BZ

ISSN 1829-5037

Jurnal Valid

Vol. 9, No. 3, Juli 2012

Analisis Pengaruh Likuiditas, Aktivitas, Profitabilitas dan Solvabilitas terhadap Kinerja Saham pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2005-2009
▪ ***Tyas Zenitha Sahidu, I Made Suardana***

Analisis Kelayakan Usaha Budidaya Ayam Broiler pada Peternakan UD.Zaini di Desa Batu Tambun Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah
▪ ***B. Ertin Helmida, Hj.Indah Ariffianti, Sri Hidayati***

Perlakuan Pendapatan Ekstra Dosen di Politeknik Negeri Bali
▪ ***I Ketut Astawa, Anak Agung Putri Suardani, Istiarto***

Analisis Efisiensi Penggunaan Modal Usaha Ditinjau dari Segi Rentabilitas Ekonomis pada KPRI Patut Patuh Patju Kabupaten Lombok Barat Periode Tahun 2007- 2011
▪ ***Faezal***

Penerapan Konsep Elastisitas Sempurna terhadap Permintaan Suatu Barang
▪ ***Ni Nyoman Yuliati***

Analisis Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Roti di Kecamatan Ampenan
▪ ***Diza Astina Putri, Sulaimiah***

Etika dan Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten Lombok Timur dan Kota Mataram)
▪ ***Baiq Kisnawati***

Penerapan Prinsip *Fiduciary Duties* terhadap Bentuk Pertanggungjawaban Direksi dan Komisaris dengan Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
▪ ***Baehaki Syakbani, Arif Rahman Abadi***

Tinjauan Tentang Konsep Bahasa, Belajar Bahasa, dan Teknik Mengajar dalam Pembelajaran Bahasa
▪ ***I Nyoman Sukra***

Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Yayasan Darma Bakti Mataram
▪ ***Muhamad Ahyat***

Kaizen Costing Alternatif Perusahaan untuk Strategi Menurunkan Biaya Produksi dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing
▪ ***I Made Sudana***

Pengaruh Karakteristik Organisasional terhadap Praktik Akuntansi Manajemen (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di BEI)
▪ ***Biana Adha Inapty, Sapto Hendri BS, Bambang***

ANALISIS PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI DI KECAMATAN AMPENAN

Diza Astina Putri
Sulaimiah
Fakultas Ekonomi Universitas Mataram

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of wage factors, such as the clarity of the system of wages, wages accuracy, fairness in wages significantly either partially or simultaneously, and also what factor of those factor which is dominant on the productivity of the employees.

The research was conducted in 7 bakeries in district of Ampenan and employs 52 people in total, by using observation and interview data collection, and respondents are overall population. The analytical tool used is multiple linear regression with F test and t test.

The results can result in regression Y = 14.1777 + 0.929 X1 + 1.249 X2 + X3 + 1.3693 X4 1.33. From the F-test found a significant effect on simultaneously, while the t test were found significant effect partially for all variables X that is, while the accuracy of the wage factor as the dominant factor influencing the productivity of employees bread.

Keywords:clarity of system, wages accuracy, fairness, productivity,

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan pada umumnya untuk memperoleh keuntungan. Dan perusahaan juga memiliki beberapa tujuan dalam usahanya. Tujuan perusahaan adalah untuk mendayagunakan sumber daya yang ada untuk memperoleh keuntungan secara optimal. Dimana keuntungan optimal ini hanya akan tercapai bila perusahaan mampu mengolah dan mengorganisir sumber daya yang ada dengan sebaik – baiknya.

Dalam sebuah perusahaan ada yang disebut dengan upah. Semua perusahaan profit pasti memiliki gaji (upah) untuk karyawannya Dan definisi Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang – undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya (Ruky, 2006 : 7).

Adapun beberapa variabel yang perlu diperhatikkan dalam pemberian upah adalah kejelasan sistem pengupahan, ketepatan waktu pembayaran, keadilan dalam pengupahan,

dan kelayakan upah. Variabel tentang upah ini sesuai dengan teori dalam buku DR, Achmad S. Ruky dalam bukunya yang berjudul "Manajemen penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan (2006 : 14)." Dalam suatu manajemen sumber daya manusia ada yang disebut dengan produktivitas. Pengertian produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2000 : 58).

Adapun indikator produktivitas yang telah dikembangkan dari pemikiran Gillmore (1974) dan Erich Fromn (1975) oleh Sedarmayanti yaitu : Tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mampu mengatasi persoalan, dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah – ubah. Semua indikator ini diperlukan untuk melihat sejauh mana produktivitas dari pegawai (Sedarmayanti, 2000 : 79).

Berikut data perusahaan roti di kecamatan Ampenan beserta jumlah pegawainya :

Tabel 1. Nama Perusahaan Roti di Kecamatan Ampenan

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Eka Cita Rasa	Jln. Nusa indah 22 AKamp. Banjar	18 orang
2	Mentari	Jln. Ragi genep gg. Anggrek, Ampenan	4 orang
3	Cahaya Agung Bakery	Jln. Koperasi no 146 ampenan	8 orang
4	Bonita Bakery	Jln. Koperasi , karang ujung, ampenan	3 orang
5	Heppy	Jln. Koperasi no. 104 ampenan	9 orang
6	Salam	Jln. Banda gg. Pelita no. 3 Ampenan	7 orang
7	Djit sin	Jln Adi sucipto lingkungan otak desa Ampenan	3 0rang
		Jumlah	52 Orang

Sumber: Dinas Kecamatan Ampenan

1.2 Perumusan masalah

1. Apakah Faktor – faktor upah yaitu Kejelasan Sistem Pengupahan, Ketepatan Waktu Pembayaran, Keadilan Pengupahan, dan Kelayakan Upah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan ?

karyawan di perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain tetapi dengan beban pekerjaan yang sama. Karena untuk mengetahui dan mengukur apakah upah yang diterima oleh karyawan itu layak atau tidak adalah dengan mengetahui hasil perbandingan tersebut, maka syarat kelayakan ini lebih dikenal dengan isitilah *eksternal Consistency.*

2.1.2 Produktivitas

Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah kompleks, merupakan suatu masalah yang berkenaan dengan badan – badan pemerintahan, serikat buruh, dan lembaga – lembaga sosial lainnya yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya (Sinungan, 2008 : 15). Sedangkan L. Greenberg mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas sebagai masukan selama periode tersebut.

2.1.3. Unsur-unsur yang terdapat dalam produktivitas :

1. Efisiensi.

   Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Pengertian efisiensi berorientasi kepada masukan .

2. Efektivitas.

   Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu.

3. Kualitas.

   Secara umum kualitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Kualitas merupakan salah satu ukuran produktivitas. Meskipun kualitas sulit diukur secara matematis melalui rasio output/input, namun jelas bahwa kualitas input dan kualitas proses akan meningkatkan kualitas output.

2.1.4. Hubungan upah dengan Produktivitas

Hubungan antara Upah dan produktivitas terlihat dari faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas yang dikemukakan dari teori di dalam buku J. Ravianto (1985 : 14) di atas yaitu terdapat faktor Pendidikan dan latihan, Gizi dan kesehatan, Penghasilan dan jaminan sosial, Kesempatan kerja, Manajemen, dan Kebijaksanaan pemerintah. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas di atas adalah penghasilan dan jaminan sosial, penghasilan merupakan upah yang diterima karyawan

X3 = Keadilan Pengupahan
X4 = Kelayakan Upah
α = = parameter
E = penduga

$\beta 1, \beta 2, \beta 3, \beta 4$ = = koefisien dari X1,X2,X3,X4

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Tanggapan Responden terhadap Upah

Analisis tanggapan responden sebanyak 52 orang tentang variabel Upah yang diberikan kepada Karyawan dari tujuh Perusahaan Roti yang ada di kecamatan Ampenan. (Untuk data lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran. 3). Datanya adalah dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Kejelasan Sistem Pengupahan

No	Upah (X)	Nilai Skor	Rata - rata skor
1	Kejelasan Sistem Pengupahan		
	Kejelasan dalam Waktu Pembayaran		
	Keadilan Pembayaran bagi karyawan		
	Total Nilai	397	3,81

Sumber: Data primer diolah

Tabel. 4.2 Tanggapan Responden terhadap Ketepatan waktu Pembayaran Upah

No	Upah (X)	Nilai Skor	Rata - rata skor
2	Ketepatan Waktu Pembayaran		
	Tepat waktu dalam Pemenuhan keb. Hidup		
	Kesuaian Pembayaran sesuai dengan Perjanjian		
	Total Nilai	430	4,13

Sumber : Data primer diolah

Tabel. 4.3Tanggapan Responden terhadap Keadilan dalam Pengupahan

No	Upah (X)	Nilai Skor	Rata - rata skor
3	Keadilan Dalam Pengupahan		
	Keadilan Upah antar karyawan		
	Pemberian tambahan Upah untuk tambahan pekerjaan		
	Total Nilai	400	3,84

Sumber : Data primer diolah

Tabel. 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kelayakan dalam Pengupahan

No	Upah (X)	Nilai Skor	Rata - rata skor
4	Kelayakan dalam pengupahan		
	Rasa Cinta karyawan terhadap Pekerjaan		
	Kemampuan Menabung Bagi Karyawan		
	Total Nilai	373	3,58

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil tabel di atas diperoleh nilai tanggapan responden yaitu untuk indikator tindakan konstruktif memiliki skor rata – rata sebesar 3,73, percaya diri sebesar 3,94, tanggung jawab sebesar 4,01, cinta pekerjaan sebesar 3,28, mampu mengatasi masalah sebesar 2,90 dan terakhir indikator mampu mengatasi masalah lingkungan kerja yang berubah – ubah sebesar 3,82. Dan skor rata – rata yang paling tinggi adalah pada indikator Tanggung jawab.

Tabel 4.7. Prosentase Tanggapan Pimpinan terhadap Produktivitas Karyawan

No	Variabel (Y)	Nilai Skor	Kategori	Jumlah Orang	Presentase
1	Tindakan Konstruktif	194	Sangat Tinggi	8	15,4
2	Percaya Diri	205	Tinggi	42	80,76
3	Tanggungjawab	418	Sedang	2	3,84
4	Cinta Pekerjaan	171	Rendah		
5	Mampu menghadapi masalah	302	Sangat Rendah		
6	Lingkungan Kerja yang berubah – ubah	199			
Jumlah				52	100

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil tabel presentase di atas diperoleh nilai tingkatan untuk produktivitas yaitu Sangat tinggi 15,40 %, Tinggi sebesar 80,76 % dan Sedang Sebesar 3,84 %. Maka dapat disimpulkan presentase variabel Produktivitas karyawan (Y) yang paling besar adalah pada tingkat kategori Tinggi.

4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda :

$$Y = 14{,}177 + 0{,}929\ X_1 + 1{,}249\ X_2 + 1{,}369\ X_3 + 1{,}333\ X_4$$

Dari hasil persamaan Analisis Regresi Linear Berganda di atas diperoleh arti sebagai berikut : setiap variabel (X) yaitu Upah mengalami kenaikan maka variabel (Y) yaitu Produktivitas juga akan mengalami kenaikan.

4.3. Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.757	4	46.689	15.980	.001[a]
	Residual	137.320	47	2.922		
	Total	324.077	51			

Sumber : Data Primer diolah

Dengan derajat keakurasian sebesar 5% (0,05), dan nilai dari F hitung di atas adalah .001, maka nilai F hitung di atas dikatakan signifikan karena tidak melebihi dari nilai derajat keakurasian yaitu 0,05. Berdasarkan nilai F tabel yaitu 2,417 dan dari data di atas di peroleh nilai F hitung sebesar 15,980. Maka F hitung lebih besar dari F tabel, hal ini

penelitian. Dalam hal ini faktor Keadilan dalam pengupahan di dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi guna mendorong tingkat Produktivitas karyawan agar semakin meningkat pula, dan pihak perusahaan harus senantiasa menjaga keadilan dalam proses pengupahan ini agar karyawan tetap merasa dihargai dalam setiap pekerjaan yang telah dilakukannya untuk Perusahaan. Dan tentang ketepatan dalam Waktu Pembayaran Upah, Perusahaan harus senantiasa memperhatikkan ketepatan dalam waktu pembayaran upah agar karyawan tetap melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi, dalam hal Kejelasan Sistem Pembayaran juga harus selalu diperhatikkan oleh Perusahaan dengan tetap menjaga dan menjalankan perjanjian yang telah disepakati tentang pengupahan antara pihak Perusahaan dan karyawannya, sedangkan tentang Kelayakan Upah, perusahaan sangat perlu memperhatikkan dan membandingkan dengan nilai biaya kehidupan seseorang setiap tahunnya. Setiap tahun biaya hidup meningkat, maka pemberian upah harus sesuai dengan beban pembiayaan hidup bagi karyawan tersebut. Jika keempat faktor di atas selalu diperhatikkan dengan baik, maka produktivitas karyawan pun akan dapat meningkat dan memberikan keuntungan bagi Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arjasa, I. Wayan. " *Pengaruh kenaikan upah terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan tenun Dewi Ratih Gianyar* – Bali " : 1990.

Bahri, Saeful. " *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Propinsi Nusa Tenggara Barat* : 2009.

Cooper R, Donald dan C. William Emory. 1995. *Metode Penelitian Bisnis,* Edisi kelima. Diterjemahkan oleh Wiedyono Soetjipto dan Uka Wikarya. Jakarta : Erlangga.

Hani T, Handoko. 1989. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia edisi ketujuh.* Yogyakarta : BPFE.

http://www.scribd.com/doc/23296752/Definisi-Upah

http://goeswateamwork.com/index.php/lean-six-sigma/68-indikator-produktivitas

Ruky, S, Achmad. 2006. *Manajemen penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan.* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas apa dan bagaimana.* Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.*Bandung:Alfabeta.

Sukriyani, Sri. " *Pengaruh Tarif Upah terhadap produktivitas Tenaga kerja penjahit pada perusahaan konveksi Karya Jasa Terara* – Lotim : 1990.

Sedarmayanti. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Tenaga Kerja.* Jakarta : Mandar Maju.