

**ANALISIS PEMBERIAN BALAS JASA FINANSIAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA PT. KARYA JAYA MANDIRI
DI MAKASSAR**



Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
2007**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS PEMBERIAN BALAS JASA FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. KARYA JAYA MANDIRI DI MAKASSAR "

NAMA MAHASISWA : I R H A M
STAMBUK / NIRM : 45 02 012 038
JURUSAN : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI

Menyetujui :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


THAMRIN ABDUH, SE, MSi


HERMINAWATI A, SE, MM

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas "45" Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas "45"

Ketua jurusan Manajemen


HAERUDDIN SALEH, SE, MSi
Tanggal Pengesahan.....


MIAH SAID, SE, MSi



HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Jumat, 11 Mei 2007

Skripsi Atas Nama : I R H A M

Stambuk / NIRM : 45 02 012 038

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen.

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : Prof. DR. H. ABU HAMID
(Rektor Universitas "45")

K e t u a : HAERUDDIN SALEH, SE, MSi
(Dekan Fak. Ekonomi Univ. "45")

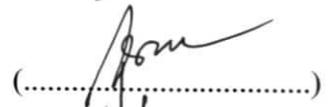
Sekretaris : THANWAIN, SE, Ak

Anggota Penguji : 1. THAMRIN ABDUH, SE MSi

2. Drs. PALIPADA PALISURI, MSi

3. Hj. ANDI SIMPURSIAH, SE, MSi

4. HERMINAWATI A, SE,MSi





PRAKATA

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi "45" Makassar dengan judul "Analisis Pemberian Balas Jasa Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Karya Jaya Mandiri di Makassar".

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu kritik dan saran bagi pembaca maupun yang ingin melanjutkan penulisan ini lebih lanjut, sangat diharapkan penulis.

Selain itu penulis juga menyadari bahwa penulisan ini dapat dirampungkan karena berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak baik selama proses kuliah sampai pada penyelesaian penulisan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda H. Sanusi dan Ibunda Hj. Halifa serta adik-adikku tersayang, atas segala Do'a, kesabaran dan keikhlasan, pengorbanan dan kasih sayangnya yang telah memberi motivasi kepada penulis dari awal sampai selesainya amanah ini,
2. Bapak Prof. DR. H. Abu Hamid selaku Rektor Universitas "45" Makassar,
3. Bapak Haeruddin Saleh, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar,
4. Bapak Thamrin Abduh, SE, M.Si selaku Pembimbing I dan juga kepada Ibu Herminawaty A., SE, MM selaku pembimbing II yang telah banyak

meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah ini,

5. Ibu Miah Said, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar yang bersedia meluangkan waktu dan perhatiannya kepada penulis,
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen staf pengajar dan sivitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar,
7. Pimpinan, Staf dan segenap karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar terutama kepada Bapak Ilham, yang telah memberikan pelayanan yang sangat baik kepada penulis selama melakukan penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan,
8. Saudara-saudara penulis serta kawan-kawan mahasiswa dari BEM Fakultas Ekonomi dan HMJM, atas bantuan dan motivasinya sejak awal kuliah sampai selesainya tugas akhir ini.

Akhirnya sekali lagi penulis mengucapkan banyak terima kasih dengan segala sesuatu yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini secara ikhlas, mudah-mudahan Allah SWT senantiasa membalasnya dengan imbalan yang setimpal, murah rezki dan semoga Allah SWT memberikan yang terbaik kepada kita semua, Amin.



Makassar, April 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kerangka Teori	6
2.1.1. Sistem Balas Jasa Finansial	6
2.1.2. Produktivitas	10
2.1.3. Motivasi Kerja Karyawan	12
2.1.4. Perencanaan Sumber Daya Manusia	15
2.2. Kerangka Pikir	25
2.3. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Daerah Penelitian	28
3.2. Metode Pengumpulan Data	28
3.3. Jenis dan sumber data	29
3.4. Metode Analisis	30
3.5. Definisi Operasional	31

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.1.2.	Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.1.3.	Bidang Usaha yang dilakukan Perusahaan	40
4.1.4.	Proses Produksi	41
4.2.	Deskripsi Data	42
4.3.	Analisis Data	43
4.3.1.	Analisis Balas Jasa Finansial PT Karya Jaya Mandiri di Makassar	43
4.3.2.	Analisis Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan	48
4.3.3.	Analisis Pengaruh Balas Jasa Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar	54
BAB V	PENUTUP	59
5.1.	Simpulan	59
5.2.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62



DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Karyawan, Balas Jasa Finansial PT Karya Jaya Mandiri di Makassar.	3
2.1. Perbedaan Latihan dan Pendidikan	18
4.1. Rekapitulasi Data	43
4.2. Biaya Gaji/upah Karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar periode 2002 – 2006	45
4.3. Biaya Lembur PT Karya Jaya Mandiri di Makassar periode 2002 – 2006	46
4.4. Biaya Tunjangan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar periode 2002 – 2006	47
4.5. Perkembangan Jumlah Karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar	49
4.6. Perkembangan Jumlah Produksi PT Karya Jaya Mandiri di Makassar periode 2002 – 2006	50
4.7. Perkembangan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar periode 2002 – 2006	53
4.8. Data-data yang digunakan dalam Regresi Berganda	54

DAFTAR BAGAN

	Halaman
2.1. Kerangka Pikir	26
4.1. Struktur Organisasi PT Karya Jaya Mandiri di Makassar	37
4.2. Proses Produksi PT Karya Jaya Mandiri di Makassar	41



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Summary Output (<i>Regression Statistic</i>)	63
2. Distribusi t	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang terpenting dalam mengelolah sumber daya manusia adalah bagaimana cara untuk mengarahkannya menjadi lebih profesional lagi, sebab modal dasar yang sangat menentukan kelangsungan suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut. kecanggihan teknologi tidak dapat dimanfaatkan tanpa ada yang mengoperasikan teknologi tersebut. Ketergantungan tersebutlah yang menjadi alasan bagi manajemen suatu organisasi untuk merekrut karyawan yang diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Manusia memiliki kemampuan untuk berpikir secara rasional, sehingga memungkinkan seseorang mampu mendahulukan kewajibannya ketimbang haknya sebagai manusia organisasional. Untuk itu diperlukan manajemen perusahaan yang mampu memotivasi karyawan dalam suatu organisasi. Tentunya hal itu dilakukan agar karyawan dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Potensi sumber daya manusia, boleh jadi belum dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin karena rendahnya tingkat pendidikan dan juga tidak memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kondisi tersebut secara otomatis juga dapat mempengaruhi tingkat pendapatan karyawan yang berdampak pada kesejahteraannya.

Balas jasa finansial sedikit berbeda dengan kompensasi, balas jasa finansial hanya membahas masalah imbalan berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sedangkan kompensasi mencakup seluruh imbalan baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk penghargaan lainnya. Balas jasa yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan pekerjaannya atau profesionalismenya. Jika terdapat ketidakadilan, maka bukan peningkatan motivasi yang diperoleh, malah sebaliknya karyawan akan memperlihatkan hal-hal yang tidak baik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

PT Karya Jaya Mandiri di Makassar adalah merupakan perusahaan yang mengolah kayu gelondongan menjadi kayu siap di ekspor ke berbagai negara di Asia dan Eropa. Untuk dapat menarik minat para importir, maka perusahaan harus mempertahankan kualitas produknya. Kesemuanya ini akan terkait dengan bagaimana cara karyawan bekerja. Salah satu yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah mengenai pemberian balas jasa finansial. Berikut ini akan dipaparkan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar kepada karyawannya:



TABEL 1.1
KARYAWAN, BALAS JASA FINANSIAL DAN PRODUKSI
PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR
PERIODE 2002 – 2006

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Balas jasa finansial (Rp/bulan)	Jumlah produksi (kubik/hari)
2002	43	26.668.600	35,54
2003	45	28.584.000	38,85
2004	50	35.190.000	31,60
2005	53	42.029.000	28,85
2006	56	50.103.200	30,29

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007

Pada tahun 2002 jumlah karyawan cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yang mana pada tahun 2002 berjumlah 43 orang meningkat menjadi 56 orang pada tahun 2006. begitupula dengan jumlah balas jasa finansial yang diberikan perusahaan, pada tahun 2002 sebesar Rp26.668.600 perbulan untuk 43 orang karyawan. Pemberian balas jasa juga terus meningkat dari tahun ke tahun yang mana pada tahun 2006 menjadi Rp.50.103.200 perbulan untuk 56 orang.

Berbeda halnya dengan jumlah produksinya yang mengalami fluktuasi, pada tahun 2002 kayu yang dihasilkan sebesar 35,54 kubik perhari, dan mengalami peningkatan menjadi 38,85 kubik perhari untuk tahun 2003. kemudian pada tahun 2004 dan 2005 cenderung menurun menjadi masing-masing 31,60 dan 28,85 kubik perhari. Dan pada tahun berikutnya kembali meningkat menjadi 30,29 kubik perhari.

Yang menjadi permasalahan adalah kenapa jumlah produksi tidak seiring dengan bertambahnya jumlah karyawan dan meningkatnya jumlah balas jasa yang diberikan setiap bulannya. Masalah tersebutlah yang membuat penulis tertarik untuk menganalisisnya ke dalam penulisan yang berjudul "Analisis pemberian balas jasa finansial terhadap motivasi kerja pada PT Karya Jaya Mandiri di Makassar".

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan dari latar belakang yang dikemukakan di atas adalah:

1. Apakah balas jasa finansial yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Karya Jaya Mandiri di Makassar,
2. Variabel manakah dari balas jasa finansial yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Karya Jaya Mandiri di Makassar.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh balas jasa finansial terhadap motivasi kerja karyawan,
2. Untuk mengetahui variabel yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Sistem Balas Jasa Finansial

Balas jasa finansial terhadap karyawan atau sering juga disebut dengan imbalan jasa atau gaji/upah pada dasarnya adalah balas jasa terhadap karyawan atas jasa-jasanya karena telah terlibat dalam proses aktivitas operasional perusahaan. Perbedaan sistem balas jasa finansial dengan kompensasi hanya terletak pada bentuk-bentuk pemberiannya. Balas jasa finansial memberikan imbalan dalam bentuk uang seperti gaji/upah, tunjangan dan lembur, sedangkan kompensasi lebih bersifat umum yaitu pemberian imbalan baik dalam bentuk uang atau dalam bentuk barang dan penghargaan lainnya yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Menurut Siagian (2006:257-258) bahwa:

Dalam usaha mengembangkan sistem imbalan, para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu melakukan analisis pekerjaan, melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, melakukan survai berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal, dan menentukan 'harga' setiap pekerjaan dihubungkan dengan 'harga' pekerjaan sejenis di tempat lain.

Analisis pekerjaan perlu dilakukan dengan menyusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat

pekerjaan, penentuan nilai untuk pekerjaan dan susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan.

Selain itu survai juga dapat dilakukan di lingkungan luar perusahaan seperti pada instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang industri, organisasi profesi, serikat kerja, organisasi pemakai tenaga kerja dan perusahaan konsultan terutama yang khusus menangani sumber daya manusia.

Menurut Winardi (2004:155) bahwa "Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerjaan-pekerjaan yang sangat kapabel dan ia dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi".

Pendapat tersebut lebih menekankan pada manfaat dari pemberian imbalan yang tentunya jika terpenuhi akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena imbalan tersebut dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika timbul ketidakpuasan dalam pemberian imbalan maka tentunya dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, mogok atau bermalas-malasan masuk dan atau dalam bekerja, dan ada kalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik.

Manajemen perusahaan memang perlu memahami mengapa pemberian gaji atau upah menjadi sangat penting bagi pekerja, apabila pimpinan yang bersangkutan akan menggunakannya secara efektif sebagai suatu imbalan. Berbagai macam teori tentang perilaku organisasi memahami arti dari gaji atau upah dan potensi masing-masing berbeda dari orang ke orang dari situasi tertentu.

Menurut Mangkuprawira (2004:196) bahwa "Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi".

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja dan mengarah pada

tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Sebagai karyawan, memahami peran kompensasi adalah penting dalam rangka mencapai tujuan mereka, yaitu kesejahteraan kini dan masa depan. Sementara bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan memaksimalkan keuntungannya.

Mangkuprawira (2004:197) dalam tulisannya mengatakan bahwa "Menurut Keith Davis dan Werther, secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keamanan internal dan eksternal".

Dengan demikian ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi: diantaranya adalah terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan, setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja, mempertimbangkan keuangan perusahaan, persaingan nilai kompensasi dengan perusahaan lain, membedakan karyawan yang berprestasi dan yang kurang berprestasi dan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kebanyakan perusahaan besar memberi kompensasi besar kepada karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan tidak lagi melirik pekerjaan lain.

2.1.2. Produktivitas

Didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output) keluaran dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input) masukan. Pada umumnya, nisbah ini merupakan suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang/jasa (seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku).

Pada dasarnya, setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor penyebut (pembagi) pada nisbah produktivitas. Atas dasar itu orang dapat berbicara tentang produktivitas lahan, produktivitas modal, produktivitas tenaga kerja atau produktivitas dari sub berbagai produktivitas sub kategori lain masing-masing faktor produksi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator yang paling peka bagi proses ekonomisasi ini, merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan ekonomis yang dicapai. Peningkatan produktivitas secara keseluruhan akan menunjukkan potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah yang lebih besar untuk setiap pekerja, sehingga lebih besarlah kebutuhan hidup rakyat dapat dipenuhi sendiri. Ini berarti tingkat kesejahteraan rakyat bertambah tinggi. Sebab peningkatan produktivitas berarti peningkatan pekerja dan peningkatan pendapatan dan selanjutnya menambah kuat daya beli masyarakat akan barang dan jasa.

Untuk mengukur kinerja perusahaan dibutuhkan analisa sejauh mana kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa. Analisa tersebut

biasanya disebut dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Semakin besar produktivitas semakin baik kinerja karyawan. Terdapat dua unsur dalam produktivitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau yang dijual dan jumlah karyawan itu sendiri.

Produktivitas dapat meningkat apabila persentase kenaikan jumlah yang dihasilkan lebih besar dari persentase bertambahnya jumlah karyawan. Olehnya itu jika perusahaan ingin melakukan penerimaan karyawan, sebaiknya terlebih dahulu merencanakan berapa jumlah yang ingin dihasilkan sehingga dapat diprediksi secara produktif tentang berapa jumlah karyawan yang akan direkrut. Apabila hal tersebut tidak dilakukan, maka kemungkinan besar produktivitas kerja akan menurun yang pada saat yang bersamaan terjadi pemborosan biaya administrasi untuk pembayaran karyawan tersebut.

Hasibuan (2000:93) mengemukakan bahwa "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik".

Sedangkan menurut Pangabean (2004:20) bahwa "Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini ialah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif".

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya produktivitas adalah perbandingan antara jumlah barang yang dihasilkan



dengan tenaga kerja yang menghasilkan barang tersebut. Pengukuran ini diharapkan dapat menekan biaya pembayaran gaji/upah yang tidak efisien.

Tidak sedikit pimpinan yang melakukan perampungan karyawan pada perusahaan yang dipimpinnya karena karyawan tersebut tidak lagi berfungsi secara produktif. Dampak negatifnya adalah dapat menimbulkan pengangguran dan dapat mempengaruhi citra perusahaan dimata konsumen. Olehnya itu sebelum terjadi hal yang tidak diinginkan tersebut, maka selayaknya pimpinan perusahaan melakukan analisa tentang tingkat produktivitas kerja sehingga dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk meningkatkan jumlah produksinya.

2.1.3. Motivasi Kerja Karyawan

Mengungkap sejarah dari tenaga kerja Indonesia, bahwa masyarakat Indonesia sudah terbiasa dengan bekerja meskipun pada masa itu masih menjalankan sistem kerja paksa. Kebiasaan tersebut turun temurun tanpa disadari keberbagai lapisan generasi penerus. Disisi lain banyak pula masyarakat Indonesia masih tergolong bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan, tetapi golongan ini mungkin hanya sebagian kecil kalangan yang memang secara serius tidak memilikirkan masa depan mereka.

Perkembangan tenaga kerja baik yang bergerak dibidang industri maupun pertanian semakin pesat. Hal tersebut karena didorong oleh tuntutan keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Pesatnya perkembangan tersebut

didukung oleh berbagai peneliti yang melahirkan teori tentang motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam tulisannya Sinungan (2000:134) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan".

Dari pengertian tersebut, pada dasarnya motivasi adalah sikap mental manusia yang mampu melahirkan keinginan untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Tetapi sesuatu akan dapat dilakukan apabila kondisi manusia itu layak untuk melakukan sesuatu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, misalnya faktor kompensasi.

Menurut Beda (1998:38) bahwa:

Adanya pemberian kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan, juga akan dapat menentramkan batin karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun, lebih mempunyai inisiatif, pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para karyawan, akan menurunkan gairah kerja sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh sebab itu untuk meningkatkan prestasi kerja ini, perusahaan tidak segan-segan memberikan kompensasi yang layak bagi para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.

Dari pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa titik fokus perusahaan yang menggunakan sistem pemberian kompensasi adalah merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah perusahaan besar yang sudah maju. Bagi perusahaan yang masih berkembang tidak dapat

melaksanakan kebijaksanaan tersebut karena sangat membutuhkan biaya yang sangat besar.

Untuk dapat menanamkan motivasi kerja sebagai suatu sikap mental karyawan dibutuhkan adanya pendekatan khusus, program terpadu yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi ekstern dan intern perusahaan. Dalam hal faktor-faktor motivasi kerja, Sinungan (2000:140) mengemukakan pendapatnya bahwa:

Yang dibutuhkan oleh motivator adalah sebagai berikut:

- Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran
- Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- Sikap dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan)
- Adanya peningkatan (kemajuan)
- Adanya tanggung jawab
- Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- Supervisi
- Hubungan antara perseorangan
- Kondisi kerja
- Gaji
- Status
- Keamanan kerja.

Untuk mencapai tujuan itu, maka perlu dilakukan pembinaan sikap mental berdasarkan pekerjaan yang akan dikerjakan atau disiplin kerja masing-masing personil. Pembinaan sikap mental akan dapat melahirkan sikap saling merasa ikut memiliki, memelihara, melestarikan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu para manejer sumber daya manusia dalam suatu organisasi juga harus memberdayakan karyawannya.

Menurut Tjiptono (2003:128) bahwa "Tujuan pelibatan dan pemberdayaan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk

memberikan *costumern value*, komponen sistem, dan bagaimana untuk menentukan dan mengukur *costumer value*".

Kesuksesan pemberdayaan karyawan memerlukan perubahan budaya perusahaan. Pemberdayaan karyawan bukan hanya merupakan alat manajemen atau strategi manajemen yang berumur singkat. Karyawan yang telah bekerja cukup lama dan telah lama mengalami berbagai perubahan manajemen yang silih berganti, akan menjadi enggan untuk menerima program pemberdayaan karyawan apabila mereka memandangnya hanya sebagai strategi manajemen yang berumur singkat dan kemungkinan akan diganti dengan strategi lain.

2.1.4. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah menyangkut pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang. Untuk melaksanakan perencanaan yang baik, seorang harus memiliki kepemimpinan yang baik disamping pengetahuannya tentang perencanaan. Sebelum pengertian tentang perencanaan sumber daya manusia, terlebih dahulu dipaparkan pengertian sumber daya manusia.

Suit (2000:23) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Mathis, dkk (2001:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Definisi tersebut mengantarkan kita pada suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya membicarakan tentang peran utama manusia dalam sebuah organisasi, sehingga untuk memperolehnya perusahaan melakukan proses perekrutan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa manusia merupakan aset utama dalam organisasi, olehnya itu kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang terlibat di dalamnya.

Dengan pengembangan melalui pelatihan, mereka sudah dapat bekerja dengan baik karena memang akan tampak dalam kehidupannya sehari-hari. Dikatakan demikian karena pada dasarnya manusia telah membawa bakat dari lahir sehingga dengan berbagai pengembangan potensi yang ada dengan sendiri akan terbentuk. Profesionalismenya akan terlihat manakala manusia tersebut berhadapan dengan suatu kenyataan dimana mereka berada.

Untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari, mereka berada dalam lingkungan pekerjaan yang mutlak ia lakukan, maka dia akan menggali potensi yang ada pada dalam dirinya. Penggalan potensi tersebut membutuhkan waktu yang cukup serius karena tidak sering dilakukan dalam kehidupan sehari-hari

sebelumnya. Akan lebih baik lagi jika pengembangan tersebut dilakukan secara serius melalui pendidikan formal.

Menurut Siagian (2006:41) bahwa:

Berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Dari pengertian di atas dapat dicermati bahwa yang menjadi titik fokusnya adalah ketepatan yang berkaitan dengan pemenuhan kewajiban sosial, pencapaian tujuan baik pribadi maupun secara keseluruhan dalam sebuah organisasi. Tuntutan perencanaan sumberdaya manusia lebih akan terlihat secara jelas apabila manajemen memahami bahwa untuk mencapai tujuannya dia akan berhadapan dengan berbagai faktor yang berada di luar kemampuan untuk mengendalikannya.

Efektif dan efisiennya kinerja kerja karyawan tergantung dari upaya perusahaan membinanya. Mungkin melalui pendidikan dan pelatihan atau dengan cara-cara lain, misalnya kenaikan gaji, memberi penghargaan terhadap prestasi kerja atau pemberian bonus. Pada kenyataannya, yang lebih efektif adalah pengembangan melalui pendidikan dan latihan.

Perbedaan antara latihan dan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Pemeliharaan

Fungsi ini menyangkut pemeliharaan dan usaha untuk tetap menjaga kelanjutan antar berbagai fungsi yang ada. Fungsi ini juga akan mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Pemberhentian

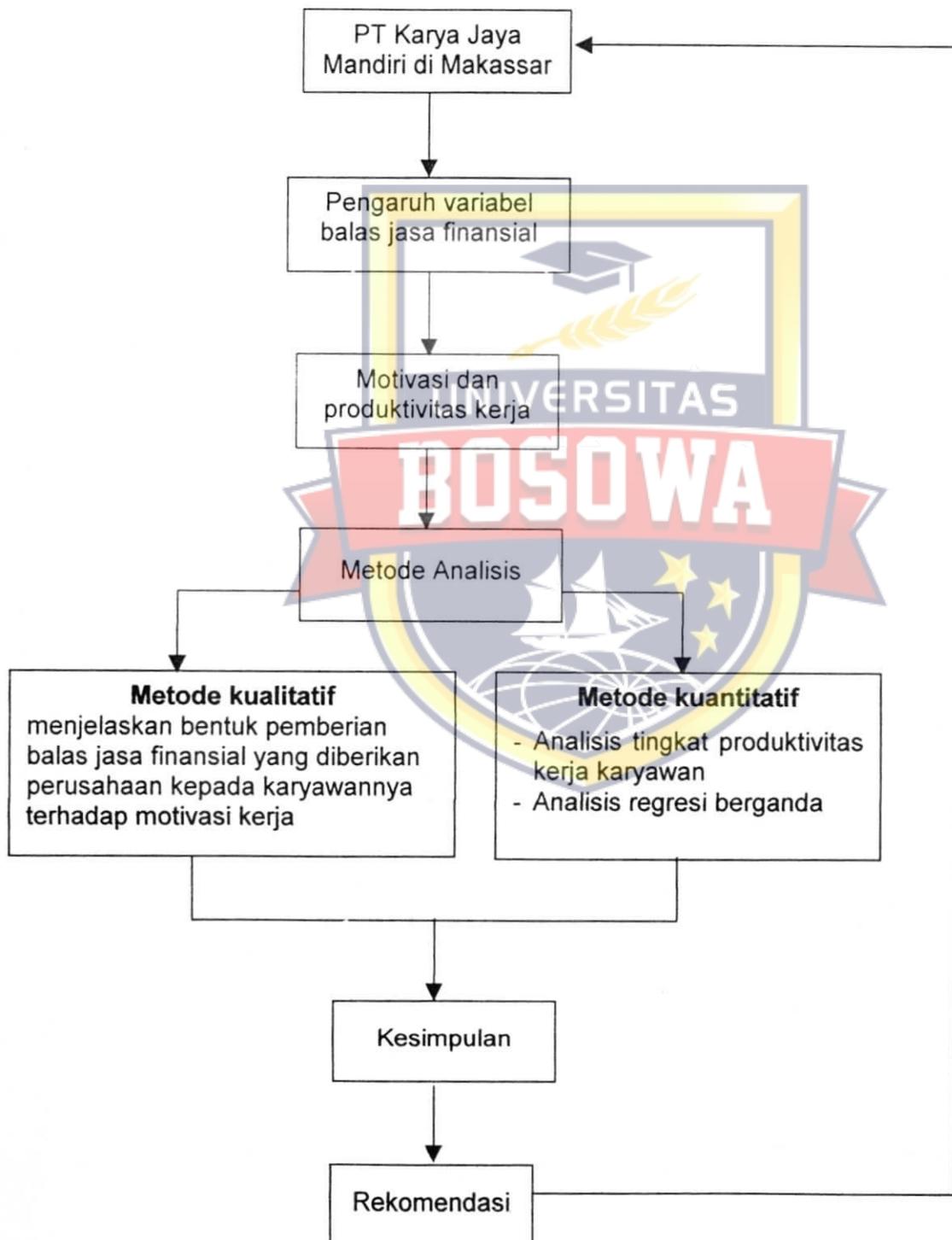
Pemberhentian adalah merupakan pemutusan hubungan kerja karyawan dari perusahaan. Pemberhentian ini dapat diakibatkan oleh keinginan sendiri, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, ataukah sebab lain yang menyangkut pekerjaan dan reputasi perusahaan yang bersangkutan.

2.2. Kerangka Pikir

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, penulis mengemukakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Untuk menjelaskan biaya dan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya digunakan analisis kualitatif. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh balas jasa tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan analisis kuantitatif

Analisa tersebut akan menghasilkan kesimpulan dan kemudian akan penulis rekomendasi kepada pimpinan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dipaparkan kerangka pikir dalam bentuk bagan sebagai berikut:

BAGAN 2.1
KERANGKA PIKIR



2.3. Hipotesis

Sehubungan dengan masalah pokok yang telah dirumuskan, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah:

1. Diduga bahwa balas jasa finansial yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,
2. Diduga pula, bahwa variabel biaya lembur sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Daerah Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam penulisan ini adalah PT Karya Jaya Mandiri di Makassar. Peneliti memutuskan untuk menjadikan perusahaan tersebut sebagai objek penelitian karena pada perusahaan tersebut terdapat hal yang menarik perhatian untuk diteliti. Selain itu juga karena mudahnya peneliti untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penulisan ini, digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. *Observasi*, yaitu mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada PT Karya Jaya Mandiri di Makassar dan juga dengan cara membaca dan mempelajari referensi atau literatur yang ada kaitannya dengan penulisan ini,
2. *Interview*, yaitu mengumpulkan data-data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan karyawan HRD dan karyawan *export department* PT Karya Jaya Mandiri di Makassar.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang relevan dengan penulisan, berupa data jumlah karyawan, balas jasa finansial dan data produksi.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang berupa informasi baik secara lisan maupun tulisan yang relevan dengan penulisan, berupa data struktur organisasi, sistem produksi dan sistem balas jasa finansial yang diterapkan perusahaan.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yakni data-data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara dan tanya jawab langsung kepada *export department* PT Karya Jaya Mandiri di Makassar. Data yang dimaksud adalah sistem pemberian balas jasa finansial, data produksi, dan lainnya.
- b. Data Sekunder, yaitu data-data yang diperoleh dari laporan-laporan dan dokumen-dokumen perusahaan serta buku-buku referensi yang berkaitan langsung dengan masalah yang telah dirumuskan. Adapun data-data yang akan dikumpulkan adalah sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan lain-lain yang relevan dengan penulisan ini.

3.4. Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, digunakan metode analisis sebagai berikut:

3.4.1. Metode kualitatif, yaitu menjelaskan bentuk pemberian balas jasa finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

3.4.2. Metode Kuantitatif, yaitu menganalisa tingkat produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh bentuk balas jasa finansial terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan rumus berikut ini:

3.4.2.1. Analisis Produktivitas kerja Karyawan, digunakan rumus:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dimana: Output = Jumlah produksi perhari/kubik

Input = Jumlah karyawan

3.4.2.2. Analisis regresi berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh bentuk balas jasa finansial yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawannya, dengan rumus:

Regresi Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja karyawan (%)

X_1 = Gaji/upah karyawan (Rp. Perbulan)

X_2 = Lembur (Rp. Perjam)

X_3 = Tunjangan (Rp. Perbulan)

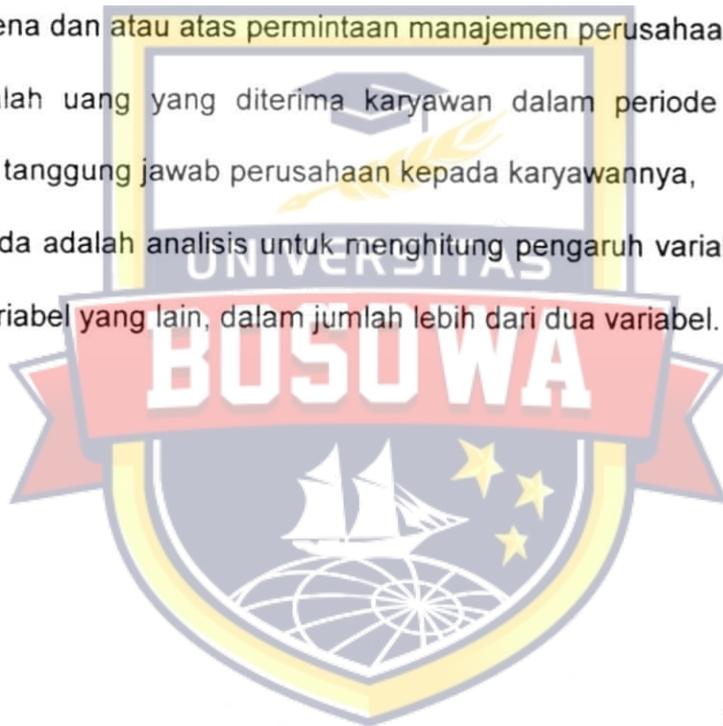
β_0 = Konstanta

β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien Regresi

3.5. Definisi Operasional

1. Balas jasa finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa-jasanya terhadap perusahaan,
2. Motivasi adalah proses memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai,
3. Perencanaan sumber daya manusia adalah rencana yang dilakukan manajemen perusahaan untuk merekrut, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja,
4. Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir yang terdapat pada diri manusia,

5. Produktifitas kerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan jumlah karyawan (*input*) dalam satuan waktu,
6. Gaji adalah biaya yang harus dibayar perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan,
7. Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja yang telah ditetapkan, karena dan atau atas permintaan manajemen perusahaan,
8. Tunjangan adalah uang yang diterima karyawan dalam periode tertentu sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya,
9. Regresi berganda adalah analisis untuk menghitung pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain, dalam jumlah lebih dari dua variabel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Karya Jaya Mandiri Makassar didirikan pada tahun 1980 dengan akte pendirian No.144 tanggal 31 Januari dihadapan notaries Sitske Limowa, SH. PT Karya Jaya Mandiri Makassar adalah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang moulding dengan tujuan utama adalah ekspor moulding. Disamping itu perusahaan ini mempunyai tujuan lain yaitu mendapatkan laba semaksimal mungkin. Dengan demikian maka ekspor produk moulding PT Karya Jaya Mandiri Makassar dalam operasionalnya mempunyai tujuan untuk memperoleh laba semaksimal mungkin agar kontinuitas perusahaan ini dapat dipertahankan.

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan ini, maka di dalam melakukan segala aktivitasnya dibutuhkan suatu kerja sama yang baik, terpadu harmonis antara karyawan perusahaan dengan pimpinannya.

Pada tahun 1980 terjadi akte perubahan dengan NO.40 tanggal 8 Oktober 1980 dihadapan Notaris Sitske Limowa, SH. Dilanjutkan dengan keluarnya Surat Keputusan Menteri Kehakiman No.C2-1834-HT.01.01.TH.88 tanggal 29 Februari 1981.

Perusahaan ini mulai memproduksi pada tahun 1987 berupa Sawn Timber kemudian pada tahun 1992 PT Karya Jaya Mandiri Makassar mulai mengekspor produk moulding hingga sekarang ini.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan sebagaimana mestinya adalah harus ada struktur organisasi yang baik serta sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan yang bersangkutan.

Setiap organisasi perusahaan mutlak memiliki struktur organisasi sebagai kerangka yang menunjukkan dari hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan, Disamping itu struktur organisasi dapat menunjukkan suatu jabatan pelaksanaan organisasi.

Dasar pemikiran dalam organisasi perlu dibuat sedemikian rupa sehingga tidak perlu diubah-ubah lagi. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seseorang karyawan merupakan salah satu ciri dari organisasi yang baik. Adapun struktur organisasi PT Karya Jaya Mandiri Makassar adalah berdasarkan prinsip organisasi fungsional.

Struktur organisasi yang baik dan tepat adalah struktur organisasi yang menggambarkan kedudukan setiap personil atau karyawannya yang memiliki wewenang, tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam menjalankan aktivitasnya. Karena tanpa struktur organisasi yang baik dan jelas maka akan

terjadi kesimpang siuran dalam menjalankan tugas sehingga para karyawan tidak dapat bekerja secara benar.

Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam berorganisasi serta memiliki sifat kepemimpinan. Dengan demikian akan melahirkan suatu struktur yang terarah diantara fungsi-fungsi yang terlibat di dalamnya. Sehingga akan tampak bahwa perusahaan tersebut memiliki suatu tim kerja yang baik.

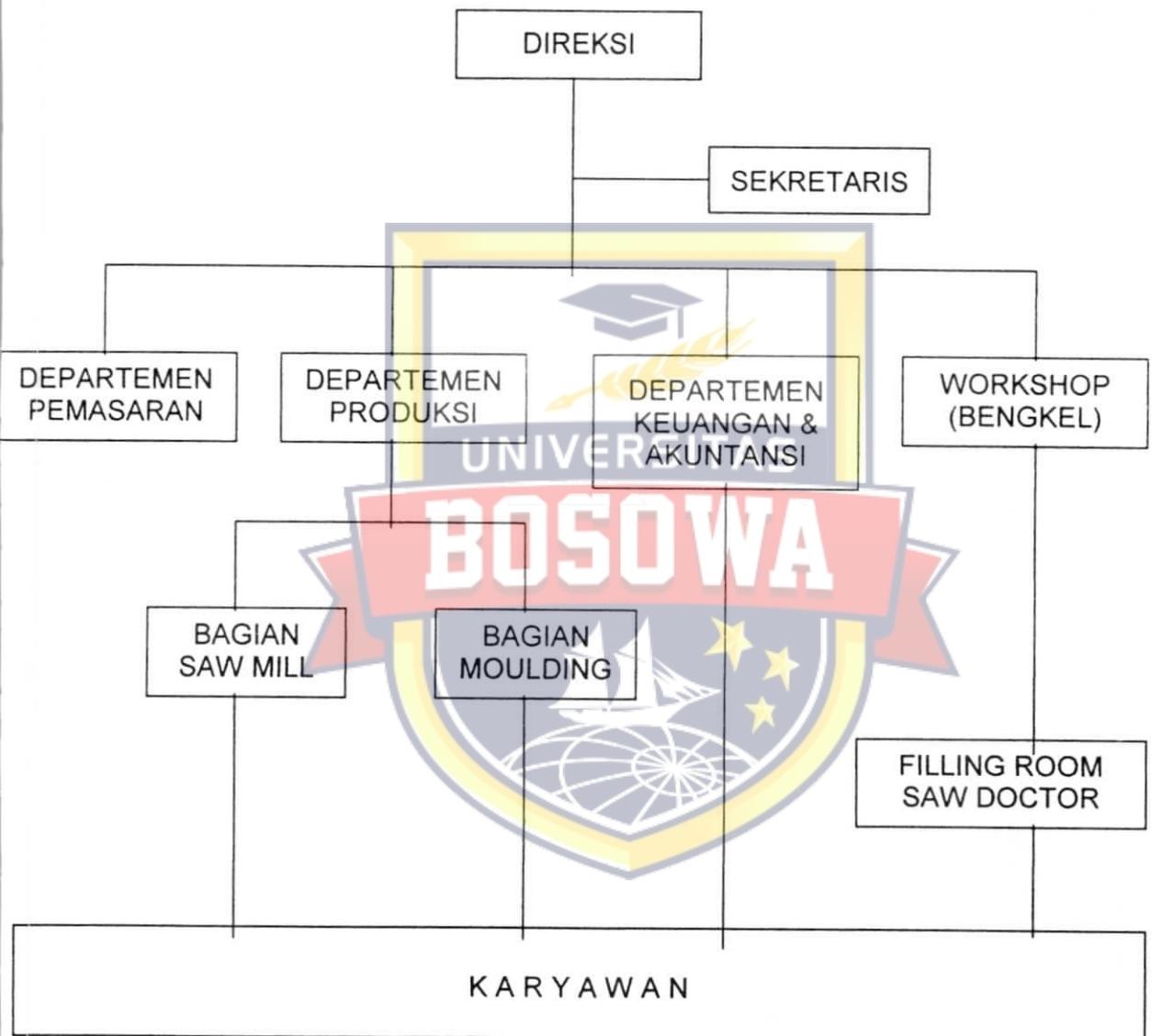
Ada beberapa hal-hal yang penting dalam penyusunan struktur organisasi, adapun yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Pembagian kerja, menyangkut kadar spesialisasi pekerjaan dimana pimpinan perusahaan membagi keseluruhan tugas organisasi menjadi beberapa bagian ke dalam berbagai pekerjaan khusus yang menjadi tugas para karyawan perusahaan dalam beraktivitas,
2. Pendelegasian wewenang, menyangkut wewenang yang harus didelegasikan kepada setiap pekerjaan dan pelaksanaannya dimana tinggi rendahnya wewenang yang diberikan tergantung tugas dan tanggung jawab yang diemban para karyawan,
3. Departementalisasi, menyangkut pengelompokan pekerjaan menjadi beberapa departemen,
4. Rentang kendali, menyangkut hubungan antara pribadi yang dapat dikendalikan manajer sebuah departemen dan orang-orang yang langsung berhubungan dengan pimpinan perusahaan.

Dasar pokok dalam penyusunan struktur organisasi adalah bahwa perhatian ditujukan pada berbagai fungsi yang dianggap perlu untuk dapat melaksanakan tugas yang ditetapkan. PT Karya Jaya Mandiri Makassar dalam melaksanakan tugas atau aktivitasnya menggunakan struktur organisasi yang berbentuk lini. Berikut ini akan dipaparkan bagan struktur organisasi PT Karya Jaya Mandiri di Makassar:



BAGAN 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR



Sumber :PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007

Pembagian tugas

1. Dewan Direksi

Dewan direksi ada tiga orang yang bertugas bertanggung jawab membentuk supervisor dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan dan menggantikan bila tidak berada di tempat karena berbagai kesibukan-kesibukan lain baik yang berkaitan langsung maupun yang tidak berkaitan langsung dengan perusahaan. Oleh karena itu dewan direksi berkewajiban mengatasi kemungkinan yang akan timbul yang tidak dapat diselesaikan sendiri.

2. General Manager

General manager berkewajiban memimpin, mengendalikan dan menjalankan perusahaan dalam bidang produksi, keuangan dan pembukuan. Dalam melaksanakan tugasnya ia bertanggung jawab mengatasi semua departemen.

3. Sekretaris

Sekretaris bertugas dan bertanggung jawab dalam membuat laporan-laporan dari aktivitas perusahaan secara lengkap dan mengelola surat masuk dan keluar pada perusahaan.

4. Departemen Pemasaran

Bertanggung jawab dan bertugas mengajukan penawaran kepada yang berkompeten dan menyelenggarakan administrasi, menerima laporan penjualan serta bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

5. Departemen Produksi

Bertugas menjalankan kegiatan langsung dengan proses produksi perusahaan, dan bertanggung jawab atas berhasilnya proses produksi serta mengatur pekerjaan personil produksi.

6. Departemen Keuangan dan Akuntansi

Departemen Keuangan dan Akuntansi merupakan bagian yang menyelenggarakan hal mengenai pencatatan daftar kekayaan perusahaan hasil dari penjualan dan penyusunan laporan hasil usaha selama satu periode tertentu serta bertanggung jawab atas pengelolaan kas yakni menerima hasil penjualan dan pengeluaran uang untuk pembelian bahan serta biaya dan keperluan lainnya.

7. Work Shop (bengkel)

Bertugas mengerjakan segala yang bersangkutan dengan peralatan dan mesin-mesin termasuk di dalamnya alat-alat berat. Apabila ada kerusakan-kerusakan yang terjadi maka work shop harus bertanggung jawab untuk memperbaiki mesin tersebut.

8. Bagian Saw Mill

Bertugas mengelola kayu bulat (logs) menjadi kayu gergajian (saw timber).

9. Bagian Moulding

Bertugas dan bertanggung jawab dalam mengelola kayu gergajian (saw timber) menjadi kayu olahan (bahan jadi). Jadi ia bertanggung jawab penuh dalam pengolahan produk moulding ini.

10. Filling Room

Bertugas mengasah dan mengerjakan gergaji saw mill apabila terjadi kerusakan pada benda tersebut.

4.1.3. Bidang Usaha yang Dilakukan Perusahaan

PT Karya Jaya Mandiri Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu moulding yang siap diekspor. Beberapa upaya yang ditempuh oleh PT Karya Jaya Mandiri di Makassar dalam memasarkan produknya selain mengadakan promosi, juga menggunakan tim surveyor untuk terjun langsung mengamati kebutuhan konsumen baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

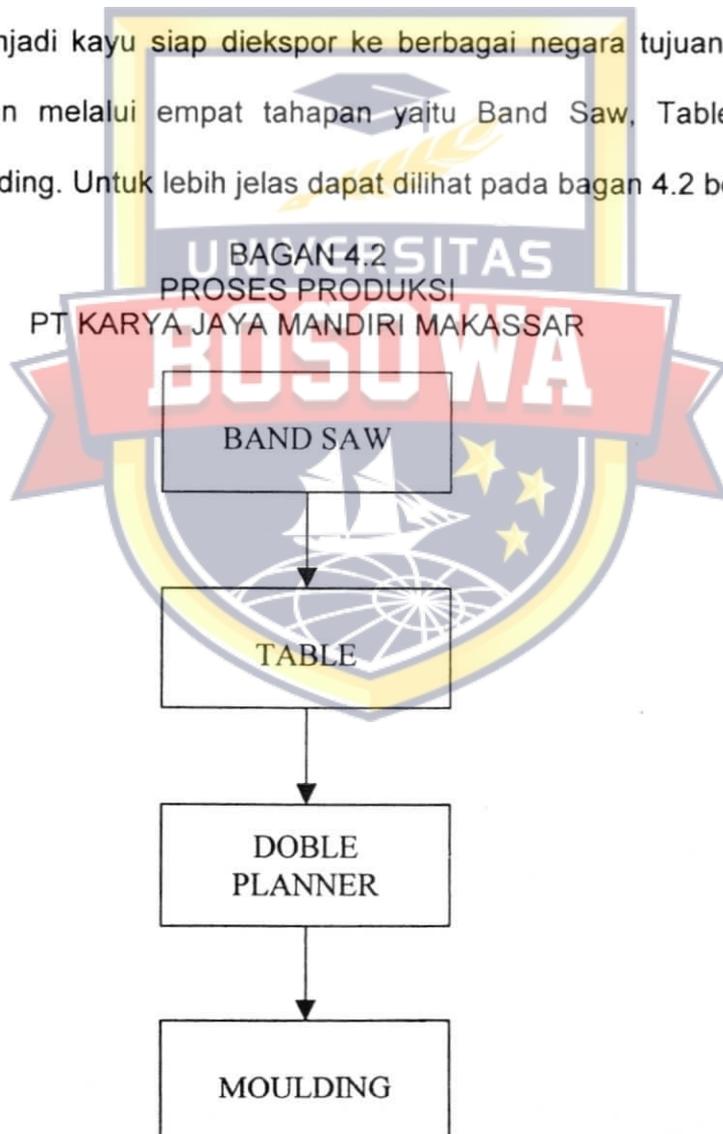
Semua aktivitas tersebut dilakukan untuk tetap mempertahankan agar produknya dapat merebut pasar sehingga volume penjualan dapat ditingkatkan. Mengingat ketatnya persaingan dewasa ini dalam memasarkan kayu yang disebabkan banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang yang sama di seluruh Indonesia seperti yang dilakukan PT Karya Jaya Mandiri Makassar.

Penjualan kayu dilakukan dengan cara kredit. Dalam penjualan secara kredit, PT Karya Jaya Mandiri Makassar tetap selalu memperhatikan kemampuan perusahaan terutama manajemen keuangannya. Jika memungkinkan perusahaan untuk menjual banyak secara kredit dalam artian investasi yang akan tertaman dalam piutang cukup, maka perusahaan menjual secara kredit dalam jumlah banyak, walaupun pembayarannya dilakukan dalam jangka waktu hampir tiga bulan. Tetapi jika keuangan tidak memungkinkan,

maka pihak manajemen perusahaan memperpendek waktu pengembalian piutang.

4.1.4. Proses Produksi

Guna menghasilkan produk yang berkualitas ekspor perusahaan menggunakan mesin-mesin yang terbilang canggih, perusahaan mengolah kayu gelondongan menjadi kayu siap diekspor ke berbagai negara tujuan. Proses tersebut dilakukan melalui empat tahapan yaitu Band Saw, Table, Double Planner dan Moulding. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada bagan 4.2 berikut:



Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007

Proses pertama disebut Band Saw, proses ini adalah merupakan pengolahan awal dari proses produksi. Band Saw adalah mesin produksi yang mengelola kayu gelondongan menjadi produk setengah jadi dalam artian produk yang dihasilkan masih besar-besar dan kasar. Hasil mesin Band Saw kemudian dilanjutkan ke mesin kedua yaitu mesin Table. Mesin ini menghasilkan kayu yang lebih kecil, dikatakan table karena mesinnya seperti meja.

Dari mesin table tersebut dilanjutkan ke mesin Double Planner yaitu pengupasan kulit kayu yang kasar menjadi halus. Cara kerja mesin double planner adalah mengupas kulit kayu dari dua sisi dalam waktu bersamaan sehingga prosesnya lebih cepat. Setelah diproduksi kemudian dimasukkan ke mesin Moulding yang merupakan proses akhir dari produksi yang dilakukan. Mesin moulding adalah mesin yang digunakan untuk membentuk kayu siap ekspor dengan ukuran tebal 2 cm, lebar 14 cm dan panjang 500 cm.

4.2. Deskripsi Data

Untuk lebih memudahkan pembahasan ini penulis memaparkan deskripsi data yang akan dibahas dalam pembahasan. Adapun data-data yang diperlukan adalah jumlah karyawan, jumlah balas jasa finansial dan jumlah produksi kayu yang dihasilkan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar selama lima tahun terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.1
REKAPITULASI DATA

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Balas jasa finansial (Rp/bulan)	Jumlah produksi (kubik/hari)
2002	43	26.668.600	35,54
2003	45	28.584.000	38,85
2004	50	35.190.000	31,60
2005	53	42.029.000	28,85
2006	56	50.103.200	30,29

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007

Selain data-data di atas penulis juga telah memperoleh data tentang gambaran umum PT Karya Jaya Mandiri di Makassar serta bentuk-bentuk balas jasa finansial yang diberikan kepada karyawan.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Balas Jasa Finansial PT Karya Jaya Mandiri Makassar

Balas jasa finansial adalah merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas jasa-jasa dan tenaganya terhadap perusahaan. Balas jasa finansial diberikan adalah berbentuk uang berbeda dengan istilah kompensasi yang dapat berbentuk uang dan dapat pula tidak dalam bentuk uang seperti penghargaan.

Pemberian balas jasa finansial yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi pada dasarnya adalah merupakan suatu yang memiliki

perusahaan untuk meningkatkan dorongan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suksesnya kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada kualitas produk yang dihasilkan atau yang akan dipasarkan, tetapi juga tergantung pada bagaimana perusahaan memanfaatkan karyawannya. Perusahaan harus terus melakukan komunikasi dengan para karyawan, karena perusahaan tidak mungkin dapat melepaskan diri dari peran serta mereka sebagai pelaksana dan komunikator. Walaupun perusahaan telah menggunakan teknologi yang canggih namun tidak memiliki karyawan yang profesional, maka suatu organisasi belum dapat memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal, karena yang mengoperasikannya harus orang profesional dibidangannya.

Oleh karena itu, pentingnya pihak manajemen perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya. Banyak hal yang dapat menjadi faktor terciptanya motivasi kerja karyawan, namun dalam hal ini yang akan dibahas adalah faktor balas jasa finansial yang layak. Hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara produktif.

Balas jasa finansial yang dimaksud dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu sebagai berikut:

1. Gaji/upah

Kebijakan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar dalam memberi motivasi karyawannya adalah dengan memberikan gaji/upah yang layak dan bahkan di atas standar Upah Minimum Propinsi yang telah ditetapkan Pemerintah. Program pemberian gaji yang layak sangat penting peranannya, karena dapat



mencerminkan upaya perusahaan untuk membina, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk lebih jelasnya tentang perkembangan gaji/upah karyawan periode 2002 – 2006 akan disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.2
BIAYA GAJI / UPAH KARYAWAN
PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR
PERIODE 2002 – 2006

Tahun	Gaji / upah Rp. Perbulan	Perkembangan	
		Rp.	%
2002	490.000	-	-
2003	500.000	10.000	02,04
2004	550.000	50.000	10,00
2005	612.000	62.000	11,27
2006	681.000	69.000	11,27

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007 (data diolah)

Dari tahun ke tahun gaji/upah karyawan terus mengalami kenaikan. pada tahun 2002 gaji/upah karyawan adalah sebesar Rp.490.000,- perbulan, naik sebesar 02,04 % menjadi Rp.500.000,- pada tahun 2003. Kenaikan tersebut memang telah direncanakan dengan harapan karyawan dapat lebih termotivasi melakukan pekerjaannya.

Kemudian pada tahun 2004 persentase kenaikannya lebih besar dari tahun sebelumnya, kenaikannya adalah sebesar Rp.50.000 atau 22,72 % sehingga gaji pada tahun tersebut menjadi Rp550.000,- perbulan. Berikutnya pada tahun 2005 juga dinaikkan sebesar RP.62.000,- menjadi Rp.612.000,-

perbulan begitupula pada tahun 2006 yang mengalami kenaikan sebesar 11,27 % menjadikan gaji pada tahun itu adalah sebesar Rp.681.000,-.

Pihak manajemen perusahaan akan terus berupaya untuk menaikkan gaji/upah karyawannya agar karyawan termotivasi untuk bekerja dan diharapkan mampu meningkatkan jumlah produksi kayu.

2. Lembur

Selain gaji/upah, karyawan juga mendapat uang lemburan. Untuk lebih jelasnya tentang uang lemburan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.3
BIAYA LEMBUR
PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR
PERIODE 2002 – 2006

Tahun	Lembur Rp.Perjam	Perkembangan	
		Rp.	%
2002	25.000	-	-
2003	26.000	1.000	04,00
2004	28.500	2.500	09,62
2005	29.700	1.200	04,21
2006	31.000	1.300	04,38

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007 (data diolah)

Pada tahun 2002 lembur yang dibayarkan perusahaan adalah sebesar Rp.25.000 perjam, kemudian pada tahun 2003 dinaikkan Rp.1.000 menjadi Rp.26.000 perjam. Untuk tahun 2004 biaya lembur perjamnya dinaikkan Rp.2.500 atau 9,62 % dari tahun sebelumnya menjadi Rp.28.500 perjam.

Kenaikan juga terjadi pada tahun 2005 dan 2006 yaitu masing-masing sebesar 4,21 % dan 4,38 % menjadi masing-masing Rp.29.700 dan Rp.31.000,- perjamnya. Naiknya biaya lembur yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya dimaksudkan untuk memotivasi karyawan jika terdapat pesanan khusus dari negara-negara importir yang membutuhkan kayu dalam waktu yang singkat.

3. Tunjangan

Untuk memotivasi karyawannya, perusahaan juga memberikan tunjangan yang layak. Tunjangan yang diberikan terdiri dari tunjangan kesehatan dan hari raya. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan pada tabel 4.4 berikut:

TABEL 4.4
BIAYA TUNJANGAN
PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR
PERIODE 2002 – 2006

Tahun	Tunjangan (Rp.perbulan)	Perkembangan	
		Rp.	%
2002	105.200	-	-
2003	109.200	4.000	03,80
2004	125.300	16.100	14,74
2005	151.300	26.000	20,75
2006	182.700	31.400	20,75

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007 (data diolah)

Tunjangan yang diberikan selama tahun 2002 adalah sebesar Rp.105.200,- perbulan, kemudian naik 3,80 % menjadi Rp.109.200,- perbulan

pada tahun 2003. Untuk tahun 2004 kenaikan yang terjadi terbilang lebih besar dari tahun sebelumnya yaitu 14,74 % menjadi Rp.125.300,-

Terjadi kenaikan yang cukup drastis pada tahun 2005 dan 2006 yaitu masing-masing sebesar Rp.26.000 dan Rp.31.400 menjadi masing-masing sebesar Rp.182.700,- dan Rp.182.700,-. Kenaikan tunjangan selama kurun waktu lima tahun terakhir memang merupakan rencana manajemen perusahaan dengan tujuan dapat meningkatkan motivasi dan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sangat penting karena kualitas kerja akan berpengaruh pada kualitas produk yang dihasilkan. Sehingga dapat meminimalisir dan bahkan menghindari terjadinya komplain produk dari konsumen.

4.3.2. Analisis Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat dua variabel yang terdapat dalam analisis tingkat produktivitas kerja karyawan. Kedua variabel tersebut adalah jumlah karyawan dan jumlah produksi yang dihasilkan. Pada dasarnya tingkat produktivitas adalah perbandingan antara jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dengan jumlah karyawan yang menghasilkan barang dan jasa tersebut.

Olehnya itu terlebih dahulu penulis memaparkan perkembangan jumlah karyawan dalam tabel 4.5 berikut:

TABEL 4.5
 PERKEMBANGAN JUMLAH KARYAWAN
 PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR
 PERIODE 2002 – 2006

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan	
		(orang)	%
2002	43	-	-
2003	45	2	04,65
2004	50	5	11,11
2005	53	3	06,00
2006	56	3	05,66

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007 (data diolah)

Pada tahun 2002 PT Karya Jaya Mandiri di Makassar mempekerjakan karyawan sebanyak 43 orang kemudian pada tahun 2003 jumlah karyawannya bertambah sebanyak 2 orang atau naik sebesar 4,65 % menjadi 45 orang. Kemudian pada tahun 2004 jumlah karyawan bertambah 5 orang atau naik sebesar 11,11 % menjadi 50 orang.

Menurut informasi ditambahnya jumlah karyawan karena diperkirakan permintaan kayu dari beberapa negara akan bertambah, tetapi pada kenyataannya akibat dari maraknya ilegal logging membuat perusahaan sulit untuk mendapatkan bahan baku (kayu gelondongan) sehingga jumlah produksi malah menurun dan permintaan konsumen tidak dapat dipenuhi. Kemudian pada tahun 2005 dan 2006 perusahaan masih tetap menambah jumlah karyawannya masing-masing 3 orang menjadi 53 orang pada tahun 2005 dan 56 orang pada tahun 2006.

Setelah jumlah karyawan berikut penulis akan memaparkan jumlah produksi kayu PT Karya Jaya Mandiri di Makassar periode 2002 – 2006 yang terus berfluktuasi dari tahun ke tahun. Untuk lebih jelasnya tentang perkembangan jumlah produksi dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.6
PERKEMBANGAN JUMLAH PRODUKSI
PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR
PERIODE 2002 – 2006

Tahun	Jumlah Produksi (kubik perhari)	Perkembangan	
		(Kubik Perhari)	%
2002	35,54	-	-
2003	38,85	3,31	09,31
2004	31,60	(7,25)	(18,66)
2005	28,85	(2,75)	(08,70)
2006	30,29	1,44	04,99

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007 (data diolah)

Pada tahun 2002 kayu yang diproduksi PT Karya Jaya Mandiri di Makassar adalah sebesar 35,54 kubik perhari, kemudian meningkat 9,31 % pada tahun 2003 menjadi 38,85 kubik perhari. Untuk tahun 2004 dan 2005 akibat dari maraknya ilegal logging seperti yang penulis paparkan sebelumnya membuat perusahaan kesulitan memperoleh bahan baku (kayu gelondongan) sehingga jumlah produksi menurun masing-masing 18,66 % dan 8,70 % menjadi 31,60 kubik perhari pada tahun 2004 dan 28,85 kubik perhari pada tahun 2005. Kemudian pada tahun 2006 perusahaan kembali dapat meningkatkan



produksinya lagi sebesar 4,99 % dari tahun sebelumnya menjadi 30,29 kubik perhari.

Dari kedua tabel di atas dapat dihitung tingkat produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas kerja}_{2002} &= \frac{34,54}{43} \\ &= 0,83 \text{ kubik perhari perorang} \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa pada tahun 2002 tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar adalah sebesar 0,83 kubik perhari perorang.

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas kerja}_{2003} &= \frac{38,85}{45} \\ &= 0,86 \text{ kubik perhari perorang} \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar tahun 2003 adalah sebesar 0,86 kubik perhari perorang.

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas kerja}_{2004} &= \frac{31,60}{50} \\ &= 0,63 \text{ kubik perhari perorang} \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar untuk tahun 2004 adalah sebesar 0,63 kubik perhari perorang.

$$\text{Produktivitas kerja}_{2005} = \frac{28,85}{53}$$

$$= 0,54 \text{ kubik perhari perorang}$$

Dari perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar tahun 2005 adalah sebesar 0,54 kubik perhari perorang.

$$\text{Produktivitas kerja}_{2006} = \frac{39,29}{56}$$

$$= 0,54 \text{ kubik perhari perorang}$$

- Dari perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa tahun 2006 tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar adalah sebesar 0,54 kubik perhari perorang.

Untuk lebih jelasnya tentang tingkat produktivitas yang dihasilkan karyawan PT Karya Jaya Mandiri Makassar dalam kurun waktu lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

TABEL 4.7
PERKEMBANGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT KARYA JAYA MANDIRI MAKASSAR
PERIODE 2002 – 2006

Tahun	Produktivitas Kerja Karyawan (kubik perhari perorang)	Perkembangan	
		(Kubik Perhari)	%
2002	0,83	-	-
2003	0,86	0,04	04,43
2004	0,63	(0,23)	(26,78)
2005	0,54	(0,09)	(13,89)
2006	0,54	-	-

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007 (data diolah)

Pada tahun 2002 tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar adalah sebesar 0,83 kubik perhari perjam. Kemudian naik 4,43 % pada tahun 2003 menjadi 0,86 kubik perhari perorang. Di tahun 2004 dan 2005 tingkat produktivitas kerja karyawan menurun drastis masing-masing 26,78 % dan 13,89 % menjadi masing-masing 0,63 dan 0,54 kubik perhari perorang. Penurunan tersebut disebabkan turunnya jumlah produksi yang dihasilkannya.

Pada tahun 2006 persentase bertambahnya jumlah karyawan dan persentase kenaikan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan seiring sehingga pada tahun tersebut produktivitas kerja karyawan tidak mengalami peningkatan dalam artian tetap 0,54 kubik perhari perorang sama dengan tingkat produktivitas kerja pada tahun sebelumnya.

4.3.3. Analisis Pengaruh Balas Jasa Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar

Setelah analisis balas jasa finansial dan tingkat produktivitas kerja karyawan dilakukan, selanjutnya akan dibahas pengaruh balas jasa tersebut terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan melakukan kebijakan pemberian gaji/upah, lembur dan tunjangan yang layak sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Adapun yang menjadi variabel dalam perhitungan adalah gaji/upah dengan simbol X_1 , lembur dengan simbol X_2 , dan tunjangan dengan simbol X_3 .

Sebelum melakukan analisa dengan menggunakan program komputer "Data Analisis" (MS. Excel), berikut ini dipaparkan data-data yang akan dianalisa, dalam tabel sebagai berikut:

TABEL 4.8
DATA-DATA YANG DIGUNAKAN
DALAM REGRESI BERGANDA

Tahun	Tingkat Produktivitas (kubik/hari/orang) Y	Gaji / upah (Rp./bln/org) X_1	Lembur (Rp.perjam) X_2	Tunjangan (Rp.perbulan) X_3
2002	0,83	490.000	25.000	105.200
2003	0,86	500.000	26.000	109.200
2004	0,83	550.000	28.500	125.300
2005	0,54	612.000	29.700	151.300
2006	0,54	681.000	31.000	182.700

Sumber: PT Karya Jaya Mandiri di Makassar, 2007



Dengan menggunakan data berkala (time series) periode tahun 2002 – 2006 melalui program komputer “Regression Analisis” (perhitungan terlampir) diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 5,57 - 2,38 X_1 + 6,77 X_2 + 4,97 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. $b_0 = 5,57$ hal ini dapat diartikan bahwa apabila ketiga variabel (X_1 , X_2 dan X_3) tersebut tidak ada, maka produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar akan mengalami kenaikan sebesar 5,57 kubik perhari perorang.
2. $b_1 = - 2,38$ ini berarti bahwa setiap kenaikan gaji/upah perbulan sebesar Rp1,- akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar sebesar 2,38 kubik perhari perorang, dengan asumsi bahwa biaya lembur (X_2) dan biaya tunjangan (X_3) adalah konstan
3. $b_2 = 6,77$, yang berarti bahwa setiap kenaikan biaya lembur perhari sebesar Rp1,- akan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar sebesar 6,77 kubik perhari perorang, dengan asumsi bahwa biaya gaji/upah (X_1) dan biaya tunjangan (X_3) adalah konstan
4. $b_3 = 4,97$, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan perusahaan menaikkan biaya tunjangan perbulannya sebesar Rp1,- akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar sebesar 4,97 kubik perhari perorang, dengan asumsi bahwa biaya gaji/upah (X_1) dan biaya lembur perhari (X_2) adalah konstan.

1. Pengujian signifikansi variabel independent

Pengujian signifikansi variabel independent dari $Y = 5,57 - 2,38 X_1 + 6,77 X_2 + 4,97 X_3$, dapat dilakukan uji parsial (uji-t) pada derajat bebas 1 (DF=1) serta uji F pada derajat bebas untuk pembilang sebesar 3 (DF=3), dan pada pengujian ini digunakan:

- Level of Significant sebesar 5 %

- $H_0 : b_1 = 0$

- $H_0 : b_1 \neq 0$

- Daerah kritis $t_{0,05/2} (n-k) = t_{0,025} (5-4) = t_{0,025} (1) = 12,706$, nilai ini diperoleh dari tabel sehingga disebut dengan t_{tabel} . Pengujian adalah pengujian dua arah, maka H_0 diterima jika $-12,706 < t_{hitung} < 12,706$. sedangkan H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} < -12,706$ atau $t_{hitung} > 12,706$.

a. Pengujian parsial variabel biaya gaji/upah karyawan (X_1)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer dapat dihasilkan $t_{hitung} = -7,236$ sedang $t_{tabel} = 12,706$ (uji t adalah pengujian dua arah) karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti koefisien regresi b_1 secara statistik tidak berbeda nyata dari nol (tidak signifikan) tetapi tingkat probabilitanya yang kecil yaitu 8,74 %, maka koefisien b_1 dapat dipakai dalam persamaan regresi di atas.

b. Pengujian parsial variabel biaya lembur (X_2)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,220 < t_{tabel}$ yaitu 12,706, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti koefisien regresi b_2 secara statistik tidak berbeda nyata dari nol (tidak signifikan) tetapi dengan

tingkat probabilita yang masih tergolong kecil yaitu 19,17 %, maka koefisien b_2 dapat dipakai dalam persamaan regresi di atas.

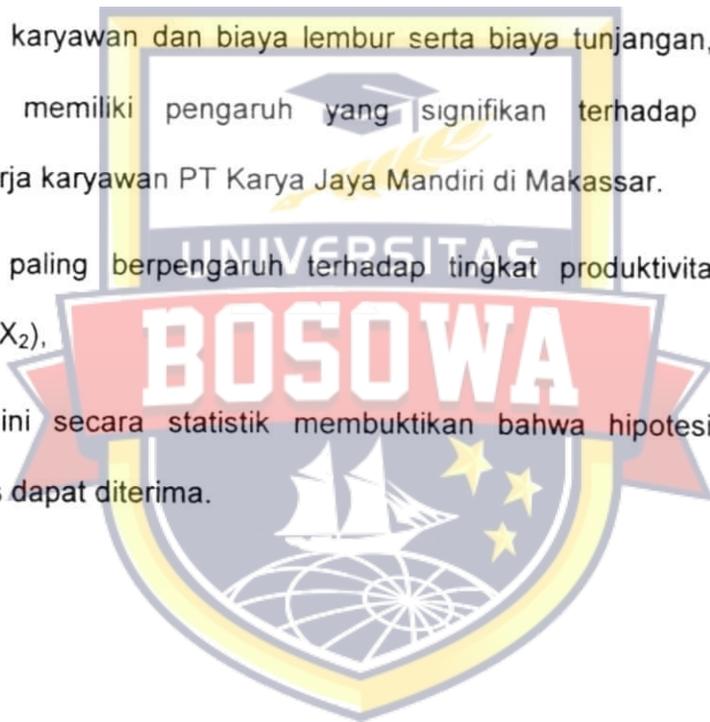
c. Pengujian parsial variabel biaya tunjangan (X_3)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 7,410 <$ dari t_{tabel} yaitu 12,706, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti koefisien regresi b_3 secara statistik tidak berbeda nyata dari nol (tidak signifikan) tetapi tingkat probabilitanya yang juga masih terbilang kecil yaitu 8,54 %, maka koefisien b_3 dapat dipakai dalam persamaan regresi di atas.

2. Pengujian pengaruh dan hubungan keseluruhan variabel independent (X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

a. Berdasarkan uji koefisien determinasi berganda (R^2) atas persamaan regresi $Y = 5,57 - 2,38 X_1 + 6,77 X_2 + 4,97 X_3$, menunjukkan bahwa $R \text{ Squared} = 0,9986$ sehingga dapat dikatakan bahwa 99,86% perubahan variabel Y dipengaruhi oleh perubahan secara bersama-sama variabel independent (X_1 , X_2 dan X_3). Dengan demikian biaya gaji/upah (X_1), biaya lembur (X_2) dan biaya tunjangan (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 00,14% disebabkan oleh variabel independent lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan regresi berganda tersebut. Hasil tersebut didukung juga oleh koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted $R \text{ Squared}$) yakni sebesar 99,42 %.

- b. Berdasarkan uji koefisien berganda (R) dapat dilihat hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Multiple $R = 0,9993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara seluruh variabel independent (X_1 , X_2 dan X_3) dengan Y (produktivitas kerja karyawan) dianggap sangat erat dan meyakinkan, Karena mendekati 1.
3. Dari hasil regresi berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel biaya gaji/upah karyawan dan biaya lembur serta biaya tunjangan, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar.
4. Variabel yang paling berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja adalah lembur (X_2).
5. Hasil analisis ini secara statistik membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Pembahasan pada bab sebelumnya dapat dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

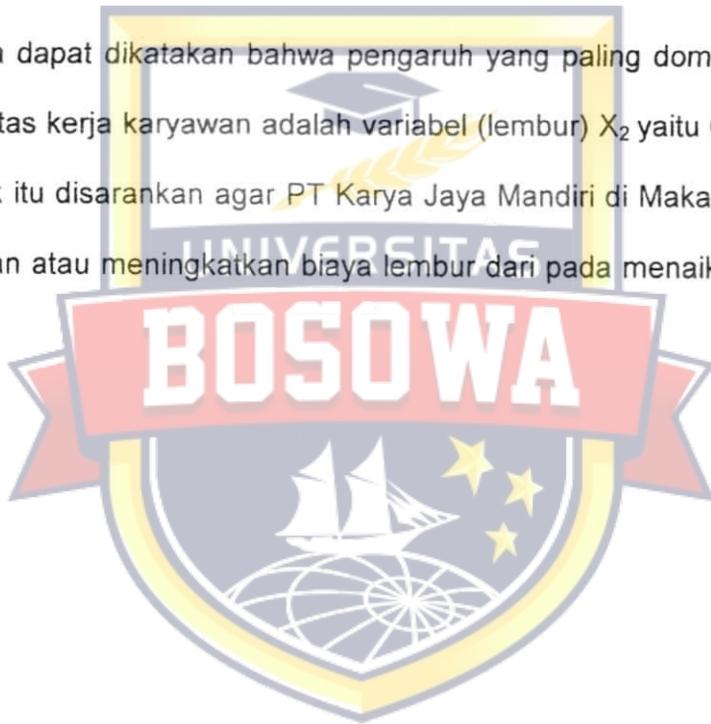
1. Balas jasa finansial yang diberikan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar kepada karyawannya terbagi dalam tiga bagian yaitu gaji/upah, lembur dan tunjangan. Gaji/upah, lembur dan tunjangan yang diberikan dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Untuk gaji/upah pada tahun 2002 adalah sebesar Rp.490.000 meningkat menjadi Rp.681.000,- pada tahun 2006. Adapun lembur yang diberikan pada tahun 2002 adalah Rp.25.000,- meningkat menjadi Rp.31.000,- pada tahun 2006. sedangkan tunjangan yang pada tahun 2002 sebesar Rp.105.200,- naik menjadi Rp.182.700,- pada tahun 2006.
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT Karya Jaya Mandiri di Makassar mengalami fluktuasi. Pada tahun 2003 meningkat sebesar 4,43 % dan pada tahun 2004 dan 2005 turun masing-masing 26,78 % dan 13,89 %. Kemudian pada tahun 2006 tidak mengalami perubahan. Naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan disebabkan tidak proporsionalnya penambahan karyawan terhadap fluktuasi jumlah produksi yang dihasilkan,

3. Dengan menggunakan data berkala (time series) periode tahun 2002 – 2006 melalui program komputer "Regression Analisis" diperoleh persamaan $Y = 5,57 - 2,38 X_1 + 6,77 X_2 + 4,97 X_3$,
4. Uji parsial variabel gaji/upah, lembur dan tunjangan menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial ketiga variabel tersebut tidak signifikan, tetapi karena tingkat probabilitannya rendah maka pengujian dapat dilakukan secara keseluruhan,
5. Uji koefisien determinasi berganda $R^2 = 0,9986$ sehingga dapat dikatakan bahwa 99,86% perubahan variabel Y dipengaruhi oleh perubahan secara bersama-sama variabel independent (X_1 , X_2 dan X_3). Dengan demikian biaya gaji/upah (X_1), biaya lembur (X_2) dan biaya tunjangan (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y),
6. Uji koefisien berganda Multiple R = 0,9993, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara seluruh variabel independent (X_1 , X_2 dan X_3) dengan Y (produktivitas kerja karyawan) dianggap sangat erat dan meyakinkan, Karena mendekati 1.
7. Variabel yang paling berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja adalah lembur (X_2),
8. Hasil analisis ini secara statistik membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Karya Jaya Mandiri di Makassar untuk dapat meningkatkan jumlah produksinya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan,
2. Secara parsial juga dapat dikatakan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel (lembur) X_2 yaitu 6,77 (*coefficients*), untuk itu disarankan agar PT Karya Jaya Mandiri di Makassar lebih memperhatikan atau meningkatkan biaya lembur dari pada menaikkan gaji/upah.



DAFTAR PUSTAKA

- Beda, Petrus. 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia 2, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan (Pendekatan Terpadu), Edisi Pertama, Cetakan pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan S. P, Malayu. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi Pertama, Penerbit PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Pangabean, Mutiara S. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga belas, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000, Produktivitas: Apa dan bagaimana, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, 2002. Strategi Bisnis, Edisi Pertama, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Tjiptono, fandy dan Anastasia Diana, 2003. Total Quality Management (TQM), Edisi Revisi, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Winardi J, 2004. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Suit, Jusuf. 2000, Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Edsi Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Lampiran 1

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>					
Multiple R	0.99927536				
Adjusted R Square	0.99855124				
Standard Error	0.0117409				
Observations	5				

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	0.095011794	0.0316706	229.7488436	0.04845104
Residual	1	0.000137849	0.00013785		
Total	4	0.095149643			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>
Intercept	5.5701454	0.430574161	12.9365529	0.049113261	0.099205393
Variable 1	-2.3812E-05	3.29076E-06	-7.236069	0.087424927	-6.5625E-05
Variable 2	6.7736E-05	2.10347E-05	3.22021727	0.191683969	-0.000199533
Variable 3	4.9754E-05	6.71469E-06	7.40978393	0.085400126	-3.55635E-05

Lampiran 2

Tabel Distribusi t

df	Tingkat Signifikansi uji dua arah					
	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi uji satu arah					
	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.768	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.060	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.989	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.551
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.567	3.291

Sumber : Ir. M. Iqbal Hasan, 1999. Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)

Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.