

HUBUNGAN ANTARA UPAH KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POLYMATECH INDONESIA

Pradha Prahesty Kusuma Wardani
Program Sudi Manajemen
STMIK Pamitran Karawang
Email : dha_suma2000@yahoo.com

Abstract

This study aims to analyze and reveal the relationship between wages and employee productivity at PT. Polymatech Indonesia. This study uses a survey method with a correlational approach and uses secondary data (independent variables) and secondary data (dependent variables). The use of this method is intended to measure the degree of closeness between wages and employee productivity. Correlation approach is used to see the relationship between two variables, namely the independent variable (wages), amounting to 51 people and processed by the path analysis method and using the SPSS 16 Program.

The results obtained that there is a positive influence between the variable wages either partially or jointly on employee productivity in PT. Polymatech Indonesia.

Keywords: Wages, Work Productivity, employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengungkapkan hubungan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Polymatech Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data sekunder (variabel bebas) dan data sekunder (variabel terikat). Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan. Pendekatan korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (upah) yang berjumlah 51 orang dan diolah dengan metode analisis jalur serta menggunakan Program SPSS 16. Hasil yang didapat bahwa ada pengaruh positif antara variabel upah baik secara parsial maupun secara bersama sama terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Polymatech Indonesia.

Kata Kunci : Upah, Produktivitas Kerja, karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam era kompetisi yang demikian ketat dan cepat, organisasi harus sering memberikan tanggapan dengan menerapkan langkah-langkah seperti rasionalisasi, reorganisasi, restrukturisasi dan lain-lain. Namun, krisis global yang terjadi sekarang, telah membawa perubahan besar dalam perekonomian di Indonesia. Banyak perusahaan yang menutup usahanya akibat tidak sanggup membayar biaya produksi yang semakin lama semakin tinggi. Oleh karena itu perusahaan berusaha meningkatkan kualitasnya baik dari segi produk maupun sumber daya manusianya. Selain itu juga, Perusahaan melakukan penekanan pada biaya pengeluaran agar tetap mendapatkan keuntungan. Adapun cara yang dilakukan perusahaan yaitu perusahaan lebih menseleksi jenis pengeluaran yang ada dengan lebih mengutamakan barang yang memang perlu untuk dibeli dan menunda barang yang sekiranya tidak terlalu penting untuk dibeli.

Salah satu sumber daya yang merupakan bagian terpenting dalam pengelolaan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Sebagai sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki peran yang sangat penting dan strategis yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengarah serta pengendali aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat arti pentingnya peran karyawan maka karyawan dituntut menjadi tenaga kerja yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Oleh

karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, cakap dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk dipercaya menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan bidang usaha perusahaan serta memiliki kepribadian tangguh dan menghasilkan kerja yang bermutu. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Upah merupakan salah satu faktor lainnya yang juga mempengaruhi produktivitas kerja. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dalam penentuan upah perusahaan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah dan jangan sampai merugikan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut karena upah yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaannya. karyawan seharusnya perusahaan harus memberikan upah yang lebih tinggi.

Karyawan yang berkualitas cenderung memilih perusahaan yang memberikan upah lebih tinggi. Selain itu juga perusahaan yang memberikan upah yang tinggi mengharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Namun pada kenyataannya jarang perusahaan yang memberikan tambahan upah berdasarkan prestasinya dan banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan upah yang diterimanya sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah.

Dengan kata lain, karyawan yang diberi upah lebih tinggi akan merasa puas dan akan berusaha melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, Rendahnya produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi hal – hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah
2. Disiplin kerja karyawan yang rendah
3. Kurangnya pengalaman kerja
4. Kesehatan yang menurun
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Kurangnya promosi jabatan
7. Upah kerja yang rendah menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah produktivitas kerja karyawan menyangkut banyak aspek, e. .

dimensi, faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks atau rumit sifatnya. Karena keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara Upah dengan produktivitas kerja karyawan.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat “Hubungan antara Upah dengan Produktivitas kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dihasilkan diharapkan akan berguna untuk :

- a. Peneliti, sebagai wadah untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai suatu masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Perusahaan, agar dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya mengenai peningkatan upah kerja karyawan dalam perusahaan.
- c. Ilmu pengetahuan, dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan bagi penelitian-penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.
- d. Semua pihak yang berkepentingan, sehingga menjadi sumbangan pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan

1. Produktivitas Kerja

Menurut Malayu Hasibuan, "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Greeberg dalam Muchdarsyah mendefinisikan produktivitas kerja sebagai "perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu (output) dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (input)."

Nawawi mengemukakan bahwa "Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input)."

Whitemore yang dikutip Muchdarsyah : *"Productivity is measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resouces to the amount of resources employee."* Dalam hal ini Whitemore memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (input).

Paul Mali bahwa "produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang (output) dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien (input)."

Nanang Fattah dapat disimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan

sumber daya manusia (input), sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Menurut Sukirno, produktivitas diartikan sebagai "rasio antara hasil (output) dengan masukan (input) pada ukuran waktu tertentu yang menunjukkan kualitas sama atau meningkat. Aspek input sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan aspek output diukur dalam kesatuan fisik dan nilai.

Menurut Reynold mendefinisikan "produktivitas sebagai perbandingan antara total pengeluaran dalam waktu tertentu (output) dibagi dengan total masukan selama periode tersebut (input)."

Menurut Baskhoro mengatakan bahwa produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan (input) bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil (output).

Menurut Bernadin dan Russel, "produktivitas merupakan tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input)."

Menurut Suprihanto, "Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input)."

Sementara itu, David mendefinisikan, *"Productivity is the quotient obtained by deviding output by one of the factors of production. Productivity is concerned with the efficient utilization of resource*

(input) in producing goods and/or

Produktivitas adalah hasil bagi output dengan faktor produksi.

Perhatian produktivitas pada penggunaan sumberdaya secara efisien (input) dalam memproduksi barang dan pelayanan (output).

Menurut Encyclopedia Britania disebutkan bahwa "produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai (output) dengan pengorbanan yang dikeluarkan (input) untuk menghasilkan sesuatu."

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil karya nyata (output) alam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya. Output merupakan hasil kerja nyata yang telah dilakukan oleh karyawan yang berupa barang atau jasa. Sedangkan input merupakan sumber daya yang digunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan barang, dan sebagai penunjang untuk berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan.

2. Upah

Menurut Simanjuntak, "Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa perusahaan."

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, "Upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang serta aturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja."

service (output)."

Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan atas penghasilan yang diterima oleh pekerja sampai dengan sebesar Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten Pasal 1, "Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya."

Menurut Robert L. Mathis "Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerjanya."

Menurut Tjuju Yuniarsih dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa "Wages merujuk pengertian kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja yang secara umum tidak mempunyai pekerjaan sepanjang tahun. Kebanyakan kompensasi bentuk ini diberikan dengan dasar perhitungan pekerjaan per jam."

Menurut Koeshartono dan Shellyana Junaedi dalam bukunya yang berjudul Hubungan Industrial mengatakan bahwa "Upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap minggu atau bulan."

Menurut Edwin E. Flippo, "Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang

telah diberikan seseorang kepada Menurut Hadi Purnomo, “Upah adalah pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja melalui masa (waktu) atau syarat-syarat tertentu.”

Menurut Malayu Hasibuan, upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.

Menurut Moekijat, dalam arti sempit upah menunjukkan balas jasa yang dibayarkan untuk jasa pegawai jam-jaman atau pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Termasuk pegawai jam-jaman adalah mereka yang dibayar atas dasar tiap potong atau tiap kesatuan hasil kerja.”

Menurut Anwar Prabu, “Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang bisa dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari dan persetengah hari (waktu).”

Menurut Susilo Martoyo, “Konsep upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial saja. Maka makin lebih disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan meningkatkan atau menurunkan ataupun prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja karyawan.”

Menurut H. Sadili Samsudin, “upah perbulan biasanya diperlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja mempunyai ikatan dalam waktu yang relative lama atau tetap sehingga disebut pekerja atau pegawai tetap.”

Hadi Poerwono, memberikan definisi upah sebagai berikut: “Upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa (waktu) atau syarat-syarat tertentu.”

orang lain.”

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas maka dapat dikatakan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang telah dilakukannya yang besar nominalnya sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dengan penerima kerja dan penerimaannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Imbalan merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan / pekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Jasa merupakan perbuatan baik atau berguna. Waktu adalah berapa lama karyawan bekerja di perusahaan.

Dorongan upah adalah suatu cara membagi keuntungan dari produktivitas yang bertambah. (Moekijat, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kepegawaian, Mandar Maju, Bandung, 1999, hal. 62).

Menurut Werthepe Jr dan Davis mengatakan bahwa pengertian kompensasi lebih dari sekedar wages dan salaries (gaji pokok). Kompensasi meliputi juga insentif yang memotivasi pekerja dan menghubungkan biaya tenaga kerja dengan produktivitas. (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, Bandung : Alfabeta. 2008. hal. 133).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Anoraga menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :Pekerjaan yang menarik, Upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri merasa

sejalan dengan perkembangan perusahaan / organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan – persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras. (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, Bandung : Alfabeta. 2008. hal. 159)

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. (Manajemen Personalia Edisi ketiga, Drs. Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, Yogyakarta: BPFE. 1984)

Menurut Budi W. Soetjipto dalam bukunya yang berjudul Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan “Tingkat upah yang demikian rendah disamping mempengaruhi produktivitas dan disiplin kerja juga mempengaruhi barang dan jasa yang dihasilkan.” (Budi W. Soetjipto dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books, 2002, hal. 248)

Menurut Prijono Tjiptoherijanto dalam buku pengembangan sumber daya manusia mengatakan bahwa “Produktivitas tenaga kerja mempunyai pengaruh kuat pada pendapatan tenaga kerja, yaitu semakin tinggi tingkat pendapatan maka semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja.” (Menurut Prijono Tjiptoherijanto, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : LIPI PRESS, 2008, hal. 107)

B. Ravianto menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi : Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, upah/gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, Bandung : Alfabeta. 2008. hal. 159).

KERANGKA BERPIKIR

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan akan selalu memperhatikan perkembangan usahanya dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan produk yang bermutu dan berkualitas.

Karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Karyawan merupakan modal investasi masa depan perusahaan dan yang menentukan kemajuan perusahaan. Selain itu juga keberadaan karyawan sangat penting dalam memberi masukan kepada atasan dalam pengambilan keputusan. Peranan karyawan dalam perusahaan sebagai pelaksana dan penggerak dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing. Karyawan juga merupakan salah satu unsur perusahaan yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan akan bekerja optimal apabila perusahaan memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bentuk upah sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun untuk keluarganya. Imbalan termasuk juga honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus.

Secara umum fungsi upah untuk mengalokasikan secara efisien sumber – sumber tenaga manusia, sistem pengupahan akan menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan mereka kontribusi relatif besar. Hal ini berarti bahwa upah dapat membantu perpindahan tenaga kerja dari pekerjaan yang kurang produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.

Selain itu upah bermanfaat untuk menggunakan sumber – sumber tenaga manusia secara efisien yaitu pembayaran upah yang relatif lebih tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang disewakan secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari

penggunaan tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapat imbalan yang sesuai dengan kebutuhannya. Namun, upah yang tinggi bukan berarti ongkos tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi produktivitas karyawan justru ongkos pekerja per unit produksi cenderung semakin rendah.

Upah juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber tenaga kerja secara efisien maka sistem pengupahan diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Berarti dalam hal ini upah yang tinggi dapat membuat karyawan termotivasi sehingga dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan ialah terdapat hubungan positif antara Upah dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Polymatech Indonesia. Semakin tinggi upah yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data atau fakta sebagai dasar pengetahuan yang benar dan dapat dipercaya tentang hubungan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Polymatech Indonesia

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Polymatech Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri MM 2100 Blok O Cibitung Bekasi. Perusahaan ini dipilih karena letaknya strategis dan juga merupakan perusahaan Jepang yang memiliki fasilitas yang lengkap dan sarana yang lengkap di Indonesia. Selain itu juga perusahaan ini bergerak dalam bidang multimedia yang mempunyai kerja sama dengan pihak asing. Perusahaan perlu meningkatkan upah kerja karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, terhitung mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Mei 2020. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena pada bulan tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data sekunder (variabel bebas) dan data

sekunder (variabel terikat). Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan. Pendekatan korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (upah) yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel terikat (produktivitas kerja Karyawan) diberi simbol Y.

D. Teknik Pengambilan Contoh/Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Polymatech Indonesia yang berjumlah 800 orang, populasi terjangkaunya adalah karyawan dari 5 Divisi yang berjumlah 60 orang. Divisi tersebut dipilih karena pekerjaan pada divisi tersebut sesuai dengan variabel bebas yang akan diteliti selain itu juga terkait dengan ketersediaan data pada perusahaan. Sampel penelitian diambil dengan memperhitungkan taraf kesalahan 5 % sehingga sampel untuk penelitian diambil sebanyak 51 orang.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel acak proposional (*proporsional random sampling*). Cara pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut :

Tabel III.1
Proses Pengambilan Sampel

UNIT KERJA	Jumlah Karyawan	Sampel
Divisi Personalia	12	11
Divisi Keuangan	12	11
Divisi Produksi	12	10
Divisi Pembelian	12	10
Divisi Engineering	12	10
Jumlah	60	51

E. Instrumen Penelitian

1. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil karya nyata (output) alam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input) yang sebenarnya.

b. Definisi Operasional

Produktivitas kerja karyawan merupakan data sekunder yang datanya diambil dari perusahaan dengan menyesuaikan juga dari indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan pada PT. Polymatech Indonesia.

Produktivitas kerja karyawan mencerminkan indikator output

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, di mana upah sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan produktivitas kerja karyawan merupakan variabel terikat yang dipengaruhi dengan variabel Y.

G. Teknik Analisis Data

- b. Koefisien Korelasi
- c. Uji Keberatan Koefisien Korelasi
- d. Uji Koefisien Determinasi

(totalitas pengeluaran) dan input (totalitas masukan).

2. Upah

a. Definisi Konseptual

Upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang telah dilakukannya yang besar nominalnya sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dengan penerima kerja dan penerimaannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Definisi Operasional

Variabel upah diperoleh dari data dokumen yang ada pada divisi personalia dan keuangan, besarnya upah karyawan tergantung kepada kebijakan perusahaan.

Upah mencerminkan indikator sebagai berikut : imbalan (uang), jasa (tenaga), waktu (jam/minggu/bulan).

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digunakan untuk memberikan arah gambaran dari penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan

X \longrightarrow Y

Keterangan :

Variabel X : Upah

Variabel Y : Produktivitas kerja

\longrightarrow : Arah hubungan

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = a + bX$
2. Uji persyaratan analisis :
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Linieritas Regresi
3. Uji Hipotesis Penelitian
 - a. Uji Keberartian Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah

penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependen dan upah sebagai variabel independen.

Count of Kategori Produktivitas	Total
Kategori Produktivitas	
Baik	43
Baik Sekali	8
Grand Total	51

Count of Upah	Total
Upah	
6,200,000	31
6,500,000	12
7,000,000	8
Grand Total	51

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.661	.050

a. Predictors: (Constant), VAR00002

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.251	1	.251	98.527	.000 ^a
	Residual	.125	49	.003		
	Total	.376	50			

a. Predictors: (Constant), VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.426	.120		-3.556	.001		
	VAR00002	.193	.019	.817	9.926	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: VAR00001

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Upah dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Polymatech Indonesia, Kawasan Industri Cibitung Bekasi Bagian Molding.

Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Upah mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan maka produktivitas kerja karyawan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan di atas dapat disimpulkan beberapa hal-hal sebagai berikut :

Pemberian tingkat upah tenaga kerja di PT. Polymatech Indonesia, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat upah tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya.

Produktivitas kerja karyawan di PT. Polymatech Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara produktivitas tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya.

Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Polymatech Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja bagian

produksi berbeda-beda antara produktivitas tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Tingkat upah memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas sebesar $r = 0,817$.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat mengajukan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan di harapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan upah pokok, insentif, dan lembur, karena temuan hasil penelitian upah berkorelasi positif dengan produktivitas tenaga kerja.
2. Bagi kepentingan ilmiah dan peneliti lainnya.
3. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa, disarankan dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable lain, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara luas. Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami hubungan atau korelasi upah dengan produktivitas kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar, dan perusahaan yang berbeda dan variabel independen lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap produktivitas juga sebaiknya ditambahkan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Ikhsan. *Tata Administrasi Kekaryawanan*. Bandung : Angkasa. 1999.
- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka. 1991.
- B. Suryosubroto. *Beberapa Aspek Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Bina Aksara. 1983.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2005.
- Idris, Zahara. *Dasar-dasar Kependidikan*. Padang : Angkasa Raya. 1987.
- Ihsan, Fuad. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2003.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Ilmu Mendidik Teoritis*. Bandung: CV. Mandar Maju. 1992.
- _____. *Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pendidikan Nasional Beberapa Kritik dan Sugesti*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita. 1997.
- Knight, John B and R. H. Sabot. *Education, productivity, and inequality: the East African natural experiment*. Oxford University Press US. 1990.
- Koeshartono dan Shellyana Junaedi. *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya. 2005.
- Laksono, Slamet. *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Anggota IKAPI. 1988.
- Liu, Tai Ying. *Nordica International Limited for Asian Productivity Organizatio*. 4-14 Angkasa 8-Chome Minatoku : Tokyo-107. Japan. 1980.
- Makmur, Syarif. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama. 2003.
- Mathis, Robert L dan John H.Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat. 2001.
- Meijia, Luis R Gomez, David B Balkin, dan Robert L Cardy. *Managing Human Resources*. USA : Prentice Hall. 2001.
- Nasution, Nur. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2005.
- Noor M. dkk. *Pengantar Dasar – dasar Kependidikan*. Surabaya : Usaha Offset Printing. 2001.
- Triton PB. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas*, Jakarta : Tugu Publisher. 2007.
- Render, Barry dan Jay Heizer. *Principles Of Operations Management Second Edition*. USA : Prentice Hall. 1999.
- Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta. 2008.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, *Management Seventh Edition*, USA : Prentice Hall.2002.

- Rohman, Arif. *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama. 2009.
- Rostiawati, Yustina *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Pustaka. 1992.
- Sarquis J. B. and Arbache J. S. *Human Capital, External Effect and Technical Change*. February 2002.
- Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta, 2001.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media.
- Swasta, Bayu dan Ibnu Sukotjo. *Pengantar Bisnis Modern Edisi ketiga*. Yogyakarta : Anggota IKAPI. 2002.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sula, *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2000.
- Tjiptoherijanto, Prijono dan Laila Nagib, *Pengembangan Sumber Daya Manusia diantara Peluang dan Tantangan*. Jakarta : LIPI. 2008.
- W. S. Winkel. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar* . Jakarta: PT. Gramedia. 1983.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo. 2007.
- Yahaya, Abdullah Sani bin. *Mengurus Disiplin Pelajar*. Jakarta : PTS Professional. 2005.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta. 2008.
- Yuniarto, Sri Joko. *Sumber Belajar Anak Cerdas*. Jakarta: Grasindo. 2004.