

## **PENGARUH UPAH TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.PP. LONDON SUMATERA INDONESIA Tbk DI BULUKUMBA**

**Muh Rusydi<sup>1</sup> A.Astrini<sup>2</sup>**

Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
(rusydi@unismuh.ac.id)

### **Abstract**

Effect of Wages on Employee Productivity Level At Company PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbkdi Bulukumba, The research was done by using simple linear equation method with t test. This method is conducted to determine the effect of wages on the level of productivity employee work in the company of PT. PP London Sumatera Tbk in bulukumba. Data in the form of Journals and Data obtained in the form of writing in the form of general overview of the company, namely data collection through obsveration and direct interviews in the office of the company related to the issues to be in carefully. The results concluded that there is influence between wages on employee productivity employee productivity work at PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Bulukumba District Tamatto Village.

**Kata Kunci :** *upah karyawan, tingkat produktivitas*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Menjelang Era perdagangan bebas menyebabkan persaingan yang sangat ketat di segala bidang.Ancaman persaingan internasional, kondisi ekonomi yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat dan semakin panasnya suhu politik yang berakibat bagi stabilitas suatu negara.Hal tersebut merupakan faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari tenaga kerja secara selektif untuk dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.Apalagi negara Indonesia ini memiliki jumlah penduduk yang sangat besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu dihadapi. Salah satu sumber yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena didalam setiap usaha pasti memerlukan

sumber daya manusia sekalipun usaha itu sederhana. Tanpa manusia kegiatan usaha tidak akan ada, sebab keberhasilan proses usaha tidak hanya bergantung pada manusia yang akan menjalankan perusahaan tersebut, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan diharapkan dapat memperoleh laba yang maksimum. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan, memaksa para pengusaha untuk selalu giatberusaha agar perusahaan mampu menghasilkan laba yang maksimal. Untuk mencapai laba yang maksimal, setiap perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari peran sumber daya. Sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, salah satunya adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi kelancaran dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tentu mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan tersebut.

Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia, sumber daya tersebut meliputi modal, bahan mentah, teknologi dan juga diperlukan adanya peran sumber daya manusia yang handal dan profesional, hal tersebut dilakukan untuk diharapkan dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi. Bagi karyawan, dengan di perhatikannya kebutuhan yang diperlukan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tingkah laku manusia dalam industri, sulit untuk diramalkan, sebab tingkah laku ini muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri sendiri serta sistem nilai yang sama dari diri individu yang berbeda. Faktor penentu dalam kelangsungan hidup suatu industri adalah faktor karyawan. Naik turunnya tingkat produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh peran serta karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawannya maka perusahaan harus mampu memberikan dorongan atau rangsangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting disetiap perusahaan atau organisasi.

Perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama suatu perusahaan dan mempunyai peran aktif di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan disiplin kerja karyawan adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan.

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi pekerja kepada penerima kerja. Suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi. Upah atau gaji yang kurang sering menjadi alasan karyawan untuk *resign* (mengundurkan diri). Kesulitan untuk menjalin kerja sama dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kantor yang tidak nyaman, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya juga sering dialami oleh karyawan. Pada saat seperti itu, keinginan untuk keluar dari lingkungan yang tak menyenangkan pasti ada dan mencari pekerjaan baru. Karyawan memang harus diperlakukan layak dan adil dalam pemberian upah, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas dan loyal terhadap perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Upah dan Produktivitas

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (UU No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah). Dalam undang-undang No.3 Tahun 1992 Tentang jaminan sosial tenaga kerja dijelaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut

perjanjian atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri ataupun keluarganya.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian upah adalah: "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan." Upah dalam penelitian ini adalah rata-rata upah yang diberikan pengusaha karet kepada setiap pekerja baik upah pokok maupun upah lainnya pada industri karet di Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba. Dapat juga diartikan sebagai sejumlah pembayaran yang diterima buruh atau karyawan yang bekerja di industri karet tersebut karena ia telah melakukan tugasnya yaitu menghasilkan produk.

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan, tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya aksi mogok kerja atau unjuk rasa. Upah merupakan persoalan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial karenanya, upah menjadi tuntutan teratas dalam berbagai aksi mogok kerja atau unjuk rasa pekerja/guru. Dalam penjelasan umum peraturan pemerintah No. 78 Tahun 2015 dinyatakan bahwa upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda.

Pada tataran empiris praktis, penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.

## METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun dalam bentuk tulisan atau data. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, dimana data primer adalah data yang diperoleh dengan metode wawancara. Wawancara dilaksanakan dengan mendatangi langsung subjek penelitian, untuk memperoleh informasi tentang Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.

PP London Sumatera Indonesia Tbk Desa Tamatto Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan. Dan data sekunder sendiri adalah data yang diperoleh dari sumber pencatatan tertulis serta dokumen yang penting lainnya seperti laporan bulanan maupun laporan-laporan hasil data upah karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Desa Tamatto Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan.

### Metode Analisis

Untuk melihat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan model dasar sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X = Upah Karyawan

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

### Uji Kesesuaian

#### 1. Uji t-statistik

Uji t-statistik merupakan suatu pengujian secara parsial yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel lainnya konstan. Dalam uji ini, digunakan hipotesis sebagai berikut:

Ho :  $b_1 = b_0 \dots \dots \dots$  (tidak ada pengaruh)

Ha :  $b_1 \neq b_0 \dots \dots \dots$  (ada pengaruh)

Dalam  $b_1$  adalah koefisien variabel independen ke-i nilai parameter hipotesis, biasanya  $b_0$  dianggap = 0 artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap

Y. Bila nilai  $t - \text{statistik} > t - \text{tabel}$  maka pada tingkat kepercayaan tertentu  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang diuji berpengaruh.

$$t\text{-hitung} = \frac{(b - b_i)}{Sb_i}$$

Dimana:

$b_1$  = Koefisien variabelindependen ke-i

$b$  = Nilai hipotesis nol

$Sb_i$  = Simpangan baku variabel

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0 : \alpha = 0$   $H_0$  diterima ( $t$ - statistik  $< t - \text{tabel}$ ) artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

### Defenisi Operasional Variabel

1. Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruhkarenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah disamping pengembangan karir.
2. Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

## HASIL PEMBAHASAN

### Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden	Persentase (%)
1	26 – 40	13	49,75
2	40 > Tahun	7	50,25
	<b>JUMLAH</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Data LONSUM 2017

Sebagian data karyawan PT PP LONDON SUMATERA INDONESIA Tbk berusia 26-40 tahun mencapai 49,75% dan lebih dari 40 tahun keatas mencapai 50,25%. Tabel diatas menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang berusia 40> tahun yang bekerja.

### Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	11	49,98
2	Perempuan	9	50,02
	<b>JUMLAH</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber: Data LONSUM 2017

Sebagian data karyawan PT PP LONDON SUMATERA INDONESIA Tbk yang jenis kelamin laki-laki mencapai 49,98% dan perempuan mencapai 50,02%. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak minat perempuan untuk bekerja di bandingkan dengan laki-laki.

### Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SD	14	49,86
2	SMP	6	50,14
	<b>JUMLAH</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

**Tabel 5.4 Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.272	10.122		2.003	.060
	X	.446	.272	.360	1.739	.0118

a. Dependent Variable: y

Sumber : Diolah oleh SPSS

### 16.0

Pada tabel koefisien di atas, pada kolom B pada Costanta (a) adalah 20.272, sedang nilai Trust (b) adalah 0.446, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20.272 + 0.446 X$$

Sehingga persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 20.272 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust maka nilai partisipasi sebesar 20.272.
2. Koefisien regresi X sebesar 0.446 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust, nilai partisipan bertambah sebesar 0.446.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin bertambah pula upah yang diperoleh. Begitupun sebaliknya, Semakin rendah tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin rendah pula gaji yang diperoleh. Selain itu, dari tabel di atas tersebut juga diperoleh nilai t hitung sebesar 1.739 dengan nilai signifikansi 0.0118 atau 0.012. Sedangkan nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1.73406 atau 1.734 dengan nilai signifikansi 0.05. Dengan melakukan pengujian secara signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa t hitung ( $t_0$ ) = 1.739 > dari t tabel ( $t_t$ ) = 1.734. Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikansi antara upah dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 5.5 Mencari Hubungan (R) antara Kedua Variabel

**Model Summary**

<u>Model</u>	<u>R</u>	<u>R Square</u>	<u>Adjusted R Square</u>	<u>Std. Error of the Estimate</u>
1	.360 <sup>a</sup>	.130	.082	1.97323

Predictors: (Constant), x

Sumber : Diolah Menggunakan SPss 16.0

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.360 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisiendeterminasi ( $R^2$ ) sebesar 0.130, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Trust) terhadap variabel terikat (partisipasi) adalah sebesar 13%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya pengaruh upah terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 13% sedangkan sisanya sebesar 87% peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh variabel lain atau beberapa fakto.



**Tabel 5.6 Mencari Pengaruh Signifikan (F) kedua Variabel**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		<u>Sum of Squares</u>	<u>Df</u>	<u>Mean Square</u>	<u>F</u>	<u>Sig.</u>
1	Regressi	10.464	1	10.464	4.388	.0118 <sup>a</sup>
	Residual	70.086	18	3.894		
	Total	80.550	19			

a. Predictors: (Constant), x

a. Dependent Variable: y

Sumber : Diolah

Menggunakan SPSS

16,0

Tabel di atas menjelaskan pengaruh secara signifikan (nyata) variabel Trust (X) terhadap variabel (Y). Dari tabel di atas terlihat bahwa F hitung = 4.388 atau 4.39 dengan tingkat signifikansi / probabilitas sebesar 0.0118 atau 0.012. Sedangkan F tabel sebesar 4.38 dengan tingkat signifikansi / probabilitas sebesar 0.05. Artinya bahwa model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel partisipasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisis data dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan uji t, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan produktivitas kerja karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Bulukumba Desa Tamatto.

### Saran

Peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik dalam satu perusahaan maka dibutuhkan kesinkronisasian keseluruhan yang menjadi faktor berpengaruh tersebut. kesinkronisasian tersebut akan terpenuhi jika terdapat kerjasama antar beberapa pihak. Salah satunya pengurus perusahaan dan karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Khakim Abdul. 2016. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.  
[http://bps.90.id/files/download/produktivitas\\_kerja\\_pdf](http://bps.90.id/files/download/produktivitas_kerja_pdf).diakses tanggal 31 Januari 2017.
- Hedi I Made W.2011.*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Como Shambala Estate At Begawa Giri Ubud Bali*.*Jurnal Perhotelan Dan Pariwisata Vol 1 No.1 Hal 14*. Bali
- J.Ravianto.1991.*Produktivitas Dan PengukuranSIUP*. Jakarta: Pt. Binaan Teknik Aksara.
- ERIS Munandar.2012.*Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.Pertani PerseroPalembang*.Skripsi.Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi
- Muchdarsyah Sinungan.2005.*Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maria AA.2005.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handi Craft Di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Soni Sumarso.2003.*Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*.Jakarta:Penerbit Graha Ilmu.
- Undang-undang Republik Indonesia no.33 pasal 7 Ayat a dan b tahun 1987. Tentang Kecelakaan
- Maritin Naffah Al-amin.2013."*Pengaruh Upah,Disiplin Dan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Riski Di Kabupaten Sragen*"Skripsi.Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno,Edy.2009.*Manajemen Sumber DayaManusia*.Jakarta:Kencana Prenada Media Droup.