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi sikap tersebut harus lebih ditanamkan dan dikembangkan secara terus menerus. Dengan meningkatnya keterampilan dari para karyawan maka hasil produksi akan meningkat dan ini akan

mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Tetapi sebaliknya apabila karyawan tidak mempunyai keterampilan yang cukup maka jumlah produksinya akan kecil sehingga produktivitas kerja karyawan juga menurun. Oleh karena itu usaha ke arah peningkatan dan pengetahuan baru harus selalu dilaksanakan untuk menghadapi industrialisasi terus meningkat.

Dengan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH PENGEMBANGAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PRODUKSI PADA PT.TEXMACO DI PEMALANG (Bagian Pertenunan)”.

1.2 Perumusan Masalah

PT. Texmaco Jaya merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kain, dimana dalam melaksanakan kegiatannya khususnya bagian pertenunan adalah menggunakan tenaga ahli (*skill*). Sehingga produktivitas karyawan di sini merupakan permasalahan penting yang perlu dikaji untuk mengetahui apakah perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sudah efektif.

Usaha peningkatan produktivitas karyawan, khususnya pada bagian pertenunan, ketrampilan dan *skill* yang mandiri cukup menentukan. Untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan perlu adanya pengembangan.

Sehubungan dengan hal tersebut perlu dikaji apakah PT. Texmaco Jaya dalam melaksanakan pengembangan karyawannya yang mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Supaya penelitian ini dapat terarah dan tidak menimbulkan kesalah pahaman serta penafsiran yang berbeda-beda di samping melihat keterbatasan diri penulis pada tenaga, waktu dan biaya maka peneliti membatasi masalah yang dibahas, meliputi :

1. Variabel pengembangan karyawan, dimana variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi pada PT. Texmaco di Pemalang khususnya bagian pertenunan..
2. Lingkup karyawan yang diteliti / diambil sampel sebagai obyek penelitian adalah karyawan PT. Texmaco Jaya, khususnya dibagian pertenunan.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya karena ada tujuan, yaitu :

- Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan pertenaga kerja terhadap produktivitas karyawan pertenunan.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Adapun dilakukannya penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

- a. Peneliti
 - 1). Merupakan salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

2). Penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.

b. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah biaya pengembangan dan penambahan *skill*.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengembangan Tenaga Kerja

2.1.1 Pengertian Pengembangan Tenaga Kerja

Merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang pada pegawai atau tenaga kerja yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. (AA. Anwar Prabu Mangkunegara ; 2000: 44)

2.1.2 Pengembangan Tenaga Kerja

Salah satu faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan kerja. Apabila dalam melaksanakan pekerjaannya tenaga kerja mempunyai ketrampilan yang tinggi, maka hasil atau *output* yang dicapai akan tinggi pula. Oleh karena itu ketrampilan merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dalam usaha untuk meningkatkan hasil kerja. Usaha dari perusahaan untuk meningkatkan ketrampilan kerja karyawannya adalah dengan pengembangan dan latihan kerja.

Adapun tujuan dari program pengembangan dan latihan kerja adalah : Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 1985). Jadi

tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Ranupandoyo dan Husnan, 1984).

1. Latihan Untuk Karyawan Operasional

Pada umumnya latihan untuk karyawan operasional bertujuan agar :
(Ranupandoyo dan Husnan, 1984)

- a. Meningkatkan produktivitas
 - b. Memperbaiki moral
 - c. Mengurangi pengawasan
 - d. Mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan
 - e. Meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi
- 1) Prinsip-prinsip latihan

Berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman pimpinan perusahaan untuk memberikan penambahan ketrampilan, pengetahuan dan sikap terhadap pekerjaan adalah sebagai berikut : (Ranupandoyo dan Husnan, 1984)

a. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin cepat ia akan mempelajari ketrampilan atau pengetahuan baru tersebut.

b. Laporan Kemajuan

Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seseorang karyawan telah mengetahui pengetahuan baru.

c. *Reinforcement* (Peneguran)

Proses ketrampilan yang sedang dipelajari perlu diperkuat dengan hadiah atau hukuman.

d. *Praktek*

Sedapat mungkin para karyawan yang sedang dilatih bisa mempraktekkan ketrampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sesungguhnya.

e. *Perbedaan Individual*

Latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.

2) *Berbagai Sistem / Metode Latihan Operasional*

Bentuk / metode latihan untuk karyawan operasional bisa dikelompokkan menjadi 4 macam. (Ranupandoyo dan Husnan, 1984) :

a. *On The Job Training*

Sistem ini terutama memberikan kepada atasan langsung dari karyawan yang baru dilatih, untuk melatih mereka karena itu keberhasilan sistem ini akan sangat tergantung pada atasan langsung. Meskipun demikian cara ini mempunyai efek dan psikologi terhadap para karyawan yang dilatih karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya.

b. *Vestibule School*

Merupakan bentuk latihan di mana pelatihnya bukan atasan langsung, tapi pelatih-pelatih khusus (*staf specialist*). Sistem ini digunakan terutama adalah untuk menghindari para atasan langsung tersebut dengan tambahan kewajiban memusatkan latihan hanya kepada para ahli dalam bidang latihan. Meskipun demikian cara semacam ini bisa menimbulkan konflik

antara atasan langsung dengan para pelatih apabila ternyata nantinya para karyawan yang telah dianggap tidak baik.

c. *Apprenticeship* (magang)

Sistem ini biasa digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*skill*) yang relatif lebih tinggi. Program *apprenticeship* biasa mengkombinasikan *on-the-job training* dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu.

d. Kursus-kursus khusus

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada latihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu di luar bidang pekerjaan seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan dan lain sebagainya.

2. Metode pengembangan karyawan manajerial

Untuk karyawan manajerial, yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain, metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Hal ini disebabkan karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan karyawan operasional. Di antara karakteristik kepribadian yang dianggap penting adalah : pengetahuan yang luas, kemampuan untuk mengambil keputusan, kepercayaan terhadap diri sendiri, kepekaan sosial dan stabilitas emosi.

2.2 Pengertian Pengembangan dan Kemampuan (*Skill*) Tenaga Kerja

Pengembangan dan kemampuan (*skill*) tenaga kerja karyawan tidak dapat dinilai secara kasat mata, akan tetapi dapat diketahui dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Penilaian atau pengauditan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara langsung, dalam arti setiap tenaga kerja tidak dapat dilihat bagaimana hasil kerja yang telah dilakukan dalam satu hari akan tetapi melalui suatu proses atau tahapan, diantaranya meliputi penulurusan secara normal dan sistematis mengenai efektivitas program kepegawaian, program analisis jabatan, penarikan pegawai, testing, pelatihan dan pengembangan manajemen, promosi jabatan, transfer, taksiran pegawai, hubungan kerja, pelayanan pegawai, moral dan sikap kerja, penyuluhan pegawai, upah, administrasi upah, dan penelitian pegawai.

Dalam pengauditan sumber daya manusia, perlu diperhatikan aspek-aspek, antara lain kualitas kekuatan kerja, penentuan kualitas, daftar kemampuan (*skill*), *turnover*, dan perubahan intern.

1. Kualitas Kekuatan Kerja

Pengauditan sumber daya manusia harus melibatkan pengujian kualitas kekuatan kerja. Peningkatan kualitas dapat dicapai melalui pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

2. Penentuan Kualitas

Penentuan kualitas kekuatan kerja dapat melalui analisis jabatan. Analisis jabatan ini digunakan untuk menentukan tugas-tugas, tanggung jawab, kondisi kerja, dan interaksi antar jabatan.

3. Daftar Kemampuan (*Skill*)

Pengauditan sumber daya manusia perlu pula memperhatikan daftar kemampuan (*skill*) pegawai. Daftar *skill* sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam mendayagunakan pegawainya.

4. *Turnover* Kerja (Reputasi Tenaga Kerja)

Prosedur pengauditan sumber daya manusia harus melibatkan persediaan untuk menaksir *turnover* kerja. Hal ini disebabkan terjadinya kekosongan pegawai karena pegawai pensiun, berhenti, cuti, izin absen, dan meninggal. Penaksiran *turnover* dapat memperhatikan angka rata-rata *turnover* pada tahun sebelumnya.

Pengauditan sumber daya manusia bertujuan, antara lain agar jangan sampai terjadi *turnover* kerja tinggi dan perlu adanya pengisian kekosongan jabatan dengan segera.

5. Perubahan secara Intern

Pengauditan sumber daya manusia dapat juga mempertimbangkan perubahan secara intern, seperti promosi jabatan, penurunan jabatan (*demosi*), dan transfer jabatan.

Agar supaya karyawan yang akan direkrut dapat bekerja pada perusahaan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka lebih dulu harus ditentukan standar personalia sebagai pembandingnya. Standar ini merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Penentuan mutu ini menyangkut masalah :

(1) Rancangan jabatan

(2) Studi terhadap tugas dan kewajiban suatu jawaban untuk menentukan kemampuan karyawan yang diperlukan bagi jabatan tersebut.

Studi terhadap isi suatu jabatan dalam menentukan kebutuhan karyawan biasa disebut sebagai “analisa jabatan”. Tugas ini biasa dilakukan oleh bagian personalia, tetapi mungkin juga, terutama di dalam perusahaan-perusahaan kecil, harus dilakukan oleh manajer garis (*line manager*).

1. Analisa Jabatan

Analisa jabatan merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan. Dengan demikian analisa jabatan akan mencoba mengupas suatu jabatan, dengan memberi jawaban atas pertanyaan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana menjalankannya, mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan.

Hasil dari analisa jabatan ini adalah *deskripsi jabatan* dan *spesifikasi jabatan*.

Perbedaan-perbedaan utama antara analisa jabatan dan studi gerak bisa disimpulkan sebagai berikut :

Faktor	Analisa Jabatan	Studi Gerak
- Tujuan	- Memberikan gambaran terhadap suatu jabatan	- Merubah dan memperbaiki pekerjaan
- Ruang Lingkup	- Menyeluruh mencakup tugas, kewajiban, pengawas.	- Merubah dan memperbaiki pekerjaan
- Tingkat ketelitian	- Kurang teliti	- Sangat teliti
- Organisasi	- Dilakukan oleh bagian personalia	Dilakukan oleh industri engineers
- Teknik yang digunakan	- Observasi, interview, kuesioner	- Observasi potograpi, stopwatch dan lain-lain.
- Kegunaan	- Untuk penarikan tenaga kerja, latihan, pengupahan.	- Memperbaiki metode dan standardisasi

Proses analisa jabatan merupakan suatu pengumpulan data. Berbagai pendekatan dapat dipergunakan untuk melakukan studi terhadap suatu jabatan, dan yang biasa dipergunakan adalah :

1. *Questionnaire*
2. Menuliskan cerita singkat (*written narrative*)
3. Pengamatan (*observasi*)
4. Wawancara (*interview*)

Pendekatan yang paling sering dipergunakan adalah *interview* dan biasa dipergunakan baik untuk pekerja harian maupun bulanan. Nomor dua yang sering dipergunakan adalah observasi, terutama untuk pekerja-pekerja harian. Sedangkan untuk "*written narrative*" dan "*questionnaire*" menduduki urutan paling bawah.

Kelemahan tehnik *questionnaire* dan *written narrative* terletak pada data yang diperoleh seringkali tidak lengkap, tidak teratur. Kebaikannya adalah bisa dipergunakan sebagai latar belakang pengetahuan untuk melakukan *interview* terhadap pemangku-pemangku jabatan. Sedangkan Tehnik observasi dan *interview* memberikan data yang lebih lengkap, lebih teliti dan penggunaan waktu yang lebih baik.

Para analis jabatan banyak yang menggunakan tehnik wawancara (*interview*) sebagai metode pengumpulan data, maka beberapa sikap dasar dan tehnik yang bisa dipergunakan untuk memperoleh informasi yang lengkap dan akurat perlu diperhatikan, untuk mengurangi kecurigaan baik dari karyawan maupun para pengawas yang sedang dianalisa jabatannya.

Di antara berbagai sikap dan tehnik tersebut adalah :

1. Cobalah perkenalkan diri saudara, sehingga para karyawan tahu siapa saudara dan mengapa saudara berada di tempat tersebut.
2. Tunjukkan minat yang sungguh-sungguh terhadap pekerja dan jabatan yang saudara analisa.
3. Jangan mencoba untuk memberitahu karyawan bagaimana menjalankan pekerjaan tersebut.
4. Cobalah berbicara kepada para karyawan dan supervisi di dalam bahasa mereka.
5. Jangan mengacaukan antara pekerjaan dengan pekerja. Ingat bahwa yang kita analisa adalah jabatannya.
6. Lakukanlah studi jabatan tersebut dengan lengkap sesuai dengan tujuan program yang telah dibuat.
7. Periksalah informasi jabatan yang telah saudara peroleh.

2.3 Produktivitas Tenaga Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Secara umum produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinugal, 1987). Produktivitas kerja adalah jumlah yang dicapai seseorang atau unit faktor produksi lain dalam waktu tertentu (Winardi, 1986).

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja faktor manusia terletak pada kemampuan individu, sikap dalam bekerja, manajemen maupun organisasi kerja. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menerapkan suatu sistem kompensasi yang layak dan adil, sehingga dengan adanya kompensasi tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengukuran produktivitas antara lain dengan cara :

1. Jumlah hasil produksi yang dicapai

Yaitu jumlah hasil yang dicapai oleh setiap penggunaan tenaga kerja menunjukkan kemampuan berproduksi dari setiap faktor produksi.

2. Jumlah tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mencapai produksi. Dan kemampuan faktor tenaga kerja menunjukkan produktivitas tenaga kerja tersebut.

3. Jumlah jam per tenaga kerja

Adalah jumlah jam kerja yang digunakan oleh setiap tenaga kerja untuk menghasilkan output tertentu.

4. Moral kerja

Adalah semangat dalam individu atau golongan dalam menjalankan kegiatannya.

Tingkat semangat itu mencerminkan sikapnya terhadap lingkungan kerja.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut J. Ravianto (1985:18-19), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih baik akan mempunyai produktivitas yang lebih baik pula daripada orang yang tidak berpendidikan.

b. Pelatihan

Pelatihan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja seseorang. Semakin terlatihnya karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.

c. Disiplin

Kedisiplinan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas seseorang.

d. Tingkat Penghasilan / Upah

Penghasilan yang cukup akan membuat seseorang merasa senang dan bergairah dalam bekerja.

e. Manajemen

Tanpa manajemen yang baik, maka karyawan tidak akan terorganisir dengan baik dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Ruang Lingkup Produktivitas

Pengertian produktivitas berdasarkan ruang lingkup menurut J. Ravianto (1985:34) adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Nasional, memandang secara keseluruhan.

Dalam ruang lingkup ini diperhitungkan faktor-faktor buruh, modal, bahan mentah, dan sumber lainnya secara sederhana.

3. Ruang Lingkup Perusahaan atau Organisasi.

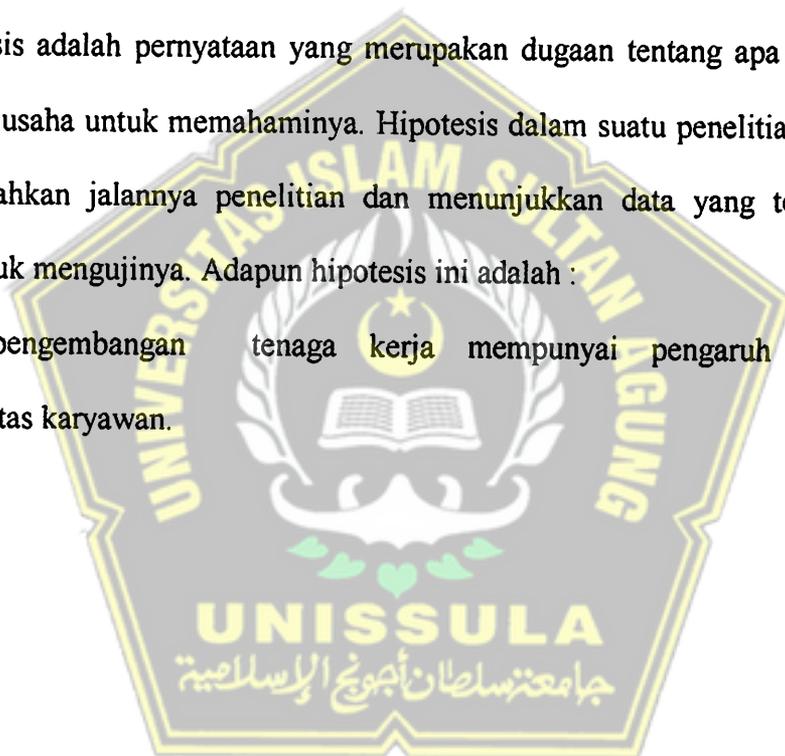
Dalam perusahaan atau organisasi lebih memungkinkan melihat hubungan timbal balik antara faktor untuk diukur dan dapat dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain.

Ruang Lingkup Pekerjaan Perorangan, sangat dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan ketersediaan peralatan proses dan peralatannya.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan tentang apa saja yang diamati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis dalam suatu penelitian berguna untuk mengarahkan jalannya penelitian dan menunjukkan data yang tepat yang diperlukan untuk mengujinya. Adapun hipotesis ini adalah :

- Diduga pengembangan tenaga kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Setiap penelitian selalu mempergunakan data yang relevan dengan pokok permasalahan dan analisis yang sesuai. Dalam penyusunan skripsi ini bersifat studi kasus dengan penelitian yang dilakukan secara intensif dan mendalam terhadap kontribusi biaya pengembangan dan *skill* terhadap produktivitas karyawan produksi bagian pertenunan pada PT. Texmaco di Pemalang.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada PT. Tekmaco Jaya yang beralamatkan di jalan Beji Kabupaten Pemalang.

3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Interview

Yaitu dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan jalan tanya jawab (wawancara) secara langsung ke perusahaan.

b. Observasi

Yaitu dengan cara mengamati secara langsung kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. (Djarwanto, PS dan Pengestu Subagyo, 1985:107). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh data-data mengenai produktivitas kerja karyawan bagian produksi, biaya pengembangan tenaga kerja dan *skill* dari perusahaan berdiri hingga tahun 1999.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya). Adapun dalam penelitian ini, yang dianggap sebagai sampel adalah :

1. Data hasil produksi dari tahun 1995 s/d 1999.
2. Data biaya pengembangan tenaga kerja langsung pada bagian pertenunan dari tahun 1995 s/d 1999.
3. Data *skill* yang terserap dari tahun 1995 s/d 1999.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional ini ditunjukkan oleh indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang secara terperinci sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (x) terdiri dari :

a. Biaya Pengembangan tenaga kerja (x_1)

Biaya pengembangan tenaga kerja adalah dana yang digunakan oleh pihak perusahaan untuk mengadakan pelatihan atau pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan tenaga kerja. Adapun biaya pengembangan tenaga kerja ini diukur dengan rupiah.

b. *Skill* (x_2)

Skill adalah keahlian tenaga kerja yang bekerja dalam proses produksi. Adapun *skill* dapat diukur dengan banyaknya tenaga ahli yang bekerja pada bagian penunjan.

2. Variabel terikat (y) adalah produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan adalah jumlah yang dicapai seseorang atau unit faktor produksi lain dalam waktu tertentu. Adapun produktivitas kerja diukur dengan output (jumlah hasil produksi tiap periode untuk masing-masing tenaga kerja) dibandingkan dengan input (waktu yang digunakan untuk memproduksi dalam mandays/ satu gulung kain).

3.6 Metode Analisis

1. Untuk mengetahui produktivitas karyawan digunakan rumus sebagai berikut :
(Sinungan, 1987)

$$y = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Keterangan :

y : Produktivitas karyawan

Output : Hasil produksi tiap periode untuk masing-masing tenaga kerja.

Input : Waktu yang digunakan untuk memproduksi dalam periode tertentu

2. Analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh biaya pengembangan per tenaga kerja dan *skill* terhadap produktivitas karyawan penenunan digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut : (Supranto, 1987)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : produktivitas karyawan bagian penenunan

a : konstanta

b_i : Koefisien regresi (i : 1,2)

X₁ : Biaya pengembangan tenaga kerja

X₂ : *Skill*

e : Variabel pengganggu

3. Untuk mengetahui proporsi sumbangan biaya pengembangan dan *skill* terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penenunan digunakan koefisien determinasi sebagai berikut : (Supranto, 1981)

$$R^2 = \frac{b_1\sum x_1 Y + b_2\sum x_2 Y}{\sum y^2}$$

4. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh biaya pengembangan dan skill secara parsial keberartian koefisien regresi secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian penunuan digunakan uji t sebagai berikut : (Supranto, 1981)

$$t = \frac{\beta_i}{S\beta_i}$$

Keterangan :

β_i : Koefisien regresi

$S\beta_i$: Kesalahan baku koefisien regresi

t : Besarnya t hitung

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan d.f = (n-k-1) penguraiannya adalah :

$H_0 = \beta_1 < 0$: (Variabel X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y)

$H_0 = \beta_2 > 0$: (Variabel X mempunyai pengaruh terhadap Y)

Kriteria penerimaan :

H_0 diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ hitung}$

5. Untuk menguji pengaruh biaya pengembangan dan skill secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan digunakan uji F sebagai berikut : (Supranto, 1981).

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

Keterangan :

F : Koefisien penentu

R^2 : Koefisien determinasi

n : banyaknya sampel

k : jumlah variabel

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan d.f = (n, n-k-1) pengujiannya adalah :

$H_0 = \beta_1 < \beta_2$ (Biaya pengembangan per tenaga kerja dan *skill* tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian penenunan.

$H_0 = \beta_1 > \beta_2$ (Biaya pengembangan per tenaga kerja dan *skill* mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian penenunan)

Kriteria penerimaan :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Berdirinya PT. Texmaco Jaya berawal dari seorang pengusaha sarung dari Pekalongan dengan tujuan pemasaran ke Medan. Namun karena usahanya mengalami kesulitan, maka berdasarkan dari pengalaman pada tahun 1963, M. Sivivassan bersama dengan G. Manusamy mendirikan sebuah perusahaan tenun ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin) dengan nama CV. Jaya Perkasa di Jalan Jawa Pekalongan yang mengoperasikan sekitar 225 buah mesin tenun ATBM.

Setelah perusahaan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan maka pada tahun 1965 mengadakan perluasan pabrik di desa Beji Kabupaten Pemalang dengan mengoperasikan 600 buah mesin tenun. Pada tahun 1970 CV. Jaya Perkasa berubah bentuk menjadi Fa. Jaya Perkasa, setelah mendapat modal dari BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) dan mendapat ijin dari instansi setempat, maka pada tanggal 28 November 1970 berdirilah PT. Texmaco Jaya dengan akta notaris No. 14 tanggal 14 November 1970 dan terdaftar Kementerian Kehakiman tanggal 29 Juni 1973 dengan modal awal sebesar 600 juta. Pada tanggal 24 September 1971 PT. Texmaco Jaya diresmikan oleh Menteri Perindustrian M. Yusuf dan Gubernur Jawa Tengah Munadi.

Pada tahun 1971 PT. Texmaco Jaya mendapatkan kredit dari Pemerintah sebesar Rp. 180 juta untuk menambah biaya pembelian alat tenun mesin sebanyak 250 buah. Mesin untuk lokasi unit 1 kemudian menjadi 250 buah mesin untuk lokasi unit II. Pada masa Orde Baru perkembangan perekonomian bagi perusahaan untuk

berkembang dengan mempermudah pemberian kredit dan fasilitas lain yang menyangkut perkembangan dari perubahan dan untuk mengajukan permohonan pada BKPM tingkat Propinsi yang meliputi unsur-unsur yaitu :

- Perpajakan (Bea Cukai dan Inspeksi Pajak)
- Kantor Wilayah Departemen Perindustrian
- Kantor Wilayah Departemen Perdagangan
- Perbankan (BAPINDO)
- Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Tengah

Dalam perkembangan selanjutnya PT. Texmaco Jaya mengadakan perluasan pabrik di daerah Karawang Jawa Barat yang merupakan perluasan pabrik pertama. Adapun perusahaan-perusahaan yang masuk dalam Texmaco Group :

1. PT. Wastra Indah di Batu Malang dengan produksi kain grey dan benang.
2. PT. Sari Garment di Ungaran dengan produksi kain jadi.
3. PT. Polysindo Perkasa Group di Kaliwungu Kendal dengan produksi benang.
4. PT. Texmaco Taman Synthetic di Kaliwungu Kendal dengan produksi kain grey dan benang.
5. PT. Texmaco Perkasa *Engeneering* di Karawang dengan produksi mesin-mesin tekstil dan suku cadangnya.
6. PT. Saritex Jaya Suashi di Batang dengan produksi kain *grey*.
7. PT. Texmaco Jaya di Pemalang dengan produksi kain *grey*, *georyette* dan *solting*.
8. PT. Texmaco Jaya di Karawang dengan produksi kain *georgette* dan *suitting*.
9. PT. Busana Perkasa Garment di Bogor dengan produksi kain jadi.
10. PT. Bima Peranan Busana di Cakung dengan produksi kain *grey*.

11. PT. Citra Abadi Sejati di Cileungsi dengan produksi kain grey.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu kerangka kerja perusahaan yang bertujuan mengatur pelaksanaan dan kelancaran kerja di dalam perusahaan. Pengorganisasian di perusahaan pada setiap bagian diatur sedemikian agar efektifitas dan efisiensi kerja dapat berjalan dengan baik. Struktur organisasi PT. Texmaco Jaya, khususnya di Departemen WJL II dapat dilihat sebagai berikut :



Tugas dan wewenang dari bagian-bagian struktur organisasi tersebut adalah :

1. Manager Produksi

- a. Mengkordinasikan aktifitas produksi dari benang sampai menjadi kain grey.
- b. Mengkordinasikan sumber daya yang ada dalam tanggung jawabnya antara lain : mesin, tenaga kerja, bahan baku dan metode.
- c. Merencanakan proses produksi sesuai dengan program yang telah ditentukan oleh pusat.
- d. Mengendalikan hasil produksi yang berupa kualitas, efisiensi dan utilisasi.
- e. Mengambil langkah-langkah yang diperlukan bila terjadi penyimpangan proses.
- f. Melaporkan hasil yang telah dicapai oleh Departemen kepada General Manager dalam bentuk laporan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- g. Membina staf dan karyawan yang berada dalam tanggung jawabnya.

2. Assisten Manager

- a. Membantu tugas manager dalam merencanakan proses produksi dengan program yang telah dibuat oleh kantor pusat.
- b. Bertanggung jawab kepada manager perihal operasi pertenunan mulai dari penerimaan barang sampai akhir proses.
- c. Membantu tugas Manager dalam merencanakan proses produksi dengan proses yang telah dibuat oleh kantor pusat.
- d. Bertanggung jawab kepada Manager perihal operasional pertenunan mulai dari penerimaan sampai akhir proses.
- e. Bertanggung jawab atas keberhasilan produksi sesuai dengan yang direncanakan.

- f. Mengatur pembagian kerja untuk bawahannya dan melaksanakan tugas khusus dari Manager.

3. *Super Intendent*

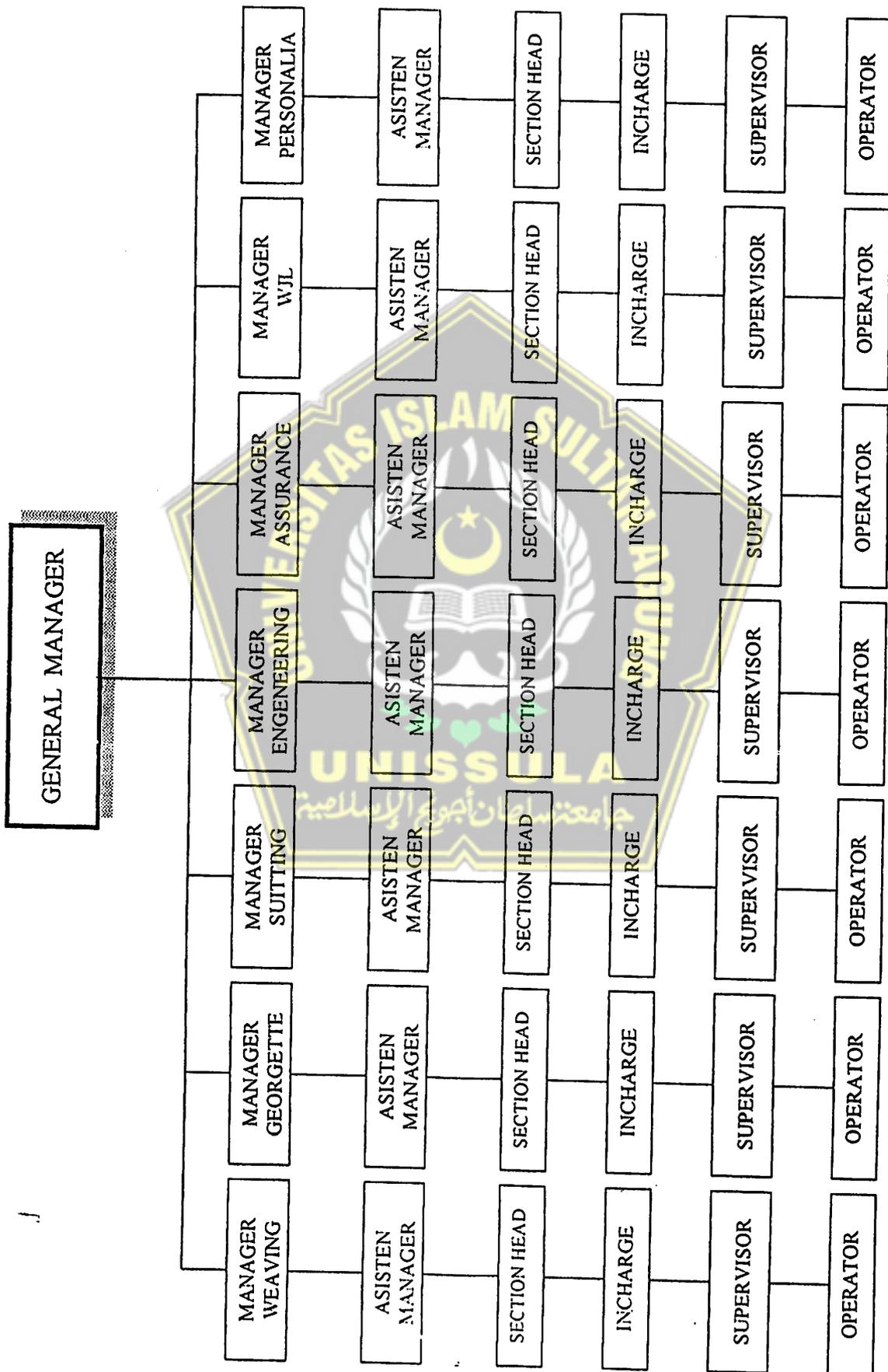
- a. Menjalankan tugas dari Manager yang dibebankan kepadanya.
- b. Bertanggung jawab kepada Manager perihal operasional dari unit proses produksi yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Mengatur pembagian kerja untuk bawahan.

4. Supervisor

- a. Mengatur pembagian kerja untuk bawahan.
- b. Menjaga dan meningkatkan kualitas serta efisiensi produksi.
- c. Menjaga dan meningkatkan ketertiban serta keselamatan kerja.
- d. Mengontrol dan mengatur anak buahnya agar dicapai hasil yang baik.
- e. Membuat laporan harian mengenai kegiatan proses produksi dan absensi kehadiran anak buahnya untuk disampaikan kepada atasannya.
- f. Membuat teguran dan mengatur anak buahnya apabila terjadi penyimpangan atas kesalahan kerja.
- g. Menjaga dan memelihara barang-barang inventaris perusahaan.

5. Operator

- a. Menjalankan mesin-mesin dan bertanggung jawab terhadap mesin yang dijalankan.
- b. Menjalankan semua order yang diberikan atasannya.
- c. Menjaga kebersihan lingkungan mesin yang dijalankan.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Texmaco Jaya Pemalang

7

Tugas dan tanggung jawab

1. General Manager

- a. Melaksanakan *policy management* puncak sesuai dengan komitmen.
- b. Mengkordinasi dan mengendalikan program kependudukan lingkungan.
- c. Merencanakan dan mengkordinasikan seluruh aktivitas perusahaan yang meliputi seluruh kegiatan departemen produksi, *engeneering*, keuangan / *inventory*, perencanaan, produksi, *quality*, *delivery*, administrasi, kepersonalian, keamanan dan proyek perluasan.
- d. Mengendalikan seluruh sumber daya yang ada di perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan yang meliputi produktivitas (*quality*, *efficiency*, *etilisasi*, *cost* sumber daya manusia), *quality*, lingkungan dan laba / rugi.
- e. Mengkordinasi aktivitas ekstern yang meliputi *intern company*, *head office*, *marketing* / PPC dan hubungan masyarakat.
- f. Mempertanggung jawabkan *performance* Texmaco Jaya Pernalang, dan Saritex Jaya Suashi Batang setiap bulan di hadapan Manager / Direktur.

2. Water Jet Loom

- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dalam memelihara kinerja lingkungan.
- b. Bertanggung-jawab atas tercapainya target produk eff dan utilisasi.
- c. Bertanggung-jawab atas tercapainya target *quality*.
- d. Mengevaluasi target dengan aktual yang dicapai, mengambil tindakan untuk mencapai target.
- e. Mengendalikan biaya produksi.

f. Mengkoordinasikan seluruh aktifitas departemen mencakup :

- Training
- Disiplin
- Kesehatan dan keselamatan kerja
- Bertanggung-jawab terhadap terjadinya deffeks yang diakibatkan oleh cacat *weaving*.

3. *Weaving*

- a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan dan memelihara kerja lingkungan.
- b. Melancarkan warping, program dan membuat kebutuhan benang.
- c. Mengendalikan produksi *preparrotory*, *loom* dan pengiriman kain *grey*.
- d. Mengendalikan efesiensi dan utilitas mesin-mesin dan *weaving* (*Loom* dan *Preparrotoriy*)
- e. Mengupayakan peningkatan *quality grey*.
- f. Mengendalikan biaya produksi.
- g. Mengendalikan dan meningkatkan kemampuan tenaga kerja.
- h. Mengevaluasi *performance weaving*.

4. *Georgette*

- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Mempersiapkan rencana produksi dan biaya setiap bulan.
- c. Mencapai target produksi baik *weantity*, maupun *kuality*.
- d. Mengendalikan *eficiency* dan utilisasi.
- e. Mengendalikan kebutuhan material untuk produksi.
- f. Mengendalikan *cost* produksi.

- g. Mengendalikan kedisiplinan karyawan.
- h. Menyelenggarakan training di tingkat karyawan dan staff.
- i. Mengendalikan keberhasilan dan kerapuan.
- j. Menyelesaikan masalah yang ada di produksi.

5. *Suitting*

- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Bertanggung-jawab atas tercapainya produksi harian dan bulanan.
- c. Bertanggung-jawab atas stok in proses kain, kmemical dan dengan estuff.
- d. Bertanggung-jawab untuk meningkatkan *grade* finish kain.
- e. Bertanggung-jawab atas terjadinya *defect* yang diakibatkan *procesing*.
- f. Bertanggung-jawab atas terjadinya komplaint dari costumer dari masalah penyimpangan warna dan finish.
- g. Mengadakan program *cost saving*.
- h. Koordinator program *soluting* di departemen dan menciptakan team waktu yang baik.
- i. Mengembangkan staff dan karyawan dengan program training, dan melaksanakan TQM.

6. *Q. Assurance*

- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Merencanakan program kerja bulanan dan harian.
- c. Mengkoordinasikan seksi *georgette*, *suiting*, *semple* dan *despatch* untuk menunjang hasil yang maksimal.
- d. Mengevaluasi hasil kerja
- e. Meningkatkan produktivitas.

- f. Mengembangkan staff / sumber daya manusia.
- g. Menjaga ketertiban dan keberhasilan lingkungan.

7. Administrasi / PPS

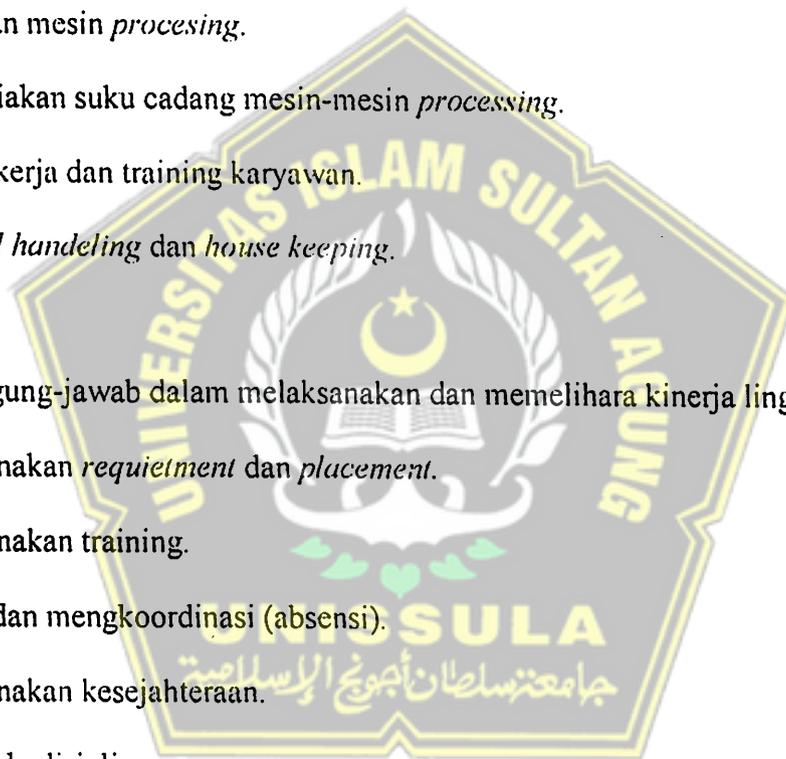
- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Bertanggung-jawab dalam pengoprasian kinerja / PAL.
- c. Menyediakan dan mendistribusikan tenaga listrik, *steam, compressor, chiller*.
- d. Merencanakan dan melaksanakan *preventive maintenance service*, melakukan perbaikan mesin *processing*.
- e. Menyediakan suku cadang mesin-mesin *processing*.
- f. Tenaga kerja dan training karyawan.
- g. *Material handling* dan *house keeping*.

8. Personalia

- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Melaksanakan *requietment* dan *placement*.
- c. Melaksanakan training.
- d. Menata dan mengkoordinasi (absensi).
- e. Melaksanakan kesejahteraan.
- f. Menjaga kedisiplinan.
- g. Melaksanakan hubungan industrial.
- h. Melaksanakan berakhirnya hubungan kerja.

9. Administrasi (Office)

- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Mengatur urusan rumah tangga perusahaan meliputi *Guest House* serta pelayanan tamu.



- c. Melaksanakan pengurusan surat-surat ijin perusahaan dari instansi pemerintah.
- d. Mengatur transportasi.
- e. Melaksanakan *public relation*.

10. *Finance*

- a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. *Effective management of working capital.*
- c. *Complation of truc and fair new of affairs the unit to the management with necessary recored.*
- d. *Ensury on line sistem for all activites by Cp ordinating with EDP Departement.*
- e. *Heaving effective control on goods flowing out of factory.*

11. *Materian Control*

- a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan
- b. Bertanggung jawab atas kelancaran arus pengadaan barang.
- c. Memastikan bahwa barang yang dibeli adalah barang yang diperlukan dengan harga *competitive*, mutu dan jumlah yang sesuai pada saat yang tepat dan dari sub kontraktor yang lancar.
- d. Mengontrol semua aktifitas pembelian barang, local dan import, aktivitas mainstore dalam penerimaan, penyimpanan dan penyerahan barang.
- e. Mempersiapkan data dan aplikasi untuk pembukaan L/C *spacepart* dan bahan penolong.
- f. Mempersiapkan budget *dyes / chem sceen / sizing* dan *pacing material*.

- g. Mencegah setiap terjadinya penyimpangan terhadap prosedur pembelian yang telah ditetapkan.
- h. Koordinator *price reduction* program.
- i. Menciptakan hubungan yang harmonis antara Texmaco Jaya sebagai pembeli dengan sub kontraktor sebagai penjual.
- j. Selalu berusaha menciptakan *team work* yang baik, jujur, trampil dan cepat.
- k. Mengembangkan staff dan karyawan dengan melaksanakan TQM dan GKM.

12. BOP

- a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Mengendalikan seluruh aktifitas E.D.P di Texmaco Jaya Peralang
- c. Menyediakan / membuat program yang diperlukan oleh masing-masing departement pemakai komputer.
- d. Mengatur pemakai jaringan kerja antara departement dan pemakai komputer.
- e. Memonitor aktifitas pemakai komputer pada masing-masing departement.
- f. Melakukan *software* dan *hardware* maintenance terhadap LAN dan seluruh komputer yang ada.
- g. Mengadakan general manager untuk menyiapkan data-data komputer yang bersifat khusus.
- h. Mengadakan training kepada operator-operator *skill* dan pengenalan *software* baru.
- i. Melakukan koordinasi terhadap data-data komputer yang bersifat antara departement.

13. Administrasi Akunting

- a. Bertanggung-jawab dalam melaksanakan dan memelihara kinerja lingkungan.
- b. Mengendalikan seluruh aktifitas EDP di Texmaco Jaya Pematang.
- c. Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.
- d. Mengkoordinasi seluruh kegiatan akunting.
- e. Memonitor *Cash inflow* dan *outflow*.
- f. Recording data akunting.
- g. Membantu *Comercial Manajer* menyiapkan MIS dan mengendalikan aktivitas harian.
- h. Koordinasi dengan *inner* unit mengenai data akunting.

4.3 Personalia

Dengan perkembangan yang semakin meningkat, sampai saat ini (1998) PT. Texmaco Jaya telah mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 2.550 orang, dengan perincian tenaga kerja sebagai berikut:

Unit Personalia	37
Unit <i>Accounting</i>	23
Unit Satpam	62
Unit PPC Grey	29
Unit M. Control	25
Unit <i>Engeneering</i>	190
Unit WJL I	402
Unit WJL II	549
Unit <i>Georgette</i>	527

Unit <i>Suitting</i>	153
Unit <i>Quality Assurance</i>	299

Untuk menciptakan suatu kepastian antara karyawan dengan perusahaan dalam menjalankan hak dan kewajiban maka PT. Texmaco Jaya dibuat suatu KKB, yaitu kesepakatan kerja bersama yang disetujui oleh :

- a. Direksi atau pejabat yang ditunjuk bertindak sebagai pengusaha perseroan terbatas Texmaco Jaya.
- b. Unit kerja SPSI PT. Texmaco Jaya, bertindak sebagai wakil dari karyawan .
- c. Mengetahui DEPNAKER Dati II dan DPC SPSI Pematang.

Pada dasarnya tujuan dibuatnya KKB, adalah untuk:

- a. Mewujudkan hubungan industri Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Menciptakan kepastian hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha guna mewujudkan ketenagakerjaan dan usaha dalam mengatur hubungan kerja, syarat-syarat masuk kerja.
- c. Mengadakan hubungan yang harmonis dan serasi yang dilandasi oleh kepentingan bersama yang timbul sebagai konsekuensi pengidentifikasian baik oleh pengusaha atau karyawan.

4.4 Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang dianut oleh PT. Texmaco Jaya adalah sistem upah bersih dalam bentuk uang tanpa ada satupun bentuk natura. Upah minimum bagi karyawan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh Peraturan Pemerintah.

- a. Pembayaran untuk upah dan gaji bulanan dibayarkan kepada karyawan awal bulan berikutnya tetapi tidak lebih dari tanggal 5 bulan tersebut.
- b. Pembayaran upah atau gaji karyawan borongan atau harian dilaksanakan bersama-sama dengan karyawan bulanan sebulan sekali setiap tanggal 1 awal bulan. Apabila tanggal 1 bulan tersebut di atas jatuh pada hari Minggu atau hari besar, maka pembayaran upah atau gaji dilaksanakan pada hari berikutnya.

4.5 Cara-cara Pengembangan Tenaga Kerja Pada PT. Texmaco Jaya

Pada dasarnya pengembangan tenaga kerja pada PT. Texmaco Jaya dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

a. *On The Job training*

Merupakan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh karyawan dan karyawan PT. Texmaco Jaya yang bertujuan agar tercipta profesionalisme karyawan dan karyawan untuk menghasilkan produksi yang bermutu dan memberikan kepuasan bagi pelanggan dan masyarakat.

Sistem pelatihan yang digunakan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

1. Kegiatan di ruang training, merupakan kegiatan pemberian materi pelatihan kepada karyawan dan karyawan guna menambah pengetahuan dan wawasan bagi karyawan. Kegiatan ini dilakukan baik di departement maupun di *training centre*.
2. Kegiatan praktek di ruang kerja masing-masing seksi, di mana kegiatan ini peserta training adalah adalah suatu kurikulum yang disusun oleh *Divisi Quality Assurance*.

Instruktur training berasal dari instruktur departement terkait sesuai dengan bidangnya masing-masing, *training officer*, koordinator training dan instruktur dari instansi pemerintah.

b. Pendidikan tambahan

Merupakan *breufing* bagi tenaga kerja langsung yang ada dengan tujuan untuk mendapatkan suatu penerangan ringkas, baik itu cara kerja maupun tata tertib perusahaan yang dilaksanakan satu minggu sekali, yaitu setiap hari Jumat. Pelaksanaan *breafing* adalah pekerja masing-masing bagian.

c. Disamping itu dalam pelaksanaan pengembangan karyawannya perusahaan juga melaksanakan antara lain :

1. Mengadakan studi banding ke perusahaan lain.
2. Jika ada lokakarya atau seminar atau proses pemasaran dan perusahaan menganggap perlu, maka perusahaan akan mengirimkan karyawannya.
3. Mengadakan lomba yang diikuti semua karyawan, bertujuan untuk meningkatkan mutu.

4.6 Maksud dan Tujuan Program Training

Maksud dan tujuan program *training* yang ada di PT. Texmaco Jaya adalah pendidikan dan ketrampilan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja secara efektif dan efisien, yaitu :

- a. Membekali kemampuan pengoperasian mesin-mesin produksi secara luas dan mandasar terhadap semua proses di departement masing-masing.
- b. Mengetahui penyebab terjadinya cacat kain di masing-masing mesin yang digunakan.

- c. Mencegah sekecil mungkin terjadinya cacat kain di masing-masing mesin yang digunakan.
- d. Mengetahui standar proses yang harus dilaksanakan.
- e. Mengembangkan koordinasi dengan seksie lain secara baik dan bermanfaat.
- f. Mengembangkan modifikasi dan penemuan baru system operasional prosedur (SUB).

4.7 Produksi

PT. Texmaco Jaya Pemalang menghasilkan jenis produksi kain *georgette*, kain *georgette* adalah kain yang digunakan sebagai bahan buat baju dan serat yang digunakan untuk membuat kain tersebut adalah berupa benang Filamennt (100 % polyster) yang diambil oleh unit Texmaco Group yaitu:

- a. Pabrik pemintalan unit PT. Texmaco Taman Syntetic
- b. Pabrik pemintalan unit PT. Polysindo Eka Perkasa

PT. Texmaco Jaya Pemalang adalah khusus untuk bagian penelitian dan pengembangan (*development*) yang berusaha untuk mempermudah dan memperbaiki mutu kain, maka bagian perencanaan membuat nomor jenis kain yang biasa disebut Short Number (SN) yang telah disepakati oleh Texmaco Group. Di dalam proses produksi tidak lepas dari mesin, tentunya terjadi pemeliharaan mesin atau memperbaiki mesin atau peralatan-peralatan pabrik yang perlu di perbaiki. Peralatan-peralatan yang terdapat di pabrik tersebut digunakan sesuai dengan rencana atau aturan tanpa mengalami kerusakan dalam jangka waktu tertentu sehingga proses yang sedang berlangsung dapat berjalan dengan baik, lancar sesuai yang diinginkan.

Maintenance di PT. Texmaco Jaya Pemalang dipercayakan pada departement Teknik Maintenance mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Memperpanjang umur sehingga dapat memperkecil angka penyusutan dengan kondisi mesin tetap baik.
- b. Memberikan kemudahan dalam melaksanakan mesin.
- c. Memperkecil dan menghemat biaya operasional.
- d. Memberikan dan menunjang keselamatan kerja juga memberi kenyamanan dalam bekerja.

Macam-macam *Maintenance* diantaranya adalah :

a. *Preventive meintenance*

Adalah suatu tindakan perbaikan dan perawatan suatu mesin ataupun selama terjadinya kerusakan.

b. *Break Down Maintenance*

Adalah suatu tindakan perbaikan yang sifatnya berlangsung dan berhubungan dengan komponen-komponen yang perlu diperbaiki (berkaitan dengan mesin).

Mengingat PT. Texmaco Jaya Pemalang memproduksi kain tenun maka proses produksinya adalah pertenenan. Berikut ini urutan proses produksi pertenenan di PT. Texmaco Jaya Pemalang.

a) Proses Produksi

Proses produksi pertenenan pada PT. Texmaco Jaya Pemalang melalui beberapa tahapan, yaitu :

▪ **Raw Material**

Raw material adalah proses untuk membentuk benang di pertenenan baik untuk benang lusi maupun untuk benang pakan. Di mana benang-benang

yang dihasilkan oleh pabrik pemintalan. Keadaan masih kurang baik dan kurang sempurna, sehingga perlu diperbaiki, diproses persiapan pertenenan.

- **Prin Winder**

Suatu proses pemindahan bentuk gulungan dari bentuk bobbin halder atau Cones kedalam bentuk *ressin hobbin*.

- **Finishing**

Suatu proses pemberian *tuist* (pengintran) terhadap benang yang belum *dituist*. Hal ini dilakukan agar benang yang dihasilkan menjadi kuat.

- **Steaming**

Suatu proses pemantapan benang pakan atau benang lusi yang telah diberi *tuist* di dalam suatu ruangan yang suhunya mencapai 80⁰ C. Hal ini dilakukan agar benang tersebut tidak terjadi snaring (balik) pada *tuistnya*.

- **Jumbo Winder**

Suatu proses bentuk gulungan dari bentuk bobbin *cylinder* / aluminium ke dalam bentuk bobbin jumbo.

- **Warping**

Merupakan proses pemindahan benang lusi dari bentuk gulungan *cylinder* ke bentuk gulungan *bean*. Pemindahan benang dilakukan dengan penarikan panjang tertentu dan jumlah tertentu pula.

- **Sizing**

Sizing pada benang bertujuan untuk meningkatkan daya benang yang digunakan sehingga benang tersebut menjadi tahan terhadap gerakan yang dilakukan oleh gerakan sisir dan gun.

- *Beaming*

Merupakan proses pemindahan dari *bean size* menjadi bentuk gulungan bean tenun sesuai dengan rencana tenun yang diinginkan. Dalam hal ini harus sesuai dengan konstruksi kain yang akan dibuat.

- *Leasing*

Suatu proses penyilangan benang lusi sesuai dengan rencana tenun dan disesuaikan dengan corak kain yang diinginkan untuk anyaman polon berarti hanya memisahkan benang ganjil dan genap.

- *Drawing in*

Adalah suatu proses pengerjaan di mana pengerjaan tersebut yaitu memasukkan benang lusi yang sudah di *beaming* ke dalam lubang *gun* dan disisir tenun sesuai dengan rencana yang diinginkan.

- *Weaving*

Merupakan proses penyilangan benang-benang lusi dengan benang pakan yang membentuk anyaman tertentu sehingga membentuk kain.

- *Inspecting*

Proses ini merupakan proses pemeriksaan dan pemberian nilai terhadap kain, berdasarkan cacar yang menjadi panjang tertentu.

Sarana produksi adalah sarana-sarana yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Sarana produksi digunakan untuk memperlancar proses produksi PT. Texmaco Jaya Pematang, khususnya pada Departemen Pertenunan II (Departemen Weaving Wil II) adalah mesin-mesin persiapan pertenunan, mesin tenun dan inspeksi.

b) Hasil Produksi

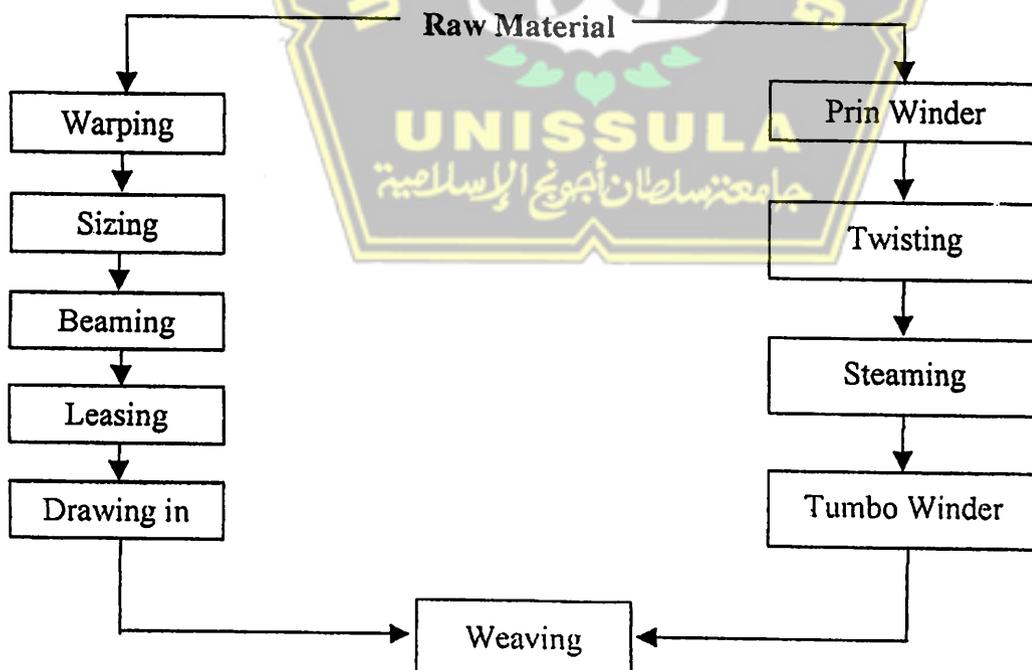
Kain yang diproduksi PT. Tekmaco Jaya Pemalang terdiri dari dua jenis *Georgette* dan jenis *Suiting* di PT. Tekmaco Jaya Pemalang pada Departemen pertenunan I memproduksi jenis kain *georgette* saja.

PT. Tekmaco Jaya Pemalang khususnya bagian penelitian dan pengembangan (development) telah berusaha memperbaiki dan menciptakan metode-metode baru untuk mengimbangi teknologi dunia pertekstilan.

4.8 Pemasaran Hasil Produksi

Produksi kain *Georgette* PT. Tekmaco Jaya di Pemalang telah ditekankan ke ekspor. Ini ditinjau dari perbandingan untuk pemasaran ke luar negeri sebesar 90 % dan 10 % untuk kebutuhan dalam negeri. Pemasaran ke luar negeri meliputi negara Amerika Serikat, Jepang, Singapura, India, Cina dan Filipina.

Gambar 4.3 Alir Proses Produksi Pertenunan pada PT. Tekmaco Jaya



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Deskriptif

5.1.1 Biaya Pengembangan Per Tenaga Kerja

Biaya tenaga kerja adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pengembangan tenaga kerja yaitu melalui program-program pelatihan dan pendidikan tambahan. Untuk mengetahui biaya pengembangan pertenaga kerja langsung dihitung dengan cara membagi biaya pengembangan dengan kuantitas penggunaan tenaga kerja langsung.

Besarnya biaya pengembangan pertenaga kerja langsung bagian pertenunan dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Biaya Pengembangan Per Tenaga Kerja Langsung
Pertenunan PT. Texmaco Jaya dari Tahun 1995 – 1999

Tahun	Biaya Pengembangan (Rp.)
1995	23.746.448
1996	26.353.347
1997	35.865.443
1998	35.447.698
1999	36.724.455
Jumlah	158.137.391

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.1 terlihat bahwa biaya pengembangan pertenaga kerja terendah terjadi pada tahun 1995 yaitu sebesar Rp. 11.405,59. Hal ini terjadi karena jumlah tenaga kerja yang bekerja di PT. Texmaco masih tergolong rendah. Sedangkan biaya pengembangan tenaga kerja tertinggi terjadi pada tahun 1999 yaitu

sebesar Rp. 17.081,14, hal ini terjadi karena adanya penambahan karyawan yang mengakibatkan kenaikan pada biaya pengembangan tenaga kerja.

5.1.2 Skill

Skill yang ada pada PT. Texmaco Jaya adalah *skill* yang mengerjakan pembuatan produk secara langsung. Dalam hal ini *skill* adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian proses produksi. Adapun perkembangan *skill* yang bekerja di bagian penenunan pada PT. Texmaco Jaya dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.2
Perkembangan *Skill* Bagian Penenunan
Pada PT. Texmaco Jaya Tahun 1995 – 1999

Tahun	<i>Skill</i> ahli (orang)
1995	1.521
1996	1.838
1997	2.050
1998	1.744
1999	1.827
Jumlah	8.980

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa *skill* terendah terjadi pada tahun 1995 yaitu sebanyak 1.521 orang, hal ini terjadi karena seluruh karyawan yang ada sudah cukup dalam menjalankan mesin (proses produksi). Sedangkan *skill* tertinggi terjadi pada tahun 1997 yaitu sebesar 2.050 orang, hal ini terjadi karena pada awal tahun 1997 perusahaan membutuhkan tambahan tenaga kerja untuk memenuhi pesanan dari pelanggan yang kian meningkat. Akan tetapi dengan terjadinya krisis ekonomi memberikan dampak terhadap produktivitas kerja sehingga perusahaan

mengambil kebijaksanaan untuk mengurangi karyawannya sehingga pada tahun 1999 terjadi penurunan *skill* sebesar 1,38 %.

5.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk menghitung produktivitas tenaga kerja dengan cara membagi hasil produksi dengan hari kerja yang tersedia dikurangi dengan absensi. Adapun produktivitas karyawan PT. Texmaco Jaya Pemalang bagian pertenenan adalah sebagai berikut.

Tabel 5.3
Hari Kerja Efektif Karyawan Pertenenan PT. Texmaco Jaya Pemalang
Dari Tahun 1995 Sampai Dengan Tahun 1999

Tahun	Jumlah TK ahli (1)	Hari Kerja (2)	Hari Kerja yang Tersedia (3) = (1 x 2)	Absensi (4)	Hari Kerja Efektif (5) = (3 - 4)
1995	1.521	300	456.300	294	456.006
1996	1.838	300	551.400	295	551.105
1997	2.050	300	615.000	297	614.703
1998	1.744	300	523.200	294	522.906
1999	1.827	300	548.100	299	547.801

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa hari kerja efektif tertinggi terjadi pada tahun 1997 yaitu sebesar 653.706, hal ini karena pada tahun tersebut terjadi kenaikan permintaan, sedangkan hari kerja efektif terendah terjadi pada tahun 1995 dimana pada terjadi *lost time* karena kesalahan-kesalahn produksi. Adapun besarnya produktivitas tenaga kerja perkaryawan di bagian pertenenan dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4
Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pertenunan
PT. Texmaco Jaya dari Tahun 1995 Sampai 1999

Tahun	Jumlah produksi kain (yard)	Jumlah hari efektif (hari)	Produktivitas TK (yard/hari) orang/hari
1995	61.258.153.332	456.006	134.336
1996	66.267.972.850	551.105	120.245
1997	70.131.728.934	614.703	114.090
1998	71.424.571.266	522.906	136.591
1999	70.441.320.622	547.801	128.589
Jumlah	339.523.747.044	2.692.521	633.851

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan tertinggi terjadi pada tahun 1997 sebesar 114,090, hal ini terjadi karena pada tahun 1997 terjadi krisis dan ada pengurangan tenaga kerja sehingga karyawan resah dan ini berakibat produktivitas kerja karyawan menurun. Sedangkan produktivitas tertinggi terjadi pada tahun 1998 yaitu sebesar 136.591, hal ini disebabkan meningkatnya permintaan (mengakibatkan bertambahnya jam kerja produksi) terutama untuk pasar ekspor, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal dan ini berakibat pada peningkatan produktivitas kerja.

5.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan dan *skill* secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara pengembangan (X_1) dan *skill* (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan dibantu oleh program SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Ha diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} = 2,132$

Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 2,132$

4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil $t \text{ hitung } X_1 = 5,551$ (lihat lampiran 1).
5. Kesimpulan, karena $t \text{ hitung } X_1 = 5,551 > t \text{ tabel} = 2,132$ yang berarti Ho ditolak atau Ha diterima. Artinya pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tingkat signifikansi ini ditunjukkan dengan $P = 0,0310$.

5.2.2 Analisis Pengaruh *Skill* Terhadap Produktivitas Kerja

pengaruh antara *Skill* (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). adalah sebagai berikut :

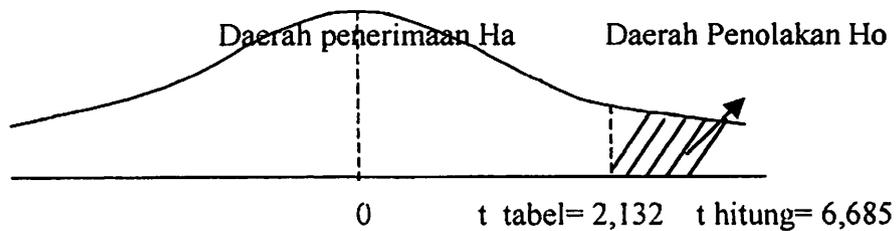
1. Untuk mengetahui pengaruh *skill* dan produktivitas kerja maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta_2 \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *skill* (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

Ha : $\beta_2 > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *skill* (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y)

2. Penentuan derajat kebebasan (dk) = $(n-1)$ pada taraf $\alpha = 0,05$; $(5-1) = 0,05$; 4 diperoleh $t \text{ tabel} = 2,132$

3. Kriteria pengujian



Ha diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel} = 2,132$

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,132$

3. berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil $t_{hitung} X_2 = 6,685$ (lihat lampiran 1).
4. Kesimpulan, karena $t_{hitung} X_2 = 6,685 > t_{tabel} = 2,132$ yang berarti Ho ditolak atau Ha diterima. Artinya skill mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tingkat signifikansi ini ditunjukkan dengan $P = 0,0217$.

5.2.4 Analisis Pengaruh Pengembangan Dan Skill Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh antara pengembangan (X_1) dan skill (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) adalah sebagai berikut :

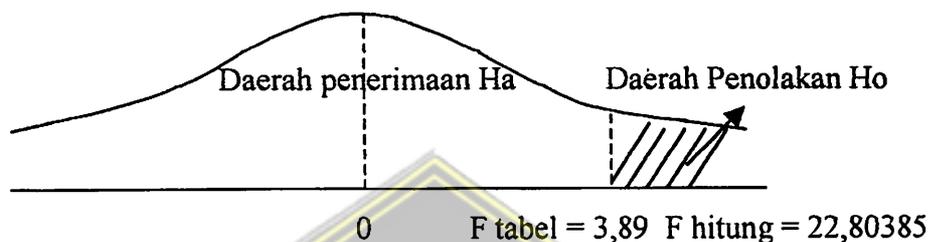
1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan dan skill terhadap produktivitas kerja maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 < \beta_2$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan (X_1) dan skill (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

$H_a : \beta_1 > \beta_2$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan (X_1) dan *skill* (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y)

2. Penentuan derajat kebebasan (dk) = $(k-1)$; $k(n-1) = (3-1) ; 3(5-1) = 2 ; 12$ pada taraf $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel = 3,89

3. Kriteria pengujian



H_a diterima jika F hitung < F tabel = 3,89

H_o ditolak jika F hitung > F tabel = 3,89

4. berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil F hitung = 22,80385 (lihat lampiran 1).

Kesimpulan, karena F hitung = 22,80385 > F tabel = 3,89 yang berarti H_o ditolak atau H_a diterima. Artinya pengembangan dan *skill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tingkat signifikansi ini ditunjukkan oleh signifikansi dengan $P = 0,0420$.

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada bab ini kesimpulan yang dapat ditarik dari analisis mengenai pengaruh pengembangan dan skill terhadap produktivitas kerja karyawan ditemukan hasil-hasil sebagai berikut :

1. Pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,551 > 2,132$ dan tingkat signifikansi ditunjukkan dengan $P = 0,0310$.
2. *Skill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,685 > 2,132$ dan tingkat signifikansi ditunjukkan dengan $P = 0,0217$.
3. Pengembangan dan *skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $22,80385 > 3,89$ dan tingkat signifikansi ditunjukkan dengan $P = 0,0420$.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan *skill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

5.2 Saran

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil ada pengaruh antara pengembangan karyawan dan *skill* terhadap produktivitas tenaga kerja untuk itu diberikan saran sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, AA., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Djarwanto, Ps dan Pangestu Subagyo, 1985, Statistik Inaktif, BPFE, Yogyakarta
- Handoko TH, 1985, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Heidjrachman Ranupandoyo, Suad Husnan, 1990, Manajemen Personalia, BPFE, UGM Yogyakarta
- Manullang, M, 1981, Dasar-Dasar Manajemen, Ghaliandonesia
- Mulyadi, 1986, Akuntansi Biaya, Aditya Media UGM, Yogyakarta
- Ranupandojo, H dan Suad, H., 1982, Manajemen Personalia, Balai Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Reksohadiprojo, H dan Handoko, TH, 1983, Organisasi Perusahaan, BPFE UGM, Yogyakarta
- Ravianto, J., 1985, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Lembaga Suar Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta
- Soeprihatno, 1984, Manajemen Personalia, BPFE UGM Yogyakarta
- Supomo, 1976, Peranan Tenaga Kerja Dalam Pembangunan Indonesia, Penerbit Yayasan Kesejahteraan Keluarga 66, Jakarta
- Winardi, 1986, Strategi Pemasaran, Mandar Maju, Bandung