

PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI JENANG “MILAH” DI KABUPATEN PONOROGO

Safrida Riana Candra

Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Madiun

Abstract: The purpose of this study was to determine the prevailing wage in the home industry porridge “MILAH”, to determine the productivity of the employees home industry porridge “MILAH”, as well as to determine whether or not the effect of wages on employee productivity at home industry porridge “MILAH” in Ponorogo. The samples in this study using a sample that is saturated all the employees home industry porridge “MILAH”, amounting to 22 people. Data collection using documentation and interview. In analyzing the data used for regression testing method examines the hypothesis proposed in this study. The results showed that wages have relationships and a positive influence on employee productivity at home industry porridge “MILAH” in Ponorogo. It is obtained from the correlation test showed the value r_{hitung} is 0.867 whereas r_{tabel} 0.423, on the other hand Sig_{hit} is 0.000 while the magnitude Sig_{prob} 0.05. This means that the value of $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0.867 \geq 0.423$) or $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0.000 \leq 0.05$) meaning a rejection of H_0 which shows that wages have a relationship with employee productivity at home industry porridge “MILAH” in Ponorogo. Further test results were also obtained Fisher, F_{hitung} value is 60.542 while the value F_{tabel} 4,351, on the other hand is Sig_{hit} 0.000 while the magnitude Sig_{prob} 0.05. This means that the value of $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($60.542 \geq 4.351$) or $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0.000 \leq 0.05$) meaning a rejection of H_0 which indicates that there are significant wage on employee productivity at home industry porridge “MILAH” in Ponorogo. Also obtained results of the t test, t_{hitung} is 7, 781 while t_{tabel} of 2,086, on the other hand Sig_{hit} value is 0.000 while Sig_{prob} 0.05. This means that the value of $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7.781 \geq 2.086$) or $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0.000 \leq 0.05$) meaning a rejection of H_0 which shows that there are different effects on the productivity of the employee wages at home industry porridge “MILAH” in Ponorogo. Results R^2 of 0.752 indicates that 75.2% of the variable productivity of employees affected by wage labor, while the remaining 24.8% is influenced by other factors.

Keywords : Wage Labor, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sebagian manusia di muka bumi Indonesia, menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional terutama dalam bidang ekonomi, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam men-

capai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, ”pembangunan ketenagakerjaan terus-menerus mendapatkan perhatian dari berbagai pihak, yakni pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Karena pe-

merintah menganggap bahwa ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri”(Oemar Hamalik, 2007:5)

Dalam kehidupannya, setiap orang mempunyai keinginan untuk bekerja, karena mereka memerlukan pekerjaan itu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Keinginan untuk bekerja pada setiap orang berbeda-beda dalam menentukan pekerjaan apa dan dimana mereka harus bekerja, tergantung dari keahlian dan ketrampilan yang mereka miliki. Salah satu pilihan yang mereka pilih adalah menjadi karyawan/pegawai di sebuah pabrik, perusahaan, swalayan dan home industri.

Dalam perkembangannya, persaingan antar home industri yang sejenis sangat ketat. Umumnya tujuan sebuah home industri adalah memperoleh laba serta adanya kelancaran dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja/karyawan profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan. Namun sering kali terkendala dengan adanya sumber daya manusia yang kurang produktif.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang dapat berkembang melalui atau pada saat pekerjaan dilaksanakan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan. Agar produktivitas seorang karyawan meningkat, maka sebuah home industri dapat melakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan dan pemberian motivasi.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian upah yang sesuai, serta disiplin

karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan/home industri.

Muchdarsyah Sinungan (2005 : 3) menjelaskan bahwa “Pada dasarnya, produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja, sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Selain itu produktivitas juga memerlukan faktor pendukung lain yaitu : kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis. jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan, upah/penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum”.

Penetapan upah dan kenaikan upah sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk memberikan upah kepada karyawannya. Pemberian upah ini berdasarkan atas hasil produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. dari energi karyawan dalam bentuk uang.

Salah satu upaya atau cara untuk meningkatkan produktivitas diantaranya adalah dengan memberikan motivasi berupa upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Upah kerja tersebut sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bersama keluarganya. Sehingga dengan upah tersebut, seorang karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk menjalankan pekerjaannya dan akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya memang upah kerja, namun setelah diberikan upah kerja yang

tinggi, belum tentu disertai dengan produktivitas karyawan yang terus-menerus meningkat. Karena, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh upah kerja saja, akan tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Home industri Jenang "MILAH" terletak di Jalan Kutilang Desa Manuk Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. Home industri bergerak pada bidang industri makanan yang diproduksi oleh-oleh khas Ponorogo yaitu Jenang. Home industri ini menghasilkan beberapa macam varian rasa yaitu jenang ketan, jenang beras dan jenang campur.

Menurut Sadono Sukirno (2012: 351) mengatakan "Dalam teori ekonomi upah merupakan pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa fisik maupun mental yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha". Sedangkan Menurut UU No. 8 (dalam Achmad S. Ruky, 2006: 7) "Upah merupakan 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 kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya". Soediyono Reksoprayitno (2000 : 108) mendefinisikan tentang pengertian upah yaitu "harga tenaga kerja yang dapat dinyatakan dalam rupiah per jam, dalam rupiah per minggu, dalam rupiah per bulan dan sebagainya".

Ada tiga implikasi dalam definisi ini. *Pertama*, upah kerja menyangkut penerimaan oleh tenaga kerja. *Kedua*, upah kerja menyangkut imbalan yang harus diberikan pengusaha kepada tenaga kerja. *Ketiga*, upah kerja yang diterima oleh tenaga kerja dapat dinyatakan dalam rupiah per jam, per minggu, dan sebagainya sesuai dengan perjanjian kerja.

Jadi upah kerja adalah penerimaan / pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas suatu pekerjaan yang telah disumbangkan pada suatu perusahaan atau

home industri, baik dalam bentuk fisik maupun mental yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya.

Sadono Sukirno (2012: 351)

berpendapat bahwa upah dibedakan menjadi dua yaitu :

1) Upah Uang/Nominal

Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.

2) Upah Riil

Upah Riil adalah tingkat upah para pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang atau jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Sedangkan Kartasapoetra, dkk 1992 (dalam <http://massofa.wordpress.com/2009/01/10/upah/> : diakses pada tanggal 13 Maret 2013 pukul 08.00 WIB). Menyebutkan tentang jenis jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2) Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah uang yang nyata yang benar benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
 - b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- 3) Upah Hidup
- Kemungkinan setelah masyarakat Adil dan Makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik baiknya, upah yang diterima buruh pada umumnya dapat berupa upah hidup, ataupun pula kalau perusahaan tempat kerjanya itu dapat berkembang dengan baik, sehingga menjadi perusahaan yang kuat yang akan mampu memberi upah hidup, karena itu maka pihak buruh baiklah berjuang, berpahit-pahit dahulu dengan pihak pengusaha agar perusahaan yang kuat itu dapat terwujud.
- 4) Upah Wajar
- Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif ditandai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan Perjanjian Kerja di antara mereka.

Sondang P Siagian (2000: 265) menyebutkan bahwa tingkat upah dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- 1) Tingkat upah yang berlaku
- Tingkat upah yang ditentukan oleh suatu organisasi tidak bisa diterapkan begitu saja, namun harus mengkaitkan dengan faktor langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan tenaga kerja tersebut sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dari survey berbagai sistem upah yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui bahwa tingkat upah yang diterapkan sudah pada umumnya berlaku. Dan tentu saja tingkat upah ini tidak dapat lebih rendah dari UMR.
- 2) Tuntutan serikat pekerja
- Dimasyarakat dimana eksistensi serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah yang lebih tinggi dari yang berlaku. Ini disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya dalam usaha mening-

katkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggota serikat pekerja tersebut.

- 3) Produktivitas
- Agar mampu mencapai tujuan yang dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah yang akan mengakibatkan suatu organisasi tersebut tidak mampu membayar upah yang wajar bagi para pekerja.
- 4) Kebijakan organisasi mengenai upah
- Kebijakan organisasi mengenai upah bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut, yang bukan hanya dari gaji pokok saja namun dari tunjangan-tunjangan yang sesuai dari kebijakan suatu organisasi.
- 5) Peraturan perundang-undangan
- Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekerjaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Misalnya, tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, dan sebagainya.
- Dilain pihak A. Blunchor dan E. Kapustin (dalam Muchdarsyah Sinungan, 2005: 13) mengatakan bahwa “produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi”. Sedangkan M.N. Nasution (2001 : 203) menjelaskan “Produktivitas dalam ilmu ekonomi adalah nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input)”. Pengertian lain juga diperkuat dengan pendapat Sadono Sukirno (2012 : 352) yang menjelaskan bahwa “Produktivitas dapat didefinisikan sebagai produksi yang diciptakan oleh seorang pekerja pada suatu waktu tertentu”. Jadi, produktivitas merupakan

kan kegiatan karyawan menghasilkan/memproduksi suatu barang produksi dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Ross (dalam M. N. Nasution, 2001 : 208) menyatakan beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

- 1) Menerapkan program reduksi biaya
Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama, kita menggunakan input dalam jumlah yang sedikit. Artinya, program reduksi biaya adalah output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit. Dalam melaksanakan program reduksi biaya, tidak berarti bahwa semua komponen biaya harus dikurangi secara pukol rata, katakanlah memotong biaya sebesar 10%.
- 2) Mengelola pertumbuhan
Peningkatan produktivitas melalui mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya, output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.
- 3) Bekerja lebih tangkas
Jika anda menjadi seorang manajer, tidak perlu menyuruh karyawan untuk bekerja lebih keras, karena mereka telah bekerja dengan keras, tetapi suruhlah mereka bekerja lebih tangkas. Peningkatan dengan cara ini adalah dengan menggunakan input yang sama, kita meningkatkan output. Jadi, produksi meningkat, tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah. Meningkatkan perputaran inventori dan memperbaiki desain produk merupakan aktivitas nyata dari jurus bekerja lebih tangkas.
- 4) Mengurangi aktivitas
Cara ini mengajarkan pada kita untuk mengurangi aktivitas produksi serta menghilangkan atau membuang aset yang tidak produktif. Jadi, kita meningkatkan produktivitas perusahaan melalui

pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu.

- 5) Bekerja lebih efektif
Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah meningkatkan output, tetapi mengurangi penggunaan input. Caranya adalah dengan bekerja lebih efektif sehingga kita akan memperoleh output yang lebih banyak dengan menggunakan input yang lebih sedikit.

Pandji Anoraga (2007 : 241) menyebutkan secara detail faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Motivasi
Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- 2) Pendidikan
Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.
- 3) Disiplin kerja
Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 4) Keterampilan
Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

- 5) Sikap etika kerja
Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.
- 6) Gizi dan kesehatan
Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, serta dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 7) Tingkat upah/penghasilan
Upah/penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
Lingkungan kerja yang dimaksud adalah termasuk hubungan baik antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini penting, karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.
- 9) Teknologi
Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
- 10) Sarana produksi
Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
- 11) Jaminan sosial
Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan

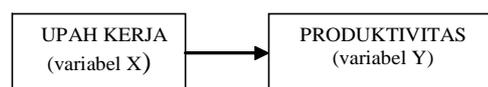
agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

- 12) Manajemen
Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
- 13) Kesempatan berprestasi
Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.
Dari uraian di atas dijelaskan bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat upah/penghasilan. Karena semakin tinggi tingkat upah akan menyebabkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan suatu barang akan meningkat pula.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di home industry jenang “MILAH” Kabupaten Ponorogo, yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan home industry jenang “MILAH” kabupaten Ponorogo yang berjumlah 22 karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal-komparatif. Tujuan penelitian kausal-komparatif adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan kausal atau sebab-akibat berdasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada. Ciri-ciri penelitian kausal-komparatif adalah bersifat *ex post facto* artinya data dikumpulkan setelah semua kejadian yang akan diteliti berlangsung (Usman dan Abdi, 2010: 35).

Desain penelitian dapat dilihat pada gambar berikut



Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan wawancara. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis misalnya catatan upah kerja dan

produktivitas. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang upah kerja dan produktivitas karyawan yang diperoleh dari home industri jenang "MILAH". Kemudian dengan melakukan wawancara. Dengan metode ini diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi data tambahan yang diperlukan dan yang berhubungan dengan penelitian. Seperti, nominal upah kerja dan jumlah produktivitas karyawan.

Populasi dan Sampel

Suharsimi Arikunto (2010: 173) menyatakan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan home industri jenang "MILAH" yang berjumlah 22 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Suharsimi Arikunto (2010: 174) menyatakan bahwa "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua anggota populasi sebanyak 22 dijadikan subjek penelitian.

Variabel Penelitian

"Variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain" (Gabriel Amin Silalahi, 2003: 46). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah upah kerja dalam bentuk Rupiah per produksi yang dibayarkan pada setiap minggunya.

Menurut Gabriel Amin Silalahi (2003: 46) variabel terikat adalah "variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah produktivitas karyawan dalam bentuk unit yang dihasilkan oleh karyawan per produksi dalam satu minggu.

HASIL PENELITIAN

Upah kerja pada Home Industri Jenang "MILAH" dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan, berdasarkan dokumen yang di-

peroleh dari pemilik home industri jenang "MILAH" Upah kerja pada setiap karyawan berbeda-beda. Ini disebabkan oleh jumlah hasil produksi juga berbeda. Semakin banyak jumlah produksi, maka semakin besar pula jumlah upah yang diterima oleh karyawan. Dengan Rp 500,- per bungkus, jika karyawan selalu disiplin dalam bekerja maka penghasilan akan semakin banyak. Belum juga uang lembur atau uang tambahan yang diberikan oleh pemilik. Selanjutnya hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut : Variabel upah kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 22 mempunyai deskripsi data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 1371,5; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 62,341; (c) median sebesar 59,500; (d) modus sebesar 50,0; (e) standar deviasi sebesar 12,7217; (f) nilai minimum sebesar 47,5; (g) nilai maximum sebesar 98,5.

Dari analisis di atas dapat dikatakan bahwa upah kerja pada home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo rendah, karena dari 22 karyawan yang mendapatkan nilai di atas rata-rata $\geq 62,341$ sebanyak 9 karyawan atau sebanyak 41%. Sedangkan 13 karyawan atau sebanyak 59% memperoleh nilai dibawah rata-rata. Hal ini disebabkan pada home industri jenang "MILAH" tidak terdapat standart kerja (jam kerja dan hasil kerja).

Produktivitas karyawan pada home Industri Jenang "MILAH" dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan dokumen yang diperoleh dari pemilik home industri jenang "MILAH" dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peran yang sangat dominan dalam meningkatkan produktivitas. Karena banyak karyawan yang sering tidak masuk, akan mengurangi produktivitasnya.

Untuk variabel produktivitas karyawan di atas dengan jumlah data (N) sebanyak 22 mempunyai deskripsi data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 2668; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 121,27; (c) median sebesar 120; (d) modus sebesar 100; (e) standar deviasi sebesar 18,398; (f) nilai minimum sebesar 100; (g) nilai maximum sebesar

165.

Dari analisis di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan pada home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo rendah, dari 22 karyawan yang mendapatkan nilai di atas rata-rata $\geq 121,27$ sebanyak 9 karyawan atau sebanyak 41%. Sedangkan 13 karyawan atau sebanyak 59% memperoleh nilai dibawah rata-rata. Hal ini disebabkan pada home industri jenang "MILAH" tidak terdapat standart kerja

Hasil Uji Korelasi

Dari hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa besarnya nilai r_{hitung} adalah 0,867 sedangkan r_{tabel} 0,423, dilain pihak besarnya Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,867 \geq 0,423$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar uji korelasi tersebut dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya ada hubungan upah kerja dengan produktivitas karyawan Home Industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo. Di lain pihak dalam uji determinasi yang diperoleh nilai R^2 (R Square) atau koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan upah kerja terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan tabel tersebut di atas juga dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,752. Jadi sumbangan pengaruh dari upah kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Fisher

Dari hasil Uji Fisher di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai F_{hitung} adalah 60,542 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,351, dilain pihak

besarnya Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($60,542 \geq 4,351$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar uji Fisher tersebut dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya ada pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo. Selain digunakan untuk mencari pengaruh, uji Fisher atau Anova bisa juga digunakan untuk menguji linearitas. Karena F_{hitung} sebesar $60,542 \geq F_{tabel}$ sebesar 4,351, berarti ada hubungan yang linier antara variabel upah kerja dengan produktivitas karyawan.

Hasil Uji t

Atas dasar hasil uji t dapat dibuat persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 43,107 + 1,254 X$, artinya adalah apabila upah kerja ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan produktivitas karyawan sebanyak 1,254%, apabila faktor yang lainnya tetap. Selanjutnya atas dasar uji t tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 7,781 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,725 dilain pihak nilai Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,781 \geq 1,725$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar uji t tersebut dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya ada beda pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan Home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo.

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Pembahasan Uji Korelasi

Hasil dari pengujian korelasi dapat diperoleh besarnya nilai r_{hitung} adalah 0,867 sedangkan r_{tabel} 0,423, dilain pihak besarnya

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5343.229	1	5343.229	60.542	.000 ^a
	Residual	1765.135	20	88.257		
	Total	7108.364	21			

a. Predictors: (Constant), upah

b. Dependent Variable: produktivitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.107	10.244		4.208	.000
Upah	1.254	.161	.867	7.781	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,867 \geq 0,423$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Selain itu diperoleh nilai R^2 adalah 0,752. Jadi sumbangan pengaruh dari upah kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu 75,2%. Sesuai hipotesis yang diajukan dapat diperoleh simpulan bahwa ada hubungan upah kerja dengan produktivitas karyawan home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo

Pembahasan Uji Fisher

Hasil dari pengujian Fisher dengan uji Anova dapat diperoleh nilai F_{hitung} adalah 60,542 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,351, dilain pihak besarnya Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($60,542 \geq 4,351$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Sesuai hipotesis yang diajukan dapat diperoleh simpulan bahwa ada pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo. Berarti H_0 ditolak.

Pembahasan Uji t

Dari hasil perhitungan atau pengujian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 43,107 + 1,254X$, simpulannya adalah apabila upah kerja ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan produktivitas karyawan sebanyak 1,254%, apabila faktor yang lainnya tetap.

Hasil dari uji t dapat diperoleh nilai t_{hitung} adalah 7,781 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,725, dilain pihak nilai Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,781 \geq 1,725$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Sesuai hipotesis yang diajukan dapat

diperoleh simpulan bahwa ada beda pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo. Berarti H_0 ditolak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upah kerja yang sesuai dengan pengorbanan yang disumbangkan oleh karyawan baik berupa fisik maupun mental, akan mengakibatkan semangat kerja seorang karyawan tersebut juga meningkat, sehingga produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut juga akan meningkat.

Pembahasan Uji Korelasi

Untuk uji korelasi diperoleh nilai r_{hitung} adalah 0,867 sedangkan r_{tabel} 0,423, dilain pihak besarnya Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,867 \geq 0,423$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada hubungan upah kerja dengan produktivitas karyawan home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo.

Pembahasan Uji Fisher

Untuk uji Fisher diperoleh nilai F_{hitung} adalah 60,542 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,351, dilain pihak besarnya Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($60,542 \geq 4,351$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo.

Pembahasan Uji t

Dapat dilihat pada hasil persamaan regresi $Y = 43,107 + 1,254X$. Artinya apabila upah kerja ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan produktivitas karyawan sebanyak 1,254%, apabila faktor yang lainnya tetap. Untuk uji t diperoleh nilai t_{hitung} adalah 7,781 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,725, dilain pihak nilai Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,781 \geq 1,725$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada beda pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa upah kerja mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya upah kerja yang sesuai dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan, akan menjadikan karyawan semangat bekerja yang nantinya akan meningkatkan produktivitasnya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Achmad S Ruky (2001:12) menjelaskan "bahwa komponen imbalan langsung (dalam bentuk upah atau gaji) akan lebih besar berdampak pada moral, motivasi dan produktivitas tenaga kerja". Selain itu juga sesuai dengan pendapat Muchdarsyah Sinungan (2005 : 3) bahwa "Produktivitas memerlukan faktor pendukung lain yaitu : kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis. jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan, upah/penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum. Pendapat di atas juga didukung oleh Sadono Sukirno (2012: 353) menyatakan "bahwa upah kerja sangat tergantung pada produktivitas yang dapat diterangkan dalam teori faktor produksi, dimana apabila produktivitas semakin tinggi maka upah yang diterima juga akan semakin tinggi".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Upah kerja yang diberikan oleh home industri Jenang "MILAH" dapat dikatakan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif dengan jumlah data (N) sebanyak 22 mempunyai deskripsi data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 1371.5; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 62,341; (c) median sebesar 59,500; (d) modus sebesar 50,0; (e) standar deviasi sebesar 12,7217; (f) nilai minimum sebesar 47,5; (g) nilai maximum sebesar 98,5. Dan dari analisis deskriptif tersebut, dari 22 karyawan yang mendapatkan nilai di atas rata-rata $\geq 62,341$ sebanyak 9 karyawan atau sebanyak 41%. Sedangkan 13 karyawan atau sebanyak 51% memperoleh nilai dibawah rata-rata. Hal ini disebabkan karena pada home industri jenang "MILAH" tidak terdapat standart kerja (jam kerja dan hasil kerja). 2) Produktivitas karyawan pada home industry jenang "MILAH" dapat dikatakan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif dengan jumlah data (N) sebanyak 22 mempunyai deskripsi data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 2668; (b) nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 121,27; (c) median sebesar 120; (d) modus sebesar 100; (e) standar deviasi sebesar 18,398; (f) nilai minimum sebesar 100; (g) nilai maximum sebesar 165. Dari analisis di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan pada home industri jenang "MILAH" di Kabupaten Ponorogo cukup baik, dari 22 karyawan yang mendapatkan nilai di atas rata-rata $\geq 121,27$ sebanyak 9 karyawan atau sebanyak 41%. Sedangkan 13 karyawan atau sebanyak 51% memperoleh nilai dibawah rata-rata. Hal ini disebabkan karena pada home industry jenang "MILAH" tidak terdapat standart kerja (jam kerja dan hasil kerja). 3). Upah kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada home industry jenang "MILAH". Terbukti dari hasil analisis regresi yang memuat uji korelasi, uji F, dan

uji t. Dari hasil uji korelasi diperoleh hasil nilai r_{hitung} adalah 0,867 sedangkan r_{tabel} 0,423, dilain pihak besarnya Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,867 \geq 0,423$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$), artinya upah kerja mempunyai hubungan yang positif dengan produktivitas karyawan pada home industri jenang "MILAH". Sedangkan dari hasil uji F diperoleh hasil nilai F_{hitung} adalah 60,542 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,351, dilain pihak besarnya Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($60,542 \geq 4,351$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$), artinya upah kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada home industry jenang "MILAH". Selanjutnya dari hasil uji t diperoleh hasil nilai t_{hitung} adalah 7,781 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,725 dilain pihak nilai Sig_{hit} adalah 0,000 sedangkan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,781 \geq 1,725$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$), artinya Upah kerja mempunyai beda pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada home industri jenang "MILAH".

Saran

1. Bagi Karyawan
 - a. Karyawan diharapkan selalu bersemangat dalam menghasilkan kuantitas barang.
 - b. Diharapkan selalu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya.
2. Bagi home industri

Diharapkan upah kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas dan kuantitas karyawan dalam menghasilkan barang.
3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi peneliti yang selanjutnya, sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah atau mencari variabel lain selain upah kerja karena masih banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gava Media
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gabriel Amin Silalahi. 2003. *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: Citra Media.
- Heidjarahman. 1985. *Evaluasi Pekerjaan*. Yogyakarta: BPFE
- <http://massofa.wordpress.com/2009/01/10/upah/>: diakses pada tanggal 13 Maret 2013 pukul 08.00 WIB
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Iqbal Hasan. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- J. Supranto. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Moehar Daniel. 2003. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- M. N. Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nasution, S. 2004. *Metodologi Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. 2007. *Manajemen Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pandji Anoraga. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sadono Sukirno. 2012. *Mikro Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun & Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Jakarta: PT. Refika Aditama

- Soediyono Reksoprayitno. 2000. *Ekonomi Makro*. Yogyakarta: BPFE
- Sondang P. Siagian. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alvabeta
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman Rianse dan Abdi. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.