

**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA MURNI PERKASA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**DESNIWATY YUARISKA SINAGA
NIM : 08 832 0138**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 2**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA MURNI PERKASA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**DESNIWATY YUARISKA SINAGA
NIM : 08 832 0138**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.KARYA MURNI PERKASA MEDAN

Nama Mahasiswa : DESNIWATY YUARISKA SINAGA

No. Stambuk : 08 832 0138

Jurusan : MANAJEMEN

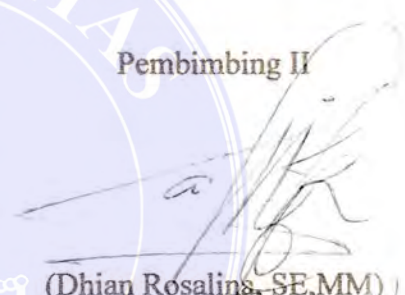


Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Prof. Dr. Ir. H. Zulkarnain Lubis, MS, PhD)

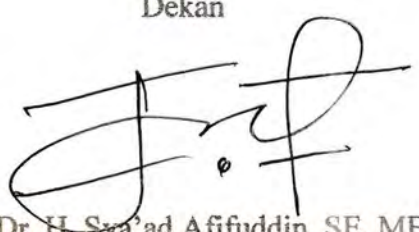

(Dhian Rosalina, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Hisan Effendi, SE, MSi)


(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 24 April 2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)31/1/24

ABSTRAK

Desniwaty Yuariska Sinaga. “ Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.”

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai standar yang telah disiapkan dan waktu yang telah diberikan kepadanya. Upah sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya upah dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila Upah diberikan secara benar dan tepat maka akan memberikan kepuasan dalam bekerja dan akan termotivasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kebijakan pemberian Jaminan Sosial disuatu perusahaan adalah salah satu kebijaksanaan dibidang personalia, memelihara hubungan baik atau memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya sehingga produktivitasnya meningkat.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Maka hasil analisis data yang diperoleh sebesar $Y = -9269,580 + 238,642X_1 + 0,039X_2$. Koefisien determinasi (R^2) dari hasil data yang diperoleh sebesar 0,831 atau 83% yang berarti variabel Upah dan Jaminan Sosial mempengaruhi Produktivitas dan selebihnya dipengaruhi faktor lain. Dan hasil uji hiotesis dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.

Kata kunci: Upah, Jaminan Sosial, Produktivitas.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Berkah dan Kasih dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: “ Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan”. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Selama dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak dan sebagai rasa bersyukur penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, Mec sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus Ketua Ujian Meja Hijau.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Zulkarnain Lubis, MS, PhD sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM sebagai Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Eka Dewi S. Tarigan, SE, Msi sebagai Sekretaris Ujian Meja Hijau.

7. Ibu Ir. Rahmasari Siregar beserta seluruh Bapak/ibu Dosen dan staf pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan (Harry Marbun), Kak Demak beserta segenap staf dan Karyawan PT. Karya Murni Perkasa Medan yang memberikan ijin dan waktu serta data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku, Ayahanda J.F Sinaga, Ibunda L. Manik, dan Abang Tercinta Sunggul Sinaga yang tiada henti mendukung, memberi semangat, baik secara moril dan materiil.
10. Bang David Gordon beserta kak Lesmi Naibaho yang memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan membantu secara moril maupun materiil.
11. Buat Kakak - Kakakku (Gustina, Doris, Olivia, Ega), Abangku (Riduan) beserta istrinya Roida Sianturi, Adik – Adikku (Ana, Rame, Nita, Afri Marpaung, Minton Sitorus), Ridho Haloho dan Lukasz Niebelski Terimakasih atas Doa dan dukungannya.
12. Buat Sahabat – Sahabatku Monita Sirait, Reminis Siagian, Edho Harianja, Jeni Simarmata, Elena Purwani, Dwi Sasmita, Asi, Lisa Chairani, Icha lubis dan teman-teman stambuk 2008 yang tidak bisa disebut satu persatu.

Penulis telah berusaha dengan segenap tenaga dan pikiran, namun karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis maka dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna masih

terdapat kekurangan baik isi, susunan maupun tata bahasa. Meskipun demikian, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan Terima Kasih.

Medan, Juni 2012

Desniwaty Yuariska Sinaga

NIM 0883201138



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	6
1. Pengertian Produktivitas	6
2. Faktor-faktor dan Usaha-usaha yang Mempengaruhi Produktivitas	8
3. Pengertian Jaminan Sosial	13
4. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial	15
5. Pengertian Upah	18
6. Fungsi, Jenis-jenis dan Sistem Pembayaran Upah.....	20
7. Hubungan Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	27

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, lokasi, dan waktu Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel	29
C. Defenisi Operasional	30
D. Jenis dan Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	33

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Gambaran Umum Perusahaan	35
2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Perusahaan	36
3. Gambaran Umum Responden	42
B. Pembahasan	43
1. Hasil Uji Determinasi	45
2. Hasil Uji Hipotesis	46

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	48
B. Saran	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	36





DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Klasifikasi Jabatan Karyawan	30
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Umur Responden	42
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4.5 Model Summary	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan dorongan rasa aman, dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia hanyalah salah satu input faktor produksi selain mesin, bahan baku, energi dan sebagainya. Faktor-faktor produksi ini secara sendiri-sendiri disebut dengan produktivitas parsial. Produktivitas dalam konteks sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, produktivitas sumber daya manusia dan sebagainya. Unjuk kerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang

yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standard hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total. Dengan demikian produktivitas secara terpadu dicapai dengan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu: Sikap mental, Pendidikan, Keterampilan, Kemampuan manajerial, Hubungan industrial, Tingkat penghasilan, Gizi dan kesehatan, Jaminan sosial, Lingkungan dan iklim kerja, Sarana produksi, Teknologi, serta Kesempatan berprestasi.

Produktivitas memiliki hubungan yang erat dengan upah maupun jaminan sosial. Pemberian upah dan jaminan sosial akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya, maka perusahaan perlu mempertahankan konsekuensi logis terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan mencapai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Jaminan sosial juga sangat diharapkan karyawan agar merasa lebih dihargai, dan memberi rasa aman dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama di PT. Karya Murni Perkasa Medan.

Pemberian upah dan jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Menurut Setiadi (2009:16) Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, sebagai penyerap tenaga kerja yang menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Karyawan dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi perusahaan di PT. Karya Murni Perkasa. Agar produksi dicapai dengan baik di dalam perusahaan ini memiliki kegiatan utama seperti menjalankan usaha konstruksi bangunan jembatan, jalan irigasi, menjalankan perwakilan atau keagenan dari perusahaan lain maupun luar negeri, menjalankan usaha-usaha sebagai distributor serta menjalankan usaha pengangkutan di darat dengan kendaraan bermotor.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka upah dan jaminan sosial merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sehingga kemampuan para manajer dan pimpinan perusahaan dalam memberikan upah dan jaminan sosial akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa upah dan jaminan sosial berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Upah dan Jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, penulis menemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan di dalam pemberian upah dan jaminan sosial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya mengenai ketenagakerjaan.

2. Bagi penulis

Dapat digunakan untuk memperluas wawasan tentang ketenagakerjaan, khususnya dalam pemberian upah dan jaminan sosial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan membandingkan teori dan praktek yang diterapkan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang penelitiannya relevan dengan peneliti ini.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai standard yang telah ditetapkan dan waktu yang telah diberikan kepadanya. Jadi jika pekerjaan itu telah diselesaikan dengan waktu yang ada maka dia akan disebut memiliki prestasi kerja yang baik. Untuk melihat prestasi kerja seseorang dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Jhon Soeprihanto berpendapat; “bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan”.

Produktivitas memiliki 2 dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar,2004). Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efesiensi adalah bahwa dari setiap sumber yang digunakan selama produksi

berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan dengan masukan setiap sumber yang dipergunakan.

Menurut Ndraha (2002:44) berasal dari kata *product* yang berarti menghasilkan. *Production* adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. *Produser* adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu. Dan *productive* yang berarti kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Dari pengertian tersebut dapatlah diberikan suatu defenisi bahwa “produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Pengertian produktivitas menurut Tisnawati (2006:369) mendefenisikan produktivitas adalah “ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.” Konsep produktivitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam melaksanakan aktivitas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian manusia merupakan sumber daya lainnya. Menurut Sinungan (1999:8) produktivitas yaitu:

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan unit.

Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan yang timbul dari kegiatan kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu diperhatikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

kebutuhan-kebutuhan mereka. Menurut Sudomo dkk (1993:73) produktivitas mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah:

1. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).
2. Dewan produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut: produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standard hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
4. Produktivitas adalah kekuatan (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi, dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran pembangunan. Dengan kata lain produktivitas mendorong pertumbuhan.

2. Faktor-faktor dan Usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah:

1. Sikap mental yang berupa;
 - a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan adanya aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)31/1/24

- c. Etika kerja adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja.

Kalau tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan menggerakkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.

3. Keterampilan

Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan lebih terampil kalau mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4. Kemampuan manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif.

Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian mutu terpadu (*Total Quality Control*).

Terutama tentang quality control sudah banyak diterapkan diberbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial

Dengan menerapkan hubungan industrial maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan jiwa devosi dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat, mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan sehingga berpengaruh pada peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang terampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap:

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Dari berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan kerja.

12. Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karir ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat, baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan jiwa devosi, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

b. Usaha –usaha yang mempengaruhi produktivitas kerja

Usaha usaha untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Upah yang baik
2. Penyediaan lingkungan kerja yang baik
3. Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja
4. Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi
5. Penyediaan peralatan yang memadai.

(Sedarmayanti,1995) mengutip tentang ciri-ciri karyawan yang produktif dari Erich dan Gilmore yaitu:

- a. Tindakannya konstruktif
- b. Percaya diri
- c. Mempunyai rasa tanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- e. Mempunyai pandangan kedepan
- f. Mampu menyelesaikan persoalan

- g. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- h. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
- i. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Timpe (1989) ciri-ciri karyawan yang produktif yaitu:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat
- b. Kompeten secara professional
- c. Kreatif dan inovatif
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan
- f. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan diri

3. Pengertian Jaminan Sosial

Beberapa peraturan perundangan dan para ahli mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Menurut Undang-Undang No.40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, dalam pasal 1 ayat 1 menyatakan: “bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Menurut Kertonegoro di dalam bukunya Zaine Asyhadie (2007:104) jaminan sosial dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama:

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social service*).
- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti; bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial (*social assistance*)

- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial (*social infra structure*)
- d. Usaha-usaha dibidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti dari pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial (*social insurance*)

Menurut Soepomo yang merumuskan bahwa “jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena diluar kehendaknya”.

Selanjutnya dalam pasal 1 ayat 1 undang-undang No 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut: “jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa defenisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam

pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian, dan lain sebagainya

4. Tujuan dan Manfaat Jaminan Sosial

a. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Setiadi (2009:46) Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi rendah.

b. Manfaat Jaminan Sosial

Adapun Manfaat program jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah No 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

1. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) terdiri dari:
 - a) Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau kerumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
 - b) Penggantian upah sementara tidak mampu bekerja (STMB)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

- c) Biaya pemeriksaan, pengobatan, atau perawatan selama di rumah sakit termasuk rawat jalan
 - d) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
 - e) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
 - f) Santunan kematian dan uang kubur
 - g) Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap
 - h) Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja
2. Jaminan Kematian (JK) terdiri dari:
- a. Jaminan kematian
 - b. Biaya pemakaman
 - c. Santunan berkala
3. Jaminan Hari Tua (JHT) terdiri dari keseluruhan iuran yang disetor, beserta hasil pengembangannya.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) terdiri dari;
- a. Rawat jalan tingkat I meliputi pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana
 - b. Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis
 - c. Rawat inap
 - d. Pertolongan persalinan
 - e. Pelayanan gawat darurat

Sedangkan menurut Moekijat (1989:174) manfaat yang diperoleh dari diselenggarakannya program jaminan sosial adalah:

1. Bagi perusahaan:
 - a. Meningkatkan hasil produktivitas
 - b. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
 - c. Meningkatkan semangat kerja karyawan
 - d. Menambah kesetiaan karyawan
 - e. Mengurangi keluhan karyawan
 - f. Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya
 - g. Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.
2. Bagi karyawan:
 - a. Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan
 - b. Menambah kepuasan
 - c. Membantu kemajuan individu karyawan
 - d. Memperoleh kompensasi tambahan
 - e. Sebagai alat untuk dapat lebih mengenal karyawan-karyawan lain
 - f. Mengurangi perasaan tidak aman
 - g. Sebagai alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohani

5. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang

dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Panggabean (2002:77) mendefenisikan “Gaji/upah sebagai imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan”. Dan upah adalah imbalan finansial langsung yang dapat dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pemberian upah sedikit berbeda dengan gaji. Upah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja yang jumlahnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah dibayar setelah pekerjaan selesai dan diterima oleh perusahaan tergantung kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya. Menurut Soeprihanto menyajikan beberapa pengertian dari beberapa pakar agar diperoleh gambaran lebih luas sehubungan dengan istilah upah yaitu:

- a. Menurut Flippo “Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain”.
- b. Menurut Vender “Upah diartikan lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis”.
- c. Menurut Soepomo “Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan”.

- d. Menurut Purwono “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu”.

Kewajiban dari perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut:

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.

Menurut Dewan penelitian pengupahan, upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari beberapa rumusan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang diserahkan oleh pemberi kerja kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian, yang mana pihak pekerja menerima untuk sepakat bentuk upah minimal dan dilain sisi ditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dan tidak mempunyai nilai tawar.

6. Fungsi, Jenis-jenis dan Sistem Pembayaran Upah

a. Fungsi upah

Secara umum fungsi upah adalah:

- 1) Untuk mengalokasikan sumber daya manusia khususnya karyawan secara efektif dan efisien. Sistem upah dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak. Dalam fungsi ini upah dapat membantu mekanisme perpindahan para karyawan dari pekerjaan yang kurang produktif (kurang efisien) ke pekerjaan yang lebih produktif. Sistem upah ini memungkinkan para karyawan akan bergerak pindah dari pekerjaan yang upahnya relatif ke pekerjaan yang upahnya relatif tinggi, dari pekerjaan dengan upah kurang memuaskan ke pekerjaan dengan upah yang memuaskan. Dapat juga dibuat hubungan bahwa upah lebih tinggi berarti pekerjaan lebih produktif, dan upah memungkinkan perusahaan mendapati kinerja karyawannya memuaskan.
- 2) Upah berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga karyawan yang dipekerjakan benar-benar menjadi aset dan partner yang memuaskan bagi perusahaan. Di sisi lain keberadaan tenaga kerja sebagai faktor produksi hendaknya tetap dikombinasikan seimbang dengan faktor-faktor produksi lainnya. Cara demikian memungkinkan pemilik perusahaan dapat memperoleh keuntungan. Di sisi lain sebagai partner perusahaan, para pekerja

bagaimanapun berhak mendapat imbalan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan kinerja yang diberikannya. Hal ini bukan berarti bahwa apabila upah tinggi maka biaya cost untuk karyawan per unit produksi tergantung pada produksi dan kinerjanya. Produktivitas dan kinerja yang tinggi dalam jangka panjang maupun pendek justru memungkinkan semakin berkurangnya alokasi cost pekerja per unit produksi.

c. Jenis –jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja menurut Asyhadie (2007:70) dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas penyerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata,yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan

pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah. Dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standard hidup secara normal.

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum

dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Kondisi perekonomian negara
- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berbeda
- c. Peraturan perpajakan
- d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

c. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah pada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah menurut Asyhadie (2007:72) sebagai berikut:

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah system pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

3. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah pada kelompok tertentu. Selanjutnya kelompok ini akan membagikan-bagikan kepada para anggotanya.

4. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

5. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah

6. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.

7. Hubungan Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas

a. Hubungan Upah terhadap Produktivitas

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Karena upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran berbagai macam kesejahteraan, makanya tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Menurut Setiadi (2009:13) Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja,

lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang. Tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, karyawan juga membutuhkan upah sebagai balas jasa. Jika upah yang diberikan maksimum cukup untuk kebutuhan karyawan maka karyawan juga akan bekerja lebih giat. Upah sangat berpengaruh besar terhadap pencapaian produktivitas.

b. Hubungan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas

Demikian halnya dengan jaminan sosial. Menurut Setiadi (2009:15) Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional. Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada suatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya

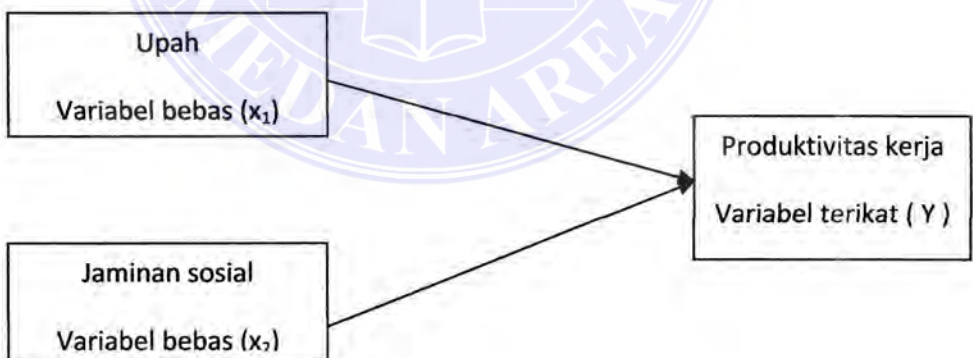
penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono 2006:47). Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya, dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat di uji.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada maka kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



C. Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari. Menurut Nasir (2005:151) Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis merupakan keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.
2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif, menurut Sugiyono (2005:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas X1 (upah) dan variabel X2 (jaminan sosial), terhadap variabel terikat Y (produktivitas) serta seberapa eratnya hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Murni Perkasa Medan yang berlokasi di JL.Sei Musi No 17/21A No Telepon (061)4534621 Darusalam Medan Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama empat bulan yang dimulai pada bulan November sampai bulan Februari 2012, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rincian waktu penelitian

No	Jenis Kegiatan	November	Desember	Januari	Februari
1	Pembuatan dan Seminar proposal	■			
2	Pengumpulan Data		■		
3	Analisis Data			■	
4	Penyusunan skripsi dan bimbingan skripsi				■
5	Pembuatan laporan penulisan				■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan dari keterangan di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT. Karya Murni Perkasa Medan yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Menurut Husein (2008:65) mengatakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui maka dapat digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya sebagai berikut:

$$n \geq \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian/presisi karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di toleransi misal 10%

maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah:

$$n \geq \frac{97}{1 + 97(0,1)^2} = 49,23$$

Berdasarkan perhitungan dengan mengacu pada pendapat Slovin dalam penelitian ini diambil sejumlah minimal 49 responden penelitian. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil menggunakan *stratified random*

sampling. Teknik ini digunakan apabila populasi terdiri dari kelompok-kelompok yang bertingkat-tingkat. Responden yang dipilih terdiri dari 2 kelompok yaitu responden karyawan formal berjumlah 47 orang, diambil 50% dari 47 orang menjadi 24 orang. Dan karyawan nonformal yang berjumlah 50 orang diambil 50% menjadi 25 orang. Berikut ini klasifikasi jabatan karyawan formal dan nonformal:

Tabel 3.2 Klasifikasi Jabatan Karyawan

Jabatan	Formal	Nonformal
Bagian Personalia	1	-
Bagian Adm & keuangan	3	-
Pemasaran	5	6
Logistik	3	2
Bagian Operasional	7	4
Bagian Umum	5	13
Jumlah	24	25

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional variabel dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Variabel upah indikatornya adalah:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

- a. Gaji merupakan bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
 - b. Bonus merupakan pendapatan tambahan bagi karyawan di luar gaji atau upah.
 - c. Insentif prestasi merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
2. Jaminan Sosial merupakan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan. Indikatornya meliputi:
- a. Asuransi kesehatan merupakan jaminan pelayanan kesehatan.
 - b. Jamsostek merupakan jaminan sosial tenaga kerja jika mengalami kecelakaan kerja, kematian, dan untuk jaminan hari tua.
 - c. Tunjangan Tunai adalah segala pembayaran tambahan kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik.
3. Variabel produktivitas (variabel terikat)

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya upah dan jaminan sosial yang diberikan kepada pegawai. Pada kenyataannya produktivitas adalah tingkat kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam suatu kinerjanya yang didukung faktor-faktor penunjang untuk tingkat keberhasilannya. Indikatornya meliputi:

- a. Tingkat hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam satu bulan
- b. Tingkat penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Tingkat kesalahan yang terjadi
- d. Tingkat kehadiran karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara, dan pengisian kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah, brosur, dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Studi dokumentasi yaitu mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah penelitian
3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka.

Adapun yang menjadi pengukuran data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala satuan dari variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan analisa kuantitatif.

F. Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = konstanta

X_1 = Upah

X_2 = Jaminan Sosial

$b_{1,2}$ = koefisien regresi

1. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians dan penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

2. Uji Hipotesis

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Uji Parsial (uji t)

Test uji Parsial menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5 % dan derajat kebebasan $df = n - k - 1$, kemudian dibandingkan t hitung yang diperoleh untuk menguji signifikansi pengaruh. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

b. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji Simultan setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (Y). dengan ketentuan:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian nilai Y diperoleh jika $X_1 = 0$, $X_2 = 0$ maka jika X_1 sebesar 1 satuan maka nilai $b_1 = 238,580$ jadi $Y = b_1 (238,580)$ signifikan dengan variabel Upah dan jika X_2 sebesar 1 satuan, nilai $b_2 = 0,039$. Maka $Y = b_2 (0,039)$ signifikan dengan variabel Jaminan Sosial. Besaran Upah dan Jaminan Sosial diperoleh secara nyata dengan ukuran Rupiah, Upah = 238,580 dan Jaminan Sosial = 0,039. Upah dan Jaminan Sosial memberikan kontribusi sebesar 83% dalam meningkatkan produktivitas. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 17% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dari uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,895 > 2,02$) dari variabel Upah, dan Jaminan sosial yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,122 > 2,02$). sedangkan untuk uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,226 > 3,23$). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka dapat diberikan Saran bahwa Upah dan Jaminan Sosial sangat berpengaruh dalam meningkatkan Produktivitas. Semakin tinggi Upah yang diberikan maka karyawan akan semakin produktif. Dalam ketetapan Undang-undang Republik Indonesia No

13 tahun 2003 tentang ketenagaan kerja. Dijelaskan bahwa Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian Upah yang diterima sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukan sehingga mencapai suatu hasil atau Produktivitas kerja. Begitu juga dengan Jaminan Sosial, dengan diperhatikannya keselamatan tenaga kerja karyawan dalam Undang-undang tenaga kerja yang mengatur tentang Jaminan Sosial tenaga kerja yang merupakan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian, dan lain sebagainya. Dengan Demikian perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi Produktivitas khususnya dalam pemberian Tunjangan kepada karyawan lebih ditingkatkan lagi sehingga Produktivitas kerja meningkat dan pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pada PT. Karya Murni Perkasa Medan.

Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.831 ^a	.690	.677	252.675	.690	51.226	2	46	.000

a. Predictors: (Constant), JASOS, UPAH

b. Dependent Variable: PRODUK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6541073.485	2	3270536.742	51.226	.000 ^a
	Residual	2936853.046	46	63844.631		
	Total	9477926.531	48			

a. Predictors: (Constant), JASOS, UPAH

b. Dependent Variable: PRODUK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9269.580	1513.513		-6.125	.000
	UPAH	238.642	82.429	.271	2.895	.006
	JASOS	.039	.005	.666	7.122	.000

a. Dependent Variable: PRODUK

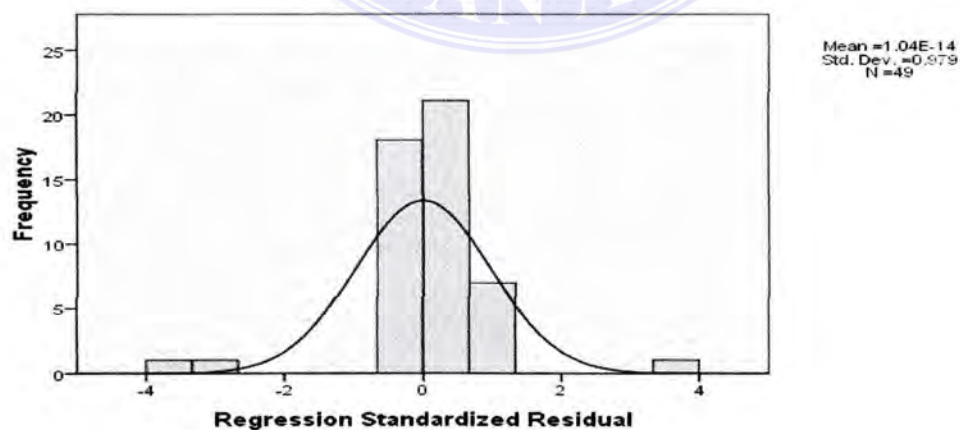
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1856.84	3047.96	2273.78	369.151	49
Std. Predicted Value	-1.129	2.097	.000	1.000	49
Standard Error of Predicted Value	52.687	113.835	61.212	12.859	49
Adjusted Predicted Value	1845.19	3011.03	2275.19	371.106	49
Residual	-868.397	975.596	.000	247.355	49
Std. Residual	-3.437	3.861	.000	.979	49
Stud. Residual	-3.850	4.008	-.002	1.038	49
Deleted Residual	-1.090E3	1051.290	-1.411	278.857	49
Stud. Deleted Residual	-4.625	4.914	-.005	1.190	49
Mahal. Distance	1.107	8.763	1.959	1.459	49
Cook's Distance	.000	1.258	.046	.188	49
Centered Leverage Value	.023	.183	.041	.030	49

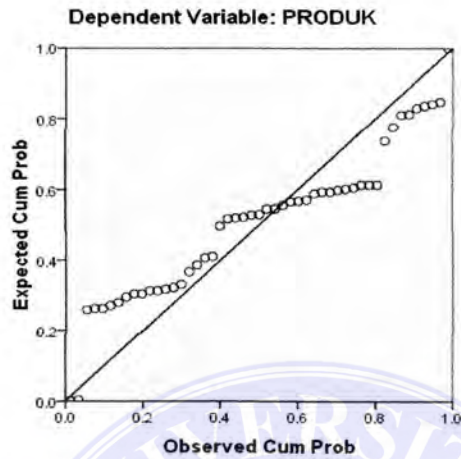
a. Dependent Variable: PRODUK

Histogram

Dependent Variable: PRODUK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Correlations

		UPAH	JASOS	PRODUK
UPAH	Pearson Correlation	1	.480**	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
JASOS	Pearson Correlation	.480**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
PRODUK	Pearson Correlation	.590**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DAFTAR PUSTAKA

- Cholid Barbuko dan H.Abu Achmadi, **metodologi penelitian**, Jakarta, PT.Bumi Aksara, Tahun 2002.
- Cornelius Trihendradi, **SPSS 13 Analisis data ststistik**, Yogyakarta, andi offset Tahun 2005.
- Iman Soepomo ,**Pengantar Hukum Perburuhan**, Jakarta, Djambatan, Tahun 1983.
- Moekijat, **Manajemen Kepegawaian**, Bandung, Alumni, Tahun 1989.
- Moh Nasir, **Metode Penelitian Bogor**, Ghalia Indonesia, Tahun 2005.
- Sedamaryanti.1995.**Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Ilham Jaya
- Sinungan,Muchdarsyah.1999.**Produktivitas: Apa dan Bagaimana**. Jakarta:Bumi Aksara.
- Soeprihanto Jhon.1994.**Hubungan Industrial Sebuah Pengantar**, Edisi ketiga. Yogyakarta:BPFE
- Sudomo dkk, **Manajemen Indonesia**, Jakarta, Pustaka Binawan Presindo, Tahun 1993.
- Suharsimi Arikunto,2007. **Manajemen Penelitian** ,Edisi Revisi Rineka cipta, Jakarta
- Sugiyono , 2009, **Metode Penelitian Bisnis**, cetakan kedelapan belas, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Umar Husein, **Disain penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, Tahun 2008
- www.Setiadiblogspot.com**, **Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas**, Tahun 2009
- Zaine Asyhadie, **Hukum kerja**, Jakarta,PT.Raja grafindo Persada, Tahun 2007