



# **Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

**Tanti<sup>1</sup> & Tuwis Hariyani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Alumni & <sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Kahuripan Kediri

## **Abstrak**

Tenaga kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena tenaga kerja lebih penting dari faktor produksi modal dan jika tidak ada tenaga kerja maka tidak akan ada tenaga yang mampu menggerakkan roda produksi, sehingga harus dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada saat ini banyak sekali terdapat perusahaan yang tumbuh di Indonesia sehingga secara tidak langsung akan memerlukan tenaga untuk membantu kelancaran proses produksinya yang beroperasi baik itu perusahaan milik negara/domestik ataupun milik swasta/asing yang bergerak dalam berbagai sektor baik sektor formal ataupun informal. Dalam hal penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jumlah penduduk, besaran tingkat upah, jumlah tenaga kerja itu sendiri, masa kerja, pendidikan, usia, dan juga produktivitas. Oleh karena itu perhatian dalam bidang

sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, karena merupakan langkah/awal dalam merencanakan tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di bidangnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Salah satunya dengan memberi motivasi agar produktivitasnya dapat meningkat seperti memberikan tingkat upah yang sesuai dengan kemampuan, memberikan uang lembur jika ada tambahan jam kerja atau lainnya, memberikan penghargaan apabila mempunyai masa kerja yang lama. Seiring dengan pertambahan masa kerja dan usia, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sehingga produktivitas akan cenderung mengalami penurunan jika tidak segera diperhatikan. Dapat diketahui melalui hasil dari t test antara X1 (upah) dengan y (produktivitas kerja) menunjukkan t hitung = 3,991. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; bresidual = 46) adalah sebesar 2.013. Karena t hitung > t tabel yaitu  $3,991 > 2,013$  maka pengaruh X1 (upah) adalah signifikan pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Sedangkan untuk X2 (masa kerja) dengan Y (produktivitas kerja) menunjukkan t hitung = 3,565. Dengan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 46) adalah sebesar 2.013. Karena t hitung > t tabel yaitu  $3.565 > 2.013$  maka pengaruh X2 (masa kerja) adalah signifikan pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Untuk variabel usia melalui t test antara X3 (usia) dengan Y (produktivitas kerja) menunjukkan t hitung = 1,985. Dengan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 46) adalah sebesar 2.013. Karena t hitung < t tabel yaitu  $1,985 < 2.013$  maka pengaruh X3 (usia) adalah tidak signifikan pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ .

Kata kunci: Masa Kerja; Produktivitas; Tenaga Kerja; Tingkat Upah; Usia.

### **Abstract**

*Abor is a factor that greatly affects the productivity of a company because it is more important than production factors of capital. It must be used as efficiently as possible in order to produce goods and services to meet community needs. At the moment, lots of companies that grow in Indonesia, so it would indirectly require personnel to help the process of production succesfully which operates both state-owned companies / domestic or private/foreign engaged in various sectors of either formal or informal sectors. In terms of labor, supply is influenced by several factors that are the number of people, the amount of the wage rate, the amount of labor itself, years of education, age, and productivity. Therefore, attention in the field of human resources should not be ignored, because*

*it is the first step in planning the workforce in order to create a more human resources in the field of quality. It can be said that human resources play an important role from the moment the planning, formulation, goals and objectives to the strategy in achieving the company's objectives, namely to increase labor productivity. One of them by giving motivation to productivity can be increased as provide the level of wages in accordance with the capabilities, giving no additional overtime pay if working hours, or more, giving an award if it has a long service life. Along with the years of service and age is expected to increase labor productivity. So that productivity will tend to decrease if not immediately noticed. It can be seen through the results of the t test between X1 (wages) to Y (labor productivity) shows  $t = 3.991$ . While t table ( $\alpha = 0:05$ ; bresidual = 46) is equal to 2,013. Because  $t \text{ count} > t \text{ table}$  is  $3.991 > 2.013$ , the effect of X1 (wage) is significant at  $\alpha = 5\%$  error. As for X2 (tenure) to Y(labor productivity) shows = 3.565. With t table ( $\alpha = 0:05$ ; db residual = 46) is equal to 2,013. Because  $t \text{ count} > t \text{ table}$  is  $3,565 > 2,013$  then influence X2 (tenure) is significant at  $\alpha = 5\%$  error. For the variable age through the t test between X3 (age) to Y (labor productivity) shows  $t = 1.985$ . With tables ( $\alpha = 0:05$ ; db residual = 46) is equal to 2,013. Because  $t < t \text{ table}$  is  $1.985 < 2.013$ , the effect of X3 (age) is not signifcont at  $\alpha = 5\%$  error.*

**Keywords** : working period, productivity, earning, age

## **PENDAHULUAN**

Ekonomi Sumber Daya manusia adalah suatu ilmu ekonomi yang diterapkan dalam menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi, dapat juga dikatakan bahwa Ekonomi Sumber Daya Manusia adalah suatu langkah untuk menerapkan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia.

Secara umum tenaga kerja merupakan faktor produksi yang terpenting, sehingga harus dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jika kita berbicara tentang masalah ESDM maka tenaga kerja adalah merupakan salah satu cabang ESDM yang perlu untuk dikaji lebih lanjut, dimanapun kita berada pasti terdapat perusahaan-perusahaan yang banyak memerlukan tenaga kerja untuk membantu proses produksinya. Tidak terkecuali di Indonesia, pada saat ini di negara kita telah banyak sekali perusahaan yang beroperasi baik itu

perusahaan milik negara/ domestik ataupun milik swasta/asing yang bergerak dalam berbagai sektor baik sektor formal ataupun informal.

Dalam hal penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : jumlah penduduk, tenaga kerja itu sendiri, jam kerja, pendidikan, dan juga produktivitas.

Terdapat tenaga kerja yang bekerja keras, tetapi juga banyak tenaga kerja yang bekerja dengan sedikit usaha. Tentu hasil yang diperoleh juga akan berbeda, produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dari tiap individu, tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima. Tenaga kerja yang mempunyai pendidikan tinggi tentu akan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi pula, sehingga dalam hal ini peran perusahaan sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan memberikan hak-hak yang harus mereka dapatkan seperti memperoleh standar gaji sesuai dengan yang ditentukan atau sesuai dengan UMR, memberikan tambahan gaji bila ada lembur atau setiap tahun mendapat THR, memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk pendidikan dan latihan kerja. Mengapa motivasi sangat penting karena apabila karyawan diberikan motivasi dalam proses kerjanya maka secara otomatis mereka merasa diperhatikan dan akan berpengaruh pada hasil kerjanya/produktivitasnya dapat meningkat.

Perusahaan Rokok "Gudang Garam" Kediri yang beralamat di Jl. Semampir II/1 Kediri 64121, memiliki kegiatan yaitu memproduksi rokok kretek dan sigaret. Hasil produksi didistribusikan ke daerah-daerah seluruh Indonesia dan luar negeri. Perusahaan ini memiliki ± 28.0000 orang tenaga kerja, termasuk di dalamnya adalah tenaga kerja bagian pelinting. Oleh karena itu perhatian dalam bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, karena merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di bidangnya.

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penduduk usia muda dan terutama yang belum memiliki keluarga pada umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencari nafkah, karena

dengan asumsi pendapatan yang dimiliki hanya untuk dia saja. Sehingga produktivitas akan cenderung mengalami penurunan jika tidak segera diperhatikan. Untuk itu diharapkan produktivitas kerja seseorang dapat meningkat seiring dengan penambahan usia (Simanjuntak, 1985 : 37). Demikian halnya dengan masa kerja seorang tenaga kerja yang dapat diukur dari lamanya dia bekerja, harmonis tidaknya hubungan antara pemilik perusahaan dengan tenaga kerja yang tercermin dari kesediaan seseorang bekerja di suatu perusahaan.

Semakin lama masa kerja seseorang maka akan dapat menjadi tolok ukur hubungan industrial antara pemilik perusahaan dengan tenaga kerja dapat berlangsung dengan baik. Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengambil judul: "**Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**".

Dari pembahasan yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel tingkat upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja?
2. Dimensi yang manakah dari variabel tingkat upah, masa kerja, dan usia yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh di antara variabel-variabel bebas di atas terhadap produktivitas tenaga kerja.

## **TINJAUAN TEORITIS**

Tenaga kerja menurut Undang Undang Pokok Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 bab I ketentuan umum pasal (1) yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah *"Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."*

Sedangkan menurut Depnakertrans Tahun 2006 pengertian tenaga kerja ada 2 yaitu:

1. Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
2. Setiap orang laki - laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Mulyadi (2003 : 59) tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap sistem organisasi apapun, produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik, dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan.

Secara singkat produktivitas dapat dikatakan sebagai ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan input dapat menghasilkan keluaran output, baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (1998:38) dalam menjabarkan mengenai pengertian produktivitas terdapat 2 pengertian yaitu secara filosofis dan kuantitatif atau secara definisi kerja dan teknis operasional. Secara filosofis yang dimaksud dengan produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan secara definisi kerja yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Menurut William dan Carl, produktivitas digambarkan sebagai hubungan antar output dan input yang digunakan dalam menghasilkan output, tingkat ukuran, serta trend ukuran dalam perjalanan waktu.

Menurut Sukirno (1982 : 297) yang dimaksud dengan upah adalah: "Pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada perusahaan". Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja-pekerja dan preferensial dengan pembayaran ke atas jasa-jasa kasar dan tidak tetap. Kedua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah.

### **1. Hubungan Antara Produktivitas Dengan Upah**

Produktivitas merupakan acuan dari pihak perusahaan dalam menentukan nilai upah, bagi perusahaan yang menjadi perhatian utama dalam menentukan tingkat upah adalah apa yang diperoleh dari penggunaan tenaga kerja. Penentuan tingkat upah didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah riil akan naik.

Masa kerja menurut Susilo (1990 : 108) didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Masa kerja dihitung dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja sampai dengan saat penelitian dilakukan yang diukur dalam satuan tahun. Masa kerja juga dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Dalam hubungan ini untuk menjalin kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk memproduksi sehingga produktivitasnya tinggi.

Usia dan Tingkat Partisipasi Kerja (TPK) atau juga sering disebut sebagai Labour Partisipation Rate (LFPR) yang terdapat dalam suatu kelompok penduduk adalah perbandingan angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja dalam kelompok yang sama.

Dengan kata lain TPK adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama. Payaman

(1985:37) menyatakan bahwa "TPK mula-mula meningkat sesuai dengan penambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua". Peningkatan TPK sesuai dengan penambahan umur dipengaruhi oleh dua hal yaitu:

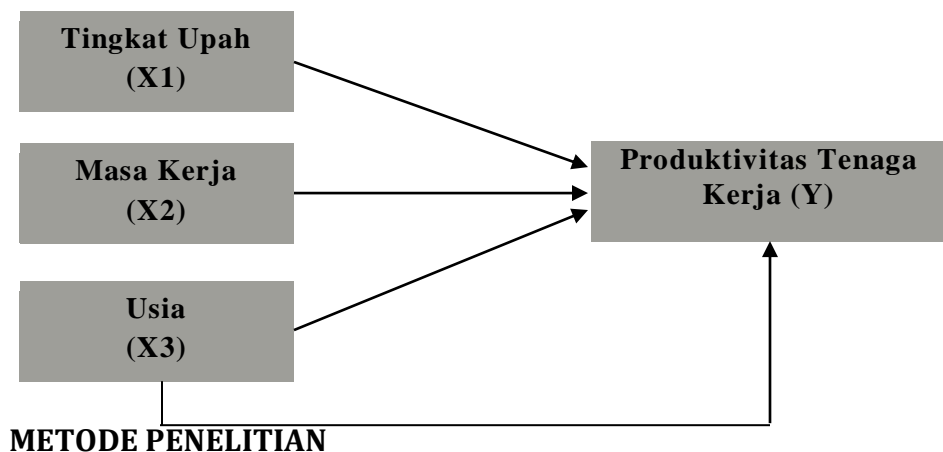
1. Jika semakin tinggi tingkat usia, maka akan semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah, sehingga TPK pada kelompok umur dewasa lebih besar dari pada TPK pada kelompok umur yang lebih muda.
2. Jika semakin tua usia seseorang maka tanggung jawabnya terhadap keluarga akan semakin besar. Pada saat usia seseorang mencapai tua maka TPK akan mengalami masa penurunan, karena pada saat usia tersebut akan banyak tenaga kerja yang mengalami masa pensiun.

Sani (1003) dalam Tuti (2003 : 25) mengatakan bahwa argumentasi terhadap gejala tingginya stres yang mewabah pada komunitas kaum muda Indonesia adalah karena faktor usia muda, dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan pada saat yang sama mereka berhadapan dengan target yang kompetitif.

## 2. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pemetaan penelitian secara keseluruhan, maka digambarkan kerangka berpikir penelitian ini sebagaimana gambar yang tersaji pada gambar 2.5.

**Gambar 2.5: Kerangka Pikir Penelitian**





Objek Penelitian adalah Perusahaan rokok PT Gudang Garam, Tbk. Kediri, Jawa Timur. Studi penelitian berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja. Jenis data dan sumber data dari lokasi penelitian diambil sampel yang dapat mewakili dalam metode penelitian.

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan analitis (*Analytical Deskriptif Approach*) baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda.

### **1. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling (pengambilan sampel secara acak yang sederhana) dengan teknik randomisasi, yaitu suatu teknik dengan mengambil individu untuk sampel dari suatu populasi dengan cara random, sampel yang diperoleh akan bersifat random sampling jika tiap-tiap individu diberi kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

Sampel dilakukan dengan cara pengambilan secara undian kepada semua bagian yang ada di perusahaan dan tenaga kerja memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan untuk bagian yang terpilih, maka tenaga kerja bagian tersebut akan menjadi responden. Jumlah populasi tenaga kerja bagian pelintangan pada perusahaan rokok "Gudang Garam" Kediri adalah 187 orang yang seluruhnya berjenis kelamin perempuan dan diambil sampel sebanyak 50 orang, dengan tingkat produktivitas dan usia yang berbeda satu sama lain.

Metode analisis Data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas (variabel dependen)

X1 = Tingkat Upah

X2 = Masa Kerja

X3 = Usia

- $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Pengganggu  
 $e$  = Error/ Faktor Pengganggu

## **HASIL PENELITIAN**

Gudang Garam didirikan pada 26 Juni 1958 oleh Tjoa Ing Hwie. Sebelum mendirikan perusahaan ini, di saat berumur sekitar dua puluh tahun, Ing Hwie mendapat tawaran bekerja dari pamannya di pabrik rokok Cap 93 yang merupakan salah satu pabrik rokok terkenal di Jawa Timur pada waktu itu. Berkat kerja keras dan kerajinannya dia mendapatkan promosi dan akhirnya nienduduki posisi direktur di perusahaan tersebut.

Pada tahun 1956 Ing Hwie meninggalkan Cap 93. Dia membeli tanah di Kediri dan memulai produksi rokok sendiri, diawali dengan rokok kretek dari kelobot dengan merek Inghwie. Setelah dua tahun berjalan Ing Hwie mengganti nama perusahaannya menjadi Pabrik Rokok Tjap Gudang Garam.

PT Gudang Garam Tbk. adalah sebuah perusahaan produsen rokok populer asal Indonesia. Didirikan pada 26 Juni 1958 oleh Surya Wonowidjojo, perusahaan ini merupakan peringkat kelima tertua dan terbesar di Indonesia (setelah PT. Djarum Tbk. dalam produksi rokok kretek. Perusahaan ini memiliki kompleks tembakau sebesar 514 are di Kediri, Jawa Timur. PT Gudang Garam Tbk tidak mendistribusikan secara langsung melainkan melalui PT Surya Madistrindo lalu kepada pedagang eceran kemudian baru ke konsumen.

Tahun 1968 Atas perkembangan usaha yang semakin maju, maka pada bulan September, areal pertama seluas 100 meter persegi dibeli dan dijadikan Unit I. Di tahun yang sama dibangun juga sebuah unit baru yang disebut Unit II. Pada tahun 1969 Mengikuti perkembangan dan kemajuan usahanya, perusahaan yang awalnya berdiri dengan status Industri Rumah Tangga (home industry) berubah status dari Perusahaan Perseorangan menjadi Firma. Unit Produksi dipindah dari Gurah ke Kediri. Tahun 1971 Perusahaan berubah status dari Firma menjadi Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan juga memperoleh fasilitas dari pemerintah berupa Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), yang semakin mendukung

perusahaan untuk berkembang terus. Tahun 1979 Perusahaan mengembangkan jenis produk Sigaret Kretek Mesin (SKM).

Kemudian di tahun 1990 Perusahaan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya, yang mengubah statusnya menjadi Perusahaan Terbuka. Pada tahun 2002 Perusahaan memproduksi jenis rokok baru, yaitu kretek mild yang ditandai dengan berdirinya Direktorat Produksi Gempol di Pasuruan Jawa Timur. Dan Sekarang Areal perusahaan yang semula hanya seluas 1.000 meter persegi, kini berkembang menjadi sekitar 208 hektar yang berada di wilayah Kabupaten dan Kota Kediri. Perusahaan juga mengembangkan unit produksi Sigaret Kretek Mesin di Gempol, Pasuruan, Jawa Timur. Lokasi atau kedudukan perusahaan terletak di Jl. Semampir II/1 Kediri 64121, Indonesia.

Tenaga kerja adalah merupakan faktor penting yang oleh perusahaan, baik itu meliputi tenaga kerja yang terampil maupun tenaga kerja tidak terampil atau dalam arti lain tenaga kerja kasar. Sebagian besar tenaga kerja di perusahaan ini adalah wanita, sedangkan tenaga kerja pria hanya memegang peranan tertentu. Tenaga kerja yang oleh perusahaan rokok "Gudang Garam" Kediri sampai saat ini berjumlah  $\pm$  28.000 orang termasuk di dalamnya bagian pelinting.

Dalam perusahaan terdapat aturan - aturan yang digunakan untuk mengatur kelancaran dan ketertiban tenaga kerja dalam kesehariannya adalah sebagai berikut:

1. Hari Senin sampai Hari Kamis dan Sabtu  
Masuk : Pukul 07.00 - 12.00 WIB  
Pukul : 13.00 - 16.00 WIB  
Istirahat : Pukul 12.00 - 13.00 WIB
2. Hari Jumat  
Masuk : Pukul 07.00 - 11.00 WIB  
Istirahat : Pukul 11.30 - 13.00 WIB

Sistem upah dan penggajian yang digunakan adalah :

1. Bulanan yaitu tenaga kerja yang menerima gaji setiap bulan sekali pada akhir bulan.
2. Harian yaitu tenaga kerja yang menerima upah setiap minggu sekali pada hari sabtu, yang didasarkan pada jam kerja selama satu minggu.

3. Borongan yaitu tenaga kerja yang menerima upah setiap minggunya pada hari Sabtu, yang dihitung berdasarkan jumlah batang rokok yang dihasilkan selama satu minggu.

Dalam menghasilkan barang jadi berupa rokok yang siap dipasarkan maka harus melalui proses produksi terlebih dahulu, tahapan produksinya adalah sebagai berikut:

1. Proses Odol Tembakau

Proses Odol Tembakau yaitu suatu proses yang dijalankan guna menjadikan tembakau halus, merata, dan teratur. Proses ini wajib dilakukan karena dalam pembelian tembakau masih dalam bentuk padat dan kasar sehingga perlu untuk diproses lebih lanjut.

2. Proses Pencampuran

Proses Pencampuran yaitu suatu proses mencampur tembakau, cengkeh, dan saos dicampur menjadi satu sesuai dengan perbandingan yang telah ditetapkan.

Dalam proses pencampuran ini haruslah merata satu sama lain, tentunya dengan keadaan tembakau yang telah bersih dari debu. Kualitas rokok yang baik adalah terletak pada proses pencampuran ini, dan bersih tidaknya tembakau pada saat dicampur pertama kali. Apabila proses pencampuran pertama kali selesai maka proses selanjutnya adalah uji laboratorium untuk pengecekan lebih lanjut, jika uji laboratorium telah selesai maka untuk sementara bahan yang telah tercampur disimpan terlebih dahulu di tempat tertutup.

3. Pensaosan

Pensaosan digunakan untuk mendapatkan aroma atau rasa yang dikehendaki dengan memberikan saos terhadap campuran yang telah ada, apabila telah diberi saos maka hasil campuran yang telah jadi disimpan selama 6 sampai 7 hari apabila lebih akan lebih baik hasilnya karena campuran akan semakin meresap. Tujuan dari proses penyimpanan ini adalah untuk mendapatkan kualitas terbaik dari rokok, apabila telah mencapai waktu yang ditentukan maka campuran dari tembakau, cengkeh, dan saos siap untuk dilinting.

4. Proses Pelinting dan Sortir

Proses Pelintingan dan sortir dilakukan untuk campuran rokok yang telah siap untuk dilinting oleh para tenaga kerja, produktivitas rata-rata tenaga kerja adalah minimum 1000 batang setiap orang tetapi dalam kenyataannya para tenaga kerja mampu memproduksi sebanyak 2500 - 3000 batang per orang.

Pada proses ini juga dibutuhkan kertas kraft dan lem untuk merekatkan agar tidak mudah terbuka. Sedangkan untuk proses pelintingan seorang tenaga kerja menghadapi suatu alat linting dengan didampingi oleh seorang tenaga kerja lain yang bertugas untuk menyortir rokok, apabila rokok telah disortir maka akan diserahkan kepada mandor yang bertugas dan akan disortir kembali untuk kedua kalinya agar benar - benar didapatkan rokok dengan kualitas terbaik.

#### 5. Proses Verfack (Pengepakan)

Dalam proses pengepakan rokok batangan dibungkus dalam kertas minyak agar tidak terpengaruh oleh kelembaban udara dan dapat bertahan lama. Rokok yang telah terbungkus dalam kertas minyak kemudian diberi pita cukai.

## PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu tingkat upah (X1), masa kerja (X2), dan usia (X3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

**Tabel 1 Analisis Regresi dengan SPSS tor Windows ver 13.00**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-5803.994	1573.887		
X1	39.193	7.072	.601	5.534	.000
X2	86.977	42.059	.230	2.068	.044
X3	-26.328	14.208	-.195	-1.853	.070

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -5803,994 + 39,139 X_1 + 86,977 X_2 - 26,328 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 39,139 linting untuk setiap tambahan satu tahun  $X_1$  (tingkat upah) dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila tingkat upah mengalami peningkatan tahun, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 39,139 linting.
- Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 86,977 linting untuk setiap tambahan satu tahun  $X_2$  (masa kerja) dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila masa kerja mengalami peningkatan 1 tahun, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 86,977 linting.
- Produktivitas kerja akan menurun sebesar 26,328 linting untuk setiap tambahan satu tahun  $X_3$  (usia) dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.  
Jadi apabila usia mengalami peningkatan 1 tahun, maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 26,328 linting.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain tingkat upah sebesar 39,139, masa kerja 86,977, dan usia sebesar -26,328. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan usia ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh negatif. Dengan kata lain, apabila tingkat upah dan masa kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.

Untuk mengetahui diantara ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta masing-masing. Koefisien beta merupakan nilai dari koefisien regresi yang telah distandarisasi dan berguna untuk membandingkan mana diantara variabel bebas yang dominan terhadap variabel terikat.

Dari Tabel 1 dapat dilihat nilai beta untuk masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai koefisien beta  $X_1$  (tingkat upah) adalah 0.601
- Nilai koefisien beta  $X_2$  (masa kerja) adalah 0.230
- Nilai koefisien beta  $X_3$  (usia) adalah -0.195

Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah tingkat upah.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatkan beberapa hasil yaitu variabel tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas begitu juga dengan variabel masa kerja. Tetapi hal ini tidak diikuti oleh variabel usia, variabel usia menunjukkan nilai tidak signifikan sehingga terdapat pengaruh negatif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang pasti akan mengalami penurunan produktivitas seiring dengan bertambahnya usia, walaupun terdapat aturan yang pasti seorang tenaga kerja harus memproduksi sejumlah barang. Seperti dalam perusahaan rokok "Gudang Garam" Kediri ini, bahwa terdapat batas maksimal yaitu berkisar antara 3000 sampai 4000 linting. Dari hasil yang didapatkan seorang tenaga kerja yang berusia 55 tahun keatas hanya mampu memproduksi antara 2000 sampai 2500 linting saja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui:

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap produktivitas kerja dilakukan pengujian dengan F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 20,096, sedangkan F tabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2,807. Hal tersebut berarti F hitung lebih besar dari F tabel sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara

serempak (simultan) variabel bebas terhadap variabel produktivitas kerja dapat diterima.

2. Untuk mengetallui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (tingkat upah, masa kerja, dan usia) terhadap produktivitas kerja dilakukan dengan pengujian t-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai statistik t variabel tingkat upah sebesar 5,534 masa kerja sebesar 2,068, dan usia sebesar 1,853. Sedangkan t tabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2.013. Hal tersebut bararti bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh parsial secara signifikan terhadap produktivitas kerja hanya upah dan masa kerja namun umur tidak memberikan pengaruh secara nyata artinya tingkat upah dan masa kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja secara nyata.
3. Berdasarkan nilai koefisien beta dan t hitung didapatkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja adalah tingkat upah, karena upah memiliki nilai t hitung dan koefisien beta yang paling tinggi.

## **SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempunyai pengaruh dominan dari semua variabel bebas adalah tingkat upah terhadap produktivitas kerja, sehingga saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Sebisa mungkin perusahaan selalu mengkondisikan keadaan interen dengan keadaan di luar perusahaan, seperti memberikan tingkat upah yang sesuai dengan standart tingkat Upah Minimum Regional kota Kediri. Karena sampai penelitian ini dilakukan tingkat upah yang diberikan perusahaan masih jauh di bawah ketentuan. Diharapkan dengan adanya peningkatan tingkat upah akan dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja dan kedua belah pihak akan mendapat keuntungan.
2. Untuk tenaga kerja yang mempunyai masa kerja lama sebaiknya ada penghormatan atau balas jasa yang diberikan



seperti memberikan piagam penghargaan telah mengabdikan untuk perusahaan selama bertahun-tahun.

3. Sedangkan untuk tenaga kerja yang telah berusia lebih dari 55 tahun sebaiknya tidak dipekerjakan kembali karena kondisi fisik yang tidak memungkinkan dan lebih baik mencari tenaga kerja yang lebih muda karena produktivitasnya juga lebih baik meskipun harus memberikan pelatihan kerja terlebih dahulu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, MT. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Amstrong, Michael, dan Helen Murlis. 1994. *Reward Management Handbook of Remuneration Strategy & Practice*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs: Prentice – Hall, Inc.
- Arfida, BR, MS. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 2. Edisi Kedelapanbelas. Jakarta: LP3ES.
- Fakultas Psikologi. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Gamberg, William. 1995. *A Trade Union Analysis of Time Study*. New York: Prentice – Hall, Inc.
- Gujarati, Damodar N. 1978. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Kusnadi. 1998. *Pengantar Bisnis Niaga: Dengan Pendekatan Kewiraswastaan*. Malang: STAIN.
- Lisnawati, Cucu Spa. 2008. *Educare Online Jurnal Pendidikan dan Budaya – Aspek Ekonomi dan Pendidikan*. <http://www.EducareOnline.com>, 09/04/13 ; 09.50.
- Mankiw, N, Gregory. 2000. *Teori Makro Ekonomi*. Ed.4. (Imam Nurmawan). Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi 2 Cetakan Pertama*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 1993. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE, YKPN.
- Mulyadi, S. 1993. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Jakarta: BPFE, YKPN.

- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murdifin, Haming. 2001. *Poke Yoke: Metode Untuk Meningkatkan Mutu Jasa Yang Diserahkan Kepada Konsumen Usahawan*. Jakarta.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1987. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana, Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukirno, Sadono. 1995. *Pengantar Ekonomi Micro Ekonomi, Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Syarif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Bandung: Aksara.
- Undang Undang No.13 Tahun 2003. *Ketenagakerjaan*.
- Undang Undang NoA 4 Tahun 1969. *Ketenagakerjaan*.
- Undang Undang No.21 Tahun 2000. *Serikat Pekerja / Buruh*.
- William F. Christopher & Carl G. Thor. 2002. *Mutu dan Produktivitas Berkelas Dunia Lima Belas Strategi Untuk Memperbaiki Kinerja*. Pustaka Manajemen, Double Fish Jaya, Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan (KDT).