

**PENGARUH VARIABEL PENDIDIKAN, UPAH, MASA
KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. GANDUM
MALANG)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

Eben Tua Pandapotan

0810210044

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2013**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

**PENGARUH VARIABEL PENDIDIKAN, UPAH, MASA KERJA DAN USIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. GANDUM
MALANG)**

Yang disusun oleh :

Nama : Eben Tua Pandapotan

NIM : 0810210044

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang
dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 23 Juli 2013

Malang, 23 Juli 2013

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. M. PUDJIHARDJO, SE.,MS

NIP. 19520415 197412 1 001

**PENGARUH VARIABEL PENDIDIKAN, UPAH, MASA KERJA DAN USIA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA PT. GANDUM MALANG)**

ABSTRAKSI

Suatu sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari individu (orang) yang turut terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Salah satu individu tersebut adalah karyawan (tenaga kerja) yang terlibat langsung dan merupakan unsur penting dalam operasional perusahaan khususnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap sumber daya manusia khususnya tentang karakteristik karyawan seperti pendidikan, pendapatan, masa kerja dan usia perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan yang menginginkan produktivitas karyawan mengalami peningkatan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Gandum Malang serta mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gandum Malang.

Jenis penelitian yang digunakan *explanatory* dengan pendekatan survey karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gandum Malang khususnya karyawan borongan (bagian giling) sebanyak 1.663 orang dan diambil 94 orang sebagai sampel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan uji signifikan F dan t.

Dari hasil deskripsi responden, diketahui bahwa : (1) sebagian besar responden berpendidikan SD dan SMP; memperoleh upah sebesar 353.000 ribu per minggu, upah paling rendah sebesar Rp 238.000 dan tertinggi Rp 353.000; masa kerja responden antara 10 tahun hingga 20 tahun, dan yang paling banyak adalah responden yang memiliki masa kerja di atas 15 tahun; mampu menghasilkan produk sebesar 19 ribu batang rokok setiap minggunya, melampaui target yang ditetapkan perusahaan yaitu 18 ribu batang rokok per minggunya. Dari hasil analisis diketahui bahwa: (1) Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (3) Besarnya proporsi atau sumbangan variabel pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47.8% sedangkan sisanya 52.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti dalam model penelitian. (4) Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (5) Variabel upah karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (6) Variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. (7) Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Pendidikan, Upah, Masa Kerja, Usia, Peningkatan Produktivitas

A. Latar Belakang

Suatu sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari individu (orang) yang turut terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Salah satu individu tersebut adalah karyawan (tenaga kerja) yang terlibat langsung dan merupakan unsur penting dalam operasional perusahaan. Selengkap apapun dan secanggih apapun teknologi yang

digunakan perusahaan, jika tidak didukung oleh karyawan yang berkualitas tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan dituntut memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat turut mendukung upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, dari keuntungan tersebut perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi. Tujuan tersebut dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang produktif, berkualitas dan berdedikasi yang tinggi untuk bekerja. Dengan karyawan yang produktif, berkualitas dan memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Demikian sebaliknya apabila karyawan kurang berkualitas dan tidak memiliki keinginan bekerja yang tinggi maka akan mengakibatkan terhambatnya upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap sumber daya manusia khususnya tentang karakteristik karyawan seperti pendidikan, pendapatan, masa kerja dan usia perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan yang menginginkan produktivitas karyawan mengalami peningkatan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Gandum Malang, mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gandum Malang.

B. Kajian Teoritis

1. Penelitian Terdahulu

Skripsi pada Lubis (2009) dengan judul, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai”. Tujuan peneliti ini untuk menganalisis pengaruh umur, pendidikan, pengalaman kerja, curahan waktu bekerja, modal operasi terhadap pendapatan pekerja di sektor informal di kota Binjai.

Skripsi pada Atmaka (2008) dengan judul, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Wanita Pada Perusahaan Tube (Studi Kasus PT. TAMANACO Taman Sepanjang Sidoarjo). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh usia, tingkat pendidikan, dan jam kerja terhadap tingkat pendapatan pekerja wanita pada perusahaan kemasan aluminum tube PT. TAMANACO Desa Taman Kecamatan Sepanjang Kabupaten Sidoarjo. Serta mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan mempengaruhi tingkat pendapatan pekerja wanita.

Penelitian terdahulu oleh Susilawati (2008) dengan judul Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, insentif, pendidikan, pelatihan, masa kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis menyimpulkan bahwa pendidikan dan masa kerja berpengaruh kuat terhadap produktivitas, pelatihan berpengaruh tetap sangat kecil, dan yang dominan pengaruhnya adalah pendidikan.

Penelitian lain dilakukan oleh Novianti (2006) dengan judul Analisis factor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan mebel UD Sri Rejeki Pasuruan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, tingkat usia, masa kerja dan tunjangan kesehatan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Produktivitas

Produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan *outputs* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share* dan kerusakan (*defects*) (Gomes,2002:159). Pendapat lain mengemukakan pengertian produktivitas yaitu: Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil; Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum” (Sinungan,2000:12) . Jadi, secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Tohardi (2002:450) menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi.

3. Pendidikan

Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari (Sedamaryanti, 2001:32). Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Simanjuntak dalam Susilowati: 2008). Tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan pendapatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga pekerja.

Pengertian pendidikan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Menurut Noeng Muhajir, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normatif yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif (Zaim, dalam Rahmat Lubis: 2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal (Zaim, dalam Rahmat Lubis: 2009).

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan

memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi produktivitas (Simanjuntak, dalam Susilowati: 2008).

UPAH

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi upah sebagai sebagai berikut upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu kerja berfungsi sebagai suatu jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produktifitas yang dinyatakan dalam nilai atau bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2001 dan keputusan Menteri Keuangan tentang PPh pasal 21 tahun 2003, ada dijelaskan mengenai tingkat upah yang diterima karyawan. Upah yang diterima karyawan dibagi atas beberapa golongan, diantaranya adalah Upah borongan . Upah borongan yang diperoleh seseorang sesuai kesepakatan antara pekerja dengan penyuruh (penyewa) dan besarnya upah yang diterima juga tergantung kesepakatan diantara dua belah pihak, jenis pekerjaan yang telah disepakati ini harus selesai dilakukan tanpa turut campur tangan dari pihak penyewa.

4. Masa Kerja

Salah satu factor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu.

Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilowati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

5. Usia

Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor dan pengetrap dini. (Moekijad, 1992:36). Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun. Golongan pelopor antara lain cirinya adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaannya adalah selalu ingin tahu saja dan aktif mencari keterangan kemana-mana. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang disekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan

pengetrap/penerimaan dini cirinya adalah gemar membaca buku atau surat kabar, memiliki faktor-faktor produksi, sehingga mudah mempraktekkan yang ia inginkan. Biasanya aktif dalam masyarakat dan oleh tetangganya disegani karena dianggap contoh. Prakarsanya besar dan terbuka cepat untuk hal-hal baru dan suka membantu jawatan-jawatan yang bergerak dalam pembangunan. Adapun pekerja yang umurnya sudah agak tua antara umur 45 tahun keatas dan 50 tahun keatas biasanya cenderung statis. Kelompok ini dimasukkan pada golongan penerimaan akhir dan golongan penolak golongan penerimaan akhir cirinya adalah keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal-hal baru. Tetapi jika sudah yakin dan dipengaruhi oleh contoh-contoh hasilnya golongan penerimaan awal, maka mereka pun akan melaksanakan anjuran hal-hal yang baru itu. Sedangkan golongan penolak cirinya antara lain pendidikan kurang, keadaan sosial ekonomisnya juga kurang baik.

6. Hipotesis

- a. Hipotesis I: Diduga pendidikan karyawan (X1), upah karyawan (X2), masa kerja karyawan (X3) dan usia (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y)
- b. Hipotesis II: Diduga upah karyawan (X2) berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan (Y)

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan *explanatory* dengan pendekatan survey karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gandum Malang khususnya karyawan borongan (bagian giling) sebanyak 1.663 orang dan diambil 94 orang sebagai sampel penelitian.

Definisi operasional variable:

Pendidikan karyawan (X1): Tingkat pendidikan yang dimaksud yaitu pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh Karyawan PT. Gandum Malang, dalam hal ini adalah waktu yang digunakan untuk menempuh pendidikan formal tersebut. Dalam penelitian ini jenjang pendidikan yang ada diukur berdasarkan tahun formal karyawan mengikuti pendidikan. Untuk yang tamat SD, diberikan notasi 6 dan tamat SLTP diberikan notasi 9. Jika karyawan hanya sekolah sampai kelas 5 SD, maka notasinya adalah 5, sedangkan karyawan hanya sekolah sampai kelas 2 SMP berarti notasinya adalah 8.

Upah karyawan (X2): Upah yang diterima Karyawan PT. Gandum Malang dihitung berdasarkan hasil dikalikan satuan upah, dinyatakan dengan satuan rupiah/minggu.

Masa kerja karyawan (X3): Masa kerja dihitung sejak karyawan mulai bekerja di PT. Gandum Malang hingga saat dilakukan penelitian dinyatakan dengan satuan tahun.

Usia karyawan (X4): Usia sesuai dengan terhitung hingga dilakukan penelitian ini dinyatakan dengan satuan tahun.

Produktivitas karyawan (Y): Produktivitas adalah hasil kerja borongan yang dicapai karyawan setiap minggunya. Pengukuran produktivitas karyawan dihitung dengan membandingkan *output* (batang) dan *input* (hari kerja). Setiap hari karyawan bekerja selama 7 jam sesuai dengan jam kerja karyawan rokok di Kota Malang

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Dokumentasi. Memperoleh data dengan jalan melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan uji signifikan F dan t.

D. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.478	.455	.03384	.916

a. Predictors: (Constant), log.x4, log.x2, log.x1, log.x3

b. Dependent Variable: log.y

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.093	4	.023	20.392	.000 ^a
	Residual	.102	89	.001		
	Total	.195	93			

a. Predictors: (Constant), log.x4, log.x2, log.x1, log.x3

b. Dependent Variable: log.y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.839	.386		-4.758	.000		
	log.x1	-.030	.038	-.061	-.776	.440	.953	1.049
	log.x2	.402	.080	.503	5.044	.000	.590	1.695
	log.x3	.186	.080	.233	2.329	.022	.584	1.713
	log.x4	-.094	.037	-.199	-2.518	.014	.941	1.063

a. Dependent Variable: log.y

Sumber: data diolah.

Persamaan regresi untuk analisis ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.839 - 0.030 X_1 + 0.402 X_2 + 0.186 X_3 - 0.094 X_4$$

Sumber: data diolah.

Persamaan regresi untuk analisis ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.839 - 0.030 X_1 + 0.402 X_2 + 0.186 X_3 - 0.094X_4$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel pendidikan (X_1) memiliki nilai t hitung -0.776 pada signifikan t sebesar 0,440 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 diterima, karena nilai signifikan t lebih besar dari 0,05 maka variabel pendidikan (X_1) dinyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Variabel X_2 (upah) bernilai positif 0.402 yang berarti bahwa X_2 berpengaruh berbanding lurus terhadap Y (produktivitas), artinya jika terjadi peningkatan variabel upah maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Variabel upah karyawan (X_2) memiliki nilai t hitung 5.044 pada signifikan t sebesar 0,000 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak, karena nilai signifikan t kurang dari 0,05 maka variabel

upah karyawan (X_2) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Variabel X_3 (masa kerja) bernilai positif 0.186 yang berarti bahwa X_3 berpengaruh berbanding lurus terhadap Y (produktivitas), artinya jika terjadi peningkatan variable masa kerja maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Variabel masa kerja (X_3) memiliki nilai t hitung 2.329 pada signifikan t sebesar 0,022 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak, karena nilai signifikan t kurang dari 0,05 maka variabel masa kerja (X_3) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Variabel X_4 (usia) bernilai negative 0.094 yang berarti bahwa X_4 berpengaruh berbanding terbalik terhadap Y (produktivitas), artinya jika terjadi peningkatan variable usia maka akan diikuti oleh penurunan produktivitas kerja. Variabel usia (X_4) memiliki nilai t hitung -2.518 pada signifikan t sebesar -0,014 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak, karena nilai signifikan t kurang dari 0,05 maka variabel usia (X_4) dinyatakan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis I:

Pada hasil analisis regresi, diketahui nilai F hitung sebesar 20.392 pada signifikan F sebesar 0,000 yang berarti signifikan $F < 0,05$ hal ini menghasilkan keputusan hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, pendidikan karyawan (X_1), upah karyawan (X_2), masa kerja karyawan (X_3) dan usia (X_4) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian, Hipotesis I diterima

Pengujian Hipotesis II:

Hipotesis II dinyatakan bahwa upah karyawan (X_2) berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis II, dapat dilihat dari nilai koefisien beta. Dari hasil analisis regresi pada table 4.9 terlihat bahwa dari koefisien beta yang paling besar nilainya adalah X_2 (upah karyawan) yaitu 0.503 artinya variable upah memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

Variabel pendidikan, upah karyawan dan masa kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, variabel pendidikan, upah karyawan, masa kerja dan usia mampu memprediksi produktivitas kerja karyawan hingga mencapai 47.8%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmat Lubis (2009) yang menyatakan bahwa umur, pendidikan, pengalaman kerja, curahan waktu bekerja, modal operasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap pendapatan pekerja di sector informal di kota Binjai.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan borongan pada PT. Gandum Malang karena pekerjaan yang dilakukan pada bagian ini tidak memerlukan pendidikan tinggi, yang dibutuhkan adalah ketrampilan, dan ketrampilan tersebut dapat dilatihkan kepada siapa saja (dengan latar belakang berpendidikan apa saja) yang benar-benar niat untuk bekerja. Dijelaskan oleh Kepala Bagian produksi, meskipun berpendidikan rendah, tetapi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat maka dapat direkrut menjadi karyawan borongan. Semakin cepat kerjanya dan tidak ada yang rusak maka jumlah (kuantitas)

produk yang dihasilkan juga tinggi. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Wisnu Dwi Atmaka (2008) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap tingkat pendapatan pekerja, Susilawati (2008) juga mengatakan bahwa pendidikan Demikian juga penelitian Novianti (2006) menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketidak sesuaian hasil penelitian ini dikarenakan karyawan yang diteliti adalah karyawan borongan pada PT. Gandum Malang yang pekerjaannya tidak membutuhkan pendidikan tinggi.

Variabel upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi upah maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan karena karyawan borongan pada PT. Gandum Malang menerima upah berdasarkan banyaknya hasil kerja borongan yaitu Rp 17.000 untuk 1000 batang rokok. Setiap tenaga kerja upahnya sama, hanya dipengaruhi oleh banyak sedikitnya jumlah hasil kerja/hasil garapan yang membedakannya. Tenaga kerja borongan mendapat bonus Rp 30.000 setiap menghasilkan per 18.000 batang tiap minggunya. Tenaga kerja borongan secara langsung menerima upahnya masing-masing hanya dengan mengetahui jumlah upahnya yang diberitahukan oleh pengawas berdasarkan hasil rekapan hasil kerja dari pengawas sekaligus sebagai bukti bagi perusahaan. Upah diterima langsung dari pengawas, yang terlebih dahulu mengambil uang ke bagian personalia sebelum diserahkan ke seluruh karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.

Diketahui bahwa sebagian besar responden mendapatkan upah per minggu di atas Rp.300.000 atau dalam 1 bulan lebih dari Rp 1.200.000. Upah karyawan sesuai dengan UMR kota Malang yaitu Rp 1.340.300. Bahkan terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan upah per bulan melampaui UMR yaitu antara Rp 1.400.000 sampai Rp 1.600.000. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan borongan pada pabrik rokok ini mendapatkan upah yang memadai sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

Selain itu, upah yang diberikan kepada karyawan borongan sebanding dengan hasil produksinya dan cukup memadai atau dapat memenuhi kebutuhan hidup yang wajar. Artinya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, maka karyawan tersebut tidak hanya diberikan upah saja, melainkan diberikan tambahan-tambahan pendapatan seperti bonus, fringe benefits atau keuntungan-keuntungan social lainnya, tunjangan-tunjangan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin lama masa kerja karyawan, maka produktivitas akan semakin tinggi, sedangkan masa kerja pendek maka produktivitas kerja juga rendah. Masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman kerja yang banyak, artinya karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama akan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan karyawan dengan masa kerja pendek (karyawan baru) masih belum berpengalaman sehingga produktivitasnya juga rendah. Hasil ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Variabel usia memiliki pengaruh signifikan negative terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi usia maka akan rendah produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah usia maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Rahmat Lubis (2009) dan Novianti (2006) yang mengatakan bahwa usia berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi usia maka akan semakin tinggi produktivitas. Ketidakesesuaian hasil ini dikarenakan pada usia tertentu, individu akan mengalami titik balik dari produktivitasnya. Moekijad (1992:36) mengatakan usia antara 25-40 tahun. Mampu berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktivitas yang tinggi. Adapun pekerja yang umurnya sudah tua yaitu 50 tahun keatas biasanya kurang giat untuk hal-hal baru, kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya menurun

E. Kesimpulan dan Rekomendasi

Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya proporsi atau sumbangan variabel pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47.8% sedangkan sisanya 52.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian.

Variabel pendidikan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, artinya tinggi rendahnya pendidikan tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan. Pada PT. Gandum Malang karyawan berpendidikan tinggi atau rendah sama saja, meskipun berpendidikan rendah asalkan dapat bekerja sesuai target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Variabel upah karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan, artinya jika upah semakin meningkat maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi.

Variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin lama masa kerja karyawan, berarti pengalaman kerjanya semakin tinggi maka akan berakibat semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi usia maka akan semakin turun produktivitas kerja karyawan.

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini adalah:

Upah yang diberikan perusahaan hendaknya dapat diterima atau disetujui oleh para buruh dengan penuh kesadaran. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perjanjian di awal bahwa upah yang dapat diterimakan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan.

Pendidikan bukan hal yang penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja buruh, tetapi masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu pelatihan atau upaya peningkatan ketrampilan buruh hendaknya dilakukan secara intensif agar hasil produksi sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas perusahaan.

Perusahaan dan karyawan memiliki itikad yang tulus untuk mewujudkan perdamaian dalam lingkungan perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan dapat member kehidupan bagi buruh yang lama dan memberi kesempatan bagi buruh baru sepanjang kurun waktu kehidupan perusahaan.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa semakin tinggi usia karyawan maka produktivitas kerjanya akan semakin turun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan tentang masa pensiun karyawan borongan. Menurut Moekijad (1992:36) jika berusia di atas 50 tahun hendaknya dilakukan pemutusan tenaga kerja atau pensiun karena karyawan yang umurnya sudah agak tua antara 50 tahun keatas biasanya cenderung statis, keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal-hal baru.

Untuk lebih menguatkan semua hipotesis yang terbukti secara empiris, maka perlu dilakukan penelitian penelitian ulang dalam perusahaan yang berbeda, baik menggunakan model konsep yang sama atau dengan menambah beberapa variabel lain yang sekiranya mampu menggambarkan fenomena – fenomena yang timbul dalam usaha menjelaskan aspek – aspek untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut diantaranya adalah jam kerja, pelatihan, jaminan kesehatan, komitmen, insentif dan lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi kelima. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharismi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaka, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Wanita Pada Perusahaan Tube (Studi Kasus PT. TAMANACO Taman Sepanjang Sidoarjo)*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Cooper, Donald R., dan Emory, C. William. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan: Widyono Soetjipto dan Uka Wikarya. Jilid 2. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino, Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Jogjakarta :Andi.

- Gozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan: Jimmy Sadeli, Buku 2, Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijad, 1992, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Alumni.
- Mulyono, Mauled, 2004, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, Edisi 1, Cetakan 2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Novianti, 2006, *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan mebel UD Sri Rejeki Pasuruan*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Pangabeian, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmat Lubis, 2009, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Riduwan. 2007. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfa Beta.
- Rivai, Vethzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, Cetakan pertama, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simanjuntak, J. Payaman, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFE UI.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Cetakan keempat, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Edisi I, Cetakan 5, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora (2004;514)(<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/09/pengertian-insentif.html>).

Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia (Anggota IKAPI).

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Ed.4. Jakarta : Salemba Empat

Susilawati. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung: Mandar Maju.

Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	94	6.00	12.00	7.7234	1.67463
X2	94	238000.00	353000.00	311776.6	39321.98331
X3	94	10.00	20.00	17.4362	2.06642
X4	94	20.00	59.00	40.6064	8.13359
Y	94	2.00	3.17	2.6571	.28049
Valid N (listwise)	94				

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6.00	43	45.7	45.7	45.7
9.00	48	51.1	51.1	96.8
12.00	3	3.2	3.2	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	238000.00	10	10.6	10.6	10.6
	268000.00	4	4.3	4.3	14.9
	272000.00	14	14.9	14.9	29.8
	302000.00	7	7.4	7.4	37.2
	306000.00	8	8.5	8.5	45.7
	323000.00	15	16.0	16.0	61.7
	336000.00	4	4.3	4.3	66.0
	353000.00	32	34.0	34.0	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	2	2.1	2.1	2.1
	13.00	2	2.1	2.1	4.3
	14.00	5	5.3	5.3	9.6
	15.00	9	9.6	9.6	19.1
	16.00	4	4.3	4.3	23.4
	17.00	13	13.8	13.8	37.2
	18.00	27	28.7	28.7	66.0
	19.00	23	24.5	24.5	90.4
	20.00	9	9.6	9.6	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	3	3.2	3.2	3.2
	22.00	1	1.1	1.1	4.3
	24.00	1	1.1	1.1	5.3
	27.00	1	1.1	1.1	6.4
	30.00	3	3.2	3.2	9.6
	31.00	2	2.1	2.1	11.7
	32.00	2	2.1	2.1	13.8
	33.00	2	2.1	2.1	16.0
	34.00	5	5.3	5.3	21.3
	35.00	9	9.6	9.6	30.9
	36.00	4	4.3	4.3	35.1
	37.00	2	2.1	2.1	37.2
	38.00	1	1.1	1.1	38.3
	40.00	9	9.6	9.6	47.9
	41.00	1	1.1	1.1	48.9
	42.00	3	3.2	3.2	52.1
	43.00	9	9.6	9.6	61.7
	45.00	7	7.4	7.4	69.1
	46.00	4	4.3	4.3	73.4
	47.00	7	7.4	7.4	80.9
	48.00	3	3.2	3.2	84.0
	50.00	5	5.3	5.3	89.4
	51.00	2	2.1	2.1	91.5
	52.00	7	7.4	7.4	98.9
	59.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.29	11	11.7	11.7	12.8
	2.29	1	1.1	1.1	13.8
	2.33	13	13.8	13.8	27.7
	2.57	7	7.4	7.4	35.1
	2.67	9	9.6	9.6	44.7
	2.71	35	37.2	37.2	81.9
	3.00	5	5.3	5.3	87.2
	3.17	12	12.8	12.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.478	.455	.03384	.916

a. Predictors: (Constant), log.x4, log.x2, log.x1, log.x3

b. Dependent Variable: log.y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.093	4	.023	20.392	.000 ^a
	Residual	.102	89	.001		
	Total	.195	93			

a. Predictors: (Constant), log.x4, log.x2, log.x1, log.x3

b. Dependent Variable: log.y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.839	.386		-4.758	.000		
	log.x1	-.030	.038	-.061	-.776	.440	.953	1.049
	log.x2	.402	.080	.503	5.044	.000	.590	1.695
	log.x3	.186	.080	.233	2.329	.022	.584	1.713
	log.x4	-.094	.037	-.199	-2.518	.014	.941	1.063

a. Dependent Variable: log.y