

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN DATA**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Berdirinya Perusahaan Meubel CV. Era di Surakarta**

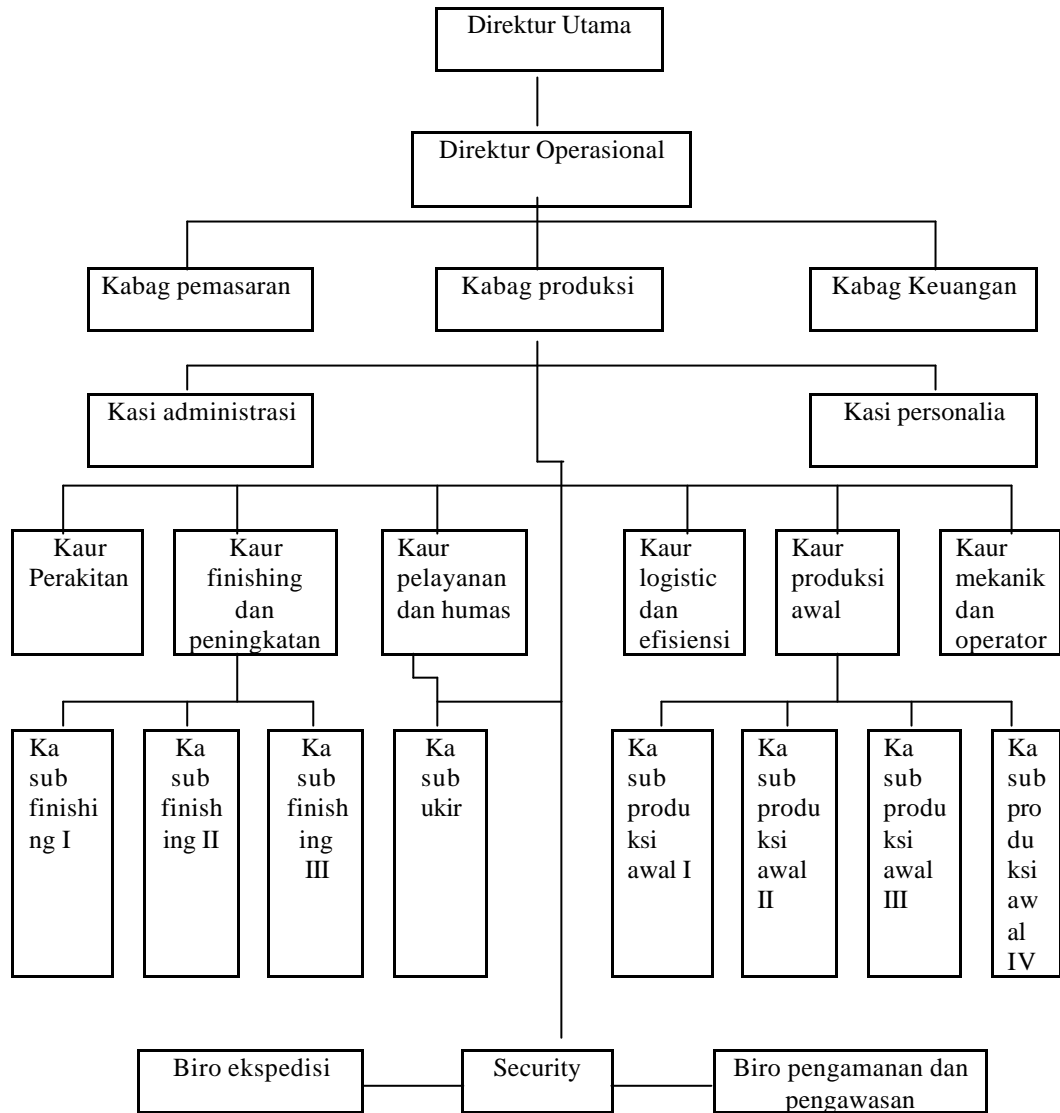
Perusahaan Meubel Era bergerak dalam bidang industri furniture-interior. Perusahaan Meubel Era berpandangan bahwa Negara Indonesia merupakan Negara dengan mempunyai banyak hutan yang dilindungi pemerintah. Peluang begitu besar diikuti dengan adanya larangan dari pemerintah untuk menebang hutan. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut Perusahaan Meubel Era mencari terobosan baru dengan memproduksi kayu menjadi produksi furniture agar dapat dipasarkan di pasar local. Perusahaan Meubel Era ini berbadan hukum CV yang terdiri dari dua orang sekutu yaitu Bp. KRT.H. Djumadi Anom Gunadi selaku Direktur Utama dan Ibu Djumadi Anom Gunadi selaku Direktur Operasionalnya.

Perusahaan Meubel Era telah berhasil memasarkan 60% hasil produksinya ke berbagai daerah atau propinsi seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur orientasi pasar Perusahaan Meubel Era adalah pasar local dan misi perusahaan adalah membuat furniture yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan yang dapat bersaing di pasar local. Perusahaan Meubel Era membuat produk berupa bermacam-macam

perabot rumah tangga dan perabot kantor. Perusahaan Meubel Era berdiri tahun 1992 dan untuk pertama kalinya bertempat di Jalan Slamet Riyadi 279 Surakarta. Pada tahun 1999 Perusahaan Meubel Era membuka cabang di Jalan Tanjung No 8 Semarang serta di Jalan Ronggowarsito No. 163 pada tahun 2002. Sedangkan pabriknya didirikan di Joho Bekonang pada tahun 1987.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi mendeskripsikan secara jelas tanggungjawab dan wewenang dari masing-masing bagian dalam perusahaan. Struktur menjadi tidak terjadinya overlapping pekerjaan dari bagian-bagian yang ada sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lancar dan optimal. Struktur organisasi Perusahaan Meubel Era adalah :



Sumber : Perusahaan Meubel CV. Era

Gambar 4.1  
Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Meubel CV. Era

Keterangan :

a. Direktur Utama

Tugas Utama Direktur Utama adalah :

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua kegiatan perusahaan merangkap sebagai bagian penelitian dan pengembangan perusahaan.
- 2) Menentukan kebijaksanaan perusahaan.
- 3) Memimpin dan menyusun rencana perusahaan.
- 4) Memberikan pengarahan dan motivasi kerja para bawahan.

b. Direktur Operasional

Direktur operasional bertanggung jawab mengawasi jalannya perusahaan secara keseluruhan.

c. Kabag Pemasaran

Kabag pemasaran bertugas :

- 1) Mencatat dan melayani penjualan.
- 2) Mencari dan membina pelanggan.
- 3) Memperkenalkan dan menjual produksi

d. Kabag Produksi

Kabag produksi bertugas :

- 1) Bersama-sama karyawan menentukan besarnya produksi yang akan dihasilkan.
- 2) Menentukan standar kualitas dan komposisi pemakaian material.

e. Kabag Keuangan

Kabag keuangan bertugas :

- 1) Membuat laporan rugi/ laba dan neraca setiap periodik
- 2) Meneliti kebenaran dan pemberian kode perkiraan, kelengkapan kebenaran serta keabsahan lampiran-lampiran yang masuk atau keluar dari bank.

f. Kasi Administrasi

Kasi administrasi bertugas :

- 1) Membuat rencana pengeluaran uang, kebutuhan barang dan bahan, modal kerja yang telah diatur dengan anggaran perusahaan.
- 2) Membuat rencana kerja dan rencana anggaran tahunan.

g. Kaur Perakitan dan Assembiling.

Kaur perakitan dan assembiling bertanggung jawab atas proses perakitan dan Assembiling.

h. Kaur finishing

Kaur finishing bertugas mengawasi dan bertanggung jawab atas proses finishing yang terdiri dari : Ka Sub Finishing I, Ka Sub Finishing II, dan Ka Sub Finishing III

i. Kaur Pelanggan dan Humas

Kaur Pelanggan dan Humas bertugas mengawasi dan bertanggung jawab dalam membantu keinginan konsumen, termasuk didalamnya Ka Sub Ukir.

j. Kaur Logistik dan Efisiensi

Kaur Logistik dan Efisiensi bertugas mengawasi dan bertanggung jawab dalam urusan Logistik dan efisiensi.

k. Kaur Produksi

Kaur Produksi bertugas mengawasi dan bertanggung jawab atas proses produksi awal yang terdiri dari : Ka Sub Produksi Awal I, Ka Sub Produksi Awal II, dan Ka Sub Produksi Awal III, serta Ka Sub Pembahanan

l. Kaur Mekanik dan Operator

Kaur Mekanik dan Operator bertugas memelihara kelancaran mesin-mesin dan memperbaiki kerusakan mesin

m. Biro Ekspedisi

Biro Ekspedisi bertugas mengawasi dan bertanggung jawab atas barang yang dikirim keluar atau barang yang akan masuk ke gudang.

n. Biro Pengamanan dan Pengawasan

Biro Pengamanan dan Pengawasan bertanggung jawab dan mengamati unit produksi yang dihasilkan serta menjamin keamanan bahan baku yang masuk atau keluar.

o. Security

Security bertugas mengawasi dan bertanggung jawab atas keamanan gedung atau toko serta pabrik.

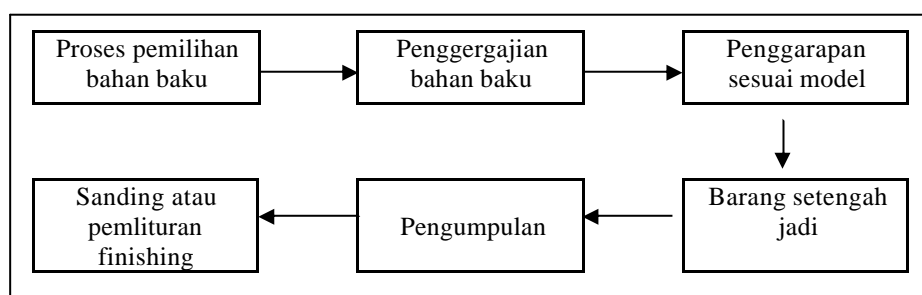
### 3. Personalia Perusahaan

Dalam aktivitasnya, CV. Era furniture banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Beberapa hal yang terkait dengan masalah perusahaan yaitu :

- a. Jumlah dan klasifikasi tenaga kerja, perusahaan Era furniture memiliki tenaga kerja sebanyak 100 orang
- b. Jam kerja perusahaan  
 Hari Senin – Sabtu pukul 08:00 – 16:00 istirahat jam 12:00 – 13:00  
 Hari Minggu dan hari besar Libur
- c. Sistem gaji dan upah, gaji diberikan sesuai dengan standar umum dan dihitung secara mingguan dan bulanan kecuali yang produk borongan.

### 4. Proses Produksi

Secara skematis proses produksi dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Perusahaan Meubel CV. Era

Gambar 4.2  
 Bagan Proses Produksi Perusahaan Meubel CV. Era

#### Keterangan :

- a. Proses pemilihan bahan baku

Untuk pembuatan furniture-interior diperlukan bahan baku utama yaitu kayu jati untuk dibuat perabot rumah tangga dan perabot kantor. Bahan

baku tersebut dipilih dengan cermat sehingga diperoleh kayu jati yang betul-betul berkualitas dan dapat dipakai untuk berbagai jenis furniture interior yang akan diproduksi. Bahan baku tersebut dapat dibeli dari pihak perhutani dan pihak lain.

b. Proses penggergajian bahan baku

Setelah mendapatkan bahan baku, bahan baku tersebut dibawa ke penggergajian dan dipotong-potong sesuai dengan ukuran dan kebutuhan.

c. Penggarapan sesuai produksi

Setelah bahan baku dipotong lalu memulai mengerjakan furniture-interior dalam berbagai jenis dan model yang berbeda yang masih dalam bentuk potongan-potongan yang dirangkai sesuai dengan gambar model misalnya kursi.

d. Barang setengah jadi

Setelah pembuatan potongan model produk, potongan tersebut dirangkai dengan modelnya, sehingga kelihatan bentuk dasarnya. Dalam pembuatan barang setengah jadi ini dilakukan kegiatan memaku, mengelem, dempul, dan memasang sekrup.

e. Pengamplasan

Setelah menjadi barang setengah jadi, maka bentuk dasar setengah jadi tersebut dihaluskan serat-serat kayunya sambil diteliti keadaan fisiknya.



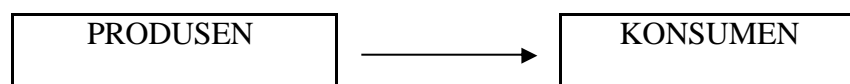
f. Sanding atau pemlituran atau finishing

Setelah barang setengah jadi halus, maka dilakukan pengecatan setelah barang diplitur atau dicat maka barang siap dijual. Kemudian barang dibungkus dan dimasukkan ke dalam gudang terlebih dahulu.

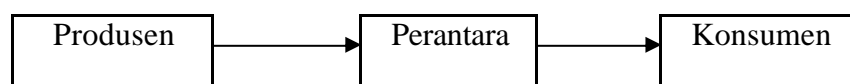
5. Pemasaran dan distribusi

Daerah pemasaran produk furniture interior ini cukup luas, meliputi beberapa daerah. Diantaranya adalah :Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Sedangkan untuk system pemasarannya ada dua cara yaitu:

- a. Saluran distribusi langsung, yaitu antara produsen dengan konsumen bertemu secara langsung. Hal ini dilakukan untuk melayani konsumen yang langsung datang ke perusahaan.



- b. Saluran distribusi tidak langsung, yaitu antara produsen dan konsumen tidak bertemu langsung, melainkan melalui perantara. Hal ini dilakukan untuk melayani konsumen yang berada di luar daerah.



6. Sistem Persediaan

System persediaan yang digunakan perusahaan selama ini adalah dengan melakukan pembelian bahan baku yang secukupnya didasarkan pada jumlah pesanan yang ada atau dengan melakukan pembelian bahan

baku yang cukup besar dalam gudang untuk memenuhi kebutuhan pasar atau kadang-kadang habis untuk memenuhi pesanan yang ada. Meskipun begitu tetap menyediakan persediaan cadangan atau persediaan pengaman agar dapat memenuhi pesanan apabila jumlah persediaan di gudang habis.

## B. Penyajian Data

### 1. Absensi Kerja

Setelah data-data dapat dikumpulkan, kemudian data dianalisis untuk menguji hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini. Adapun data untuk analisis data disusun berdasarkan tabel data tingkat absensi, jumlah keterlambatan jam kerja, perputaran tenaga kerja dan tingkat produktivitas kerja yang telah dikemukakan sebelumnya. Data tersebut kemudian dirangkum pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1  
Akumulasi Tingkat Absensi Per Tahun  
Karyawan CV. Era Surakarta Tahun 1997 - 2006

Tahun	Sakit (hari)	Cuti (hari)	Keperluan lainnya (hari)	Tingkat Absensi (hari)
1997	76	132	29	237
1998	71	146	26	243
1999	72	130	34	236
2000	81	137	29	247
2001	69	148	31	248
2002	67	129	38	234
2003	74	138	49	261
2004	67	132	45	244
2005	71	138	33	242
2006	62	116	34	212

Sumber: CV. Era Surakarta

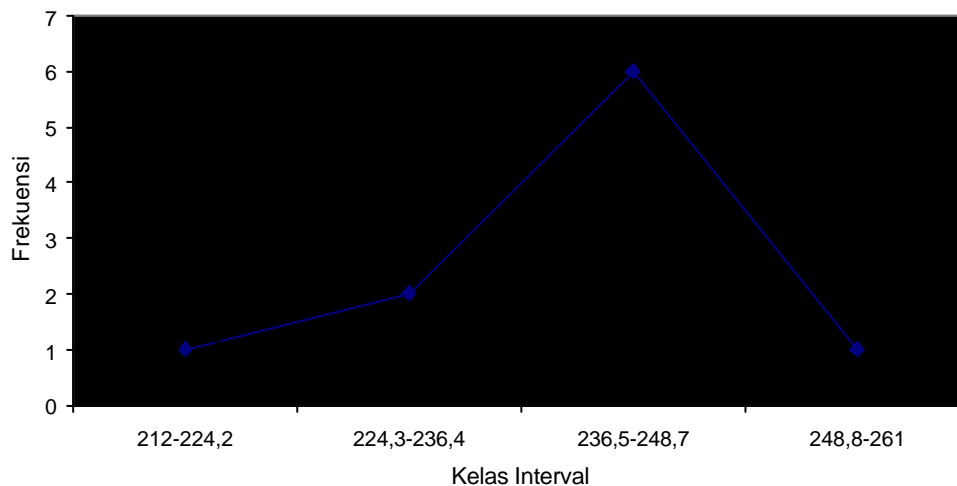
Dari tabel 4.1 tampak bahwa dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2006 terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan tingkat absensi karyawan pada bagian produksi CV. Era Surakarta. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2003 sebesar 261, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada tahun 2006 sebesar 212. Tingkat absensi dihitung per tahun berdasarkan jumlah hari kerja yang hilang karena karyawan tidak masuk kerja. Dari hasil data absensi diperoleh rata-rata absensi sebesar 238,905, median sebesar 240,533, modus sebesar 241,894, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 10,094, serta sudut kemencengan  $-0,484$  atau condong ke arah positif (Lampiran 4). Data absensi kerja ini kemudian didistribusikan sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Deskripsi Data Absensi Kerja ( $X_1$ )

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
212,0 - 224,2	1	10,0
224,3 - 236,4	2	20,0
236,5 - 248,7	6	60,0
248,8 - 261,0	1	10,0
Jumlah	10	100,0

Data tersebut kemudian digambarkan dalam bentuk polygon berikut ini:

Gambar 4.2  
Polygon Data Absensi Kerja ( $X_1$ )



Polygon di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah data absensi kerja sebanyak 236,5 – 248,7 yaitu sebanyak 6 tahun atau 60%. Sedangkan frekuensi terendah adalah skor absensi sebanyak 212 – 224,2 dan 248,8 - 261 yaitu sebanyak 1 tahun atau 10%.

Tingkat absensi karyawan yang tinggi mengakibatkan jumlah jam kerja berkurang, sehingga output hasil kerja juga berkurang. Sedangkan jika tingkat absensi karyawan rendah maka karyawan dapat bekerja dengan penuh dan hasil kerja yang dicapai dapat optimal. Dengan demikian perusahaan harus menekan tingkat absensi karyawan agar produktivitas kerja secara keseluruhan meningkat.

## 2. Pengeluaran Tenaga Kerja

Berikut disajikan data tentang pengeluaran tenaga kerja yang dilakukan oleh CV. Era Surakarta pada bagian produksi tahun 1997 – 2006.

Tabel 4.3  
Perputaran Tenaga Kerja Per Tahun  
CV. Era Surakarta Tahun 1997 - 2004

Tahun	Tenaga Kerja Keluar (orang)
1997	7
1998	4
1999	6
2000	3
2001	7
2002	4
2003	8
2004	6
2005	4
2006	4

Sumber: CV. Era Surakarta

Pada tabel 4.3 ditunjukkan bahwa perputaran tenaga kerja dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2006 terjadi pengurangan karyawan pada bagian produksi CV. Era Surakarta. Pengurangan tenaga kerja terbanyak terjadi pada tahun 2003 sebanyak 8 orang dan terendah pada tahun 2000 sebanyak 3 orang. Perputaran tenaga kerja dihitung berdasarkan jumlah karyawan yang keluar dalam satu tahun.

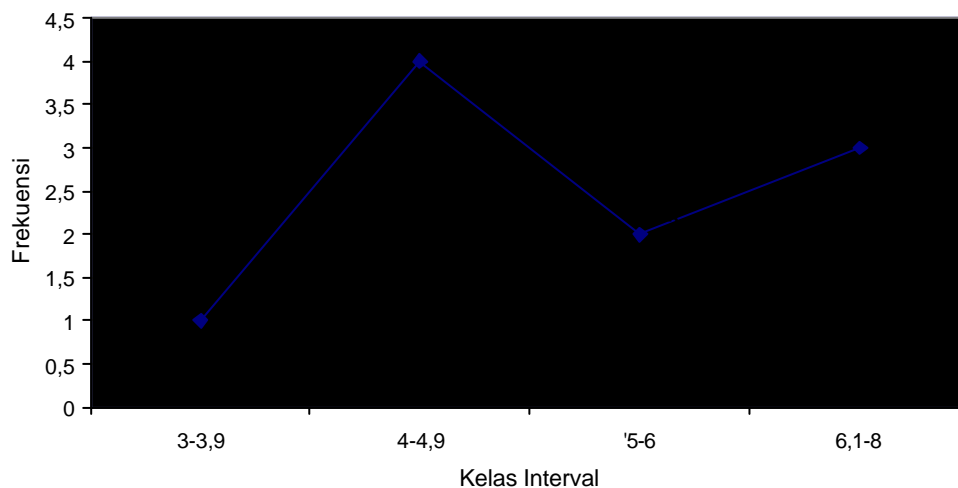
Dari hasil data pengeluaran diperoleh rata-rata pengeluaran tenaga kerja sebesar 5,340, median sebesar 5,450, modus sebesar 6,283, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 1,315, serta sudut kemencengan -0,251 atau condong ke arah positif (Lampiran 4). Data pengeluaran tenaga kerja ini kemudian didistribusikan sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Deskripsi Data Pengeluaran Tenaga Kerja ( $X_2$ )

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
3,0 - 3,9	1	10,0
4,0 - 4,9	4	40,0
5,0 - 6,0	2	20,0
6,1 - 8,0	3	30,0
Jumlah	10	100,0

Data tersebut kemudian digambarkan dalam bentuk polygon berikut ini:

Gambar 4.3  
Polygon Data Pengeluaran Tenaga Kerja ( $X_2$ )



Polygon di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah data pengeluaran tenaga kerja sebanyak 4 – 4,9 yaitu sebanyak 4 tahun atau 40%. Sedangkan frekuensi terendah adalah pengeluaran tenaga kerja sebanyak 3 – 3,9 yaitu sebanyak 1 tahun atau 10%.

### 3. Produktivitas Kerja

Berikut ini disajikan data tentang produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Era Surakarta Tahun 1997 – 2006.

Tabel 4.5  
Produktivitas Kerja Karyawan Per Tahun  
CV. Era Surakarta Tahun 1997 - 2006

Tahun	Output (unit)	Jumlah Karyawan (orang)	Jam Kerja Per Hari (jam/hari)	Jumlah Hari Kerja (hari/tahun)	Jam Kerja Per Tahun (jam)	Produktivitas Kerja (unit/jam)
1997	28.102.800	87	8,30	323	233.238	120,490
1998	30.820.250	92	8,30	327	249.697	123,430
1999	30.578.800	98	8,30	324	263.542	116,030
2000	36.602.000	102	8,30	326	275.992	132,620
2001	32.102.500	101	8,30	323	270.771	118,560
2002	32.218.800	97	8,30	327	263.268	122,380
2003	28.069.950	112	9,45	338	357.853	78,440
2004	35.731.400	106	9,00	328	312.912	114,190
2005	35.742.800	104	8,30	324	279.677	127,800
2006	42.822.550	101	8,30	323	270.771	158,150

Sumber: CV. Era Surakarta

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Era Surakarta dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2004 mengalami peningkatan dan penurunan produktivitas kerja. Produktivitas kerja tertinggi terjadi pada tahun 2004 dan produktivitas kerja terendah terjadi pada tahun 2001. Produktivitas kerja dihitung berdasarkan jumlah produksi per tahun (out put) dibagi dengan jumlah jam

kerja per tahun yang digunakan oleh karyawan bagian produksi CV. Era Surakarta.

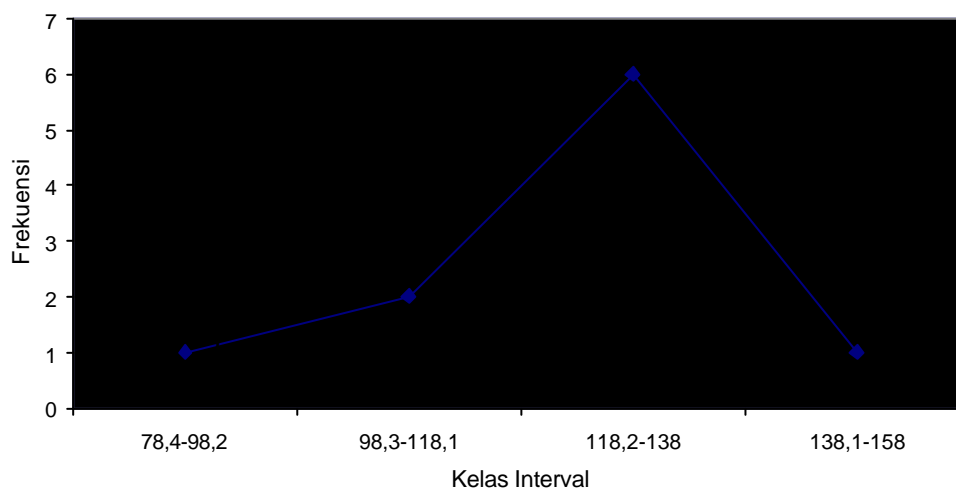
Dari hasil data produktivitas tenaga kerja diperoleh rata-rata sebesar 122,173, median sebesar 124,783, modus sebesar 126,994, standar deviasi (simpangan baku) sebesar 16,388, serta sudut kemencengan -0,478 atau condong ke arah positif (Lampiran 4). Data produktivitas kerja ini kemudian didistribusikan sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Deskripsi Data Produktivitas Kerja (Y)

Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
78,4 - 98,2	1	10,0
98,3 - 118,1	2	20,0
118,2 - 138,0	6	60,0
138,1 - 158,0	1	10,0
Jumlah	10	100,0

Data tersebut kemudian digambarkan dalam bentuk polygon berikut ini:

Gambar 4.4  
Polygon Data Produktivits Kerja (Y)



Polygon di atas menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak adalah data produktivitas kerja sebanyak 118,2 – 138 yaitu sebanyak 6 tahun atau

60%. Sedangkan frekuensi terendah adalah produktivitas kerja sebanyak 78,4 – 98,2 dan 138,1 - 158 masing-masing sebanyak 1 tahun atau 10%.

Produktivitas kerja karyawan meningkat karena adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Motivasi ekonomi berupa kebutuhan yang meningkat merupakan pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Produktivitas kerja juga meningkat karena adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

### C. Uji Prasyarat Analisis Data

#### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki sebaran atau distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Lilliefors* melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program *SPSS Release 11.0*. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan  $L_{maks}$  dengan nilai kritis yang diambil dari daftar nilai kritis uji *Lilliefors* pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05. Jika  $L_{maks} < L_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal (lihat Lampiran 4).

Tabel 4.7  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	$L_{Maks}$	$L_{tabel}$ (0,05;10)	Keputusan
Absensi kerja	0,215	0,258	Normal
Pengeluaran tenaga kerja	0,128	0,258	Normal
Produktivitas kerja	0,250	0,258	Normal



Dari hasil perhitungan uji normalitas ternyata semua harga  $L_{\text{maks}}$  lebih kecil dari  $L_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5%, sehingga data-data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

## 2. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berupa garis lurus (hubungan linier) atau tidak.

- a. Uji Linieritas Absensi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )

Dari hasil analisis data diperoleh harga  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 5,422, harga ini dikonsultasikan dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (6;2) sebesar = 19,3. Hasilnya adalah  $5,422 < 19,3$ , jadi regresi variabel absensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah merupakan regresi linier atau berupa garis lurus (lampiran 7).

- b. Uji Linieritas Pengeluaran Tenaga Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )

Dari hasil analisis data diperoleh harga  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 1,510, harga ini dikonsultasikan dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (3;5) sebesar = 5,41. Hasilnya adalah  $1,510 < 5,41$ , jadi regresi variabel pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan adalah merupakan regresi linier atau berupa garis lurus (lampiran 8).

#### **D. Analisis Data**

##### **1. Analisis Korelasi Dua Variabel**

Analisis korelasi dua variabel ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas yaitu antara absensi kerja dengan pengeluaran tenaga kerja. Dari hasil analisis diperoleh nilai  $r_{xy12} = 0,637$  lebih besar dari  $r_{tabel} (0,05;10)$  sebesar  $= 0,632$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara absensi kerja dengan pengeluaran tenaga kerja. Artinya jika absensi kerja semakin meningkat maka pengeluaran tenaga kerja juga semakin meningkat.

##### **2. Analisis Korelasi Parsial**

a. Analisis korelasi parsial antara absensi kerja dengan produktivitas kerja

Dari hasil analisis diperoleh nilai  $r_{x1y} = -0,838$  lebih besar dari  $r_{tabel} (0,05;10)$  sebesar  $= 0,632$  Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel  $X_1$  (absensi kerja) dengan  $Y$  (produktivitas kerja). Hubungan tersebut adalah cukup kuat dan mempunyai nilai yang negatif, sehingga setiap adanya peningkatan absensi kerja maka akan mengakibatkan adanya penurunan produktivitas kerja.

- b. Analisis korelasi parsial antara pengeluaran tenaga kerja dengan produktivitas kerja

Dari hasil analisis diperoleh nilai  $r_{x_1y} = -0,722$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,05;10) sebesar = 0,632. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel  $X_2$  (pengeluaran tenaga kerja) dengan  $Y$  (produktivitas kerja). Hubungan tersebut adalah cukup kuat dan mempunyai nilai yang negatif, sehingga setiap adanya peningkatan pengeluaran tenaga kerja maka akan mengakibatkan adanya penurunan produktivitas kerja.

### 3. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara absensi kerja dan pengeluaran tenaga kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi ganda ( $R$ ) sebesar 0,920, dimana nilai ini lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $db = 10$  adalah 0,632 atau ( $0,920 > 0,632$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara absensi kerja dan pengeluaran tenaga kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan.

Hasil perhitungan memperoleh koefisien korelasi ganda ( $R$ ) sebesar 0,920 (hasil perhitungan dapat dilihat pada Lampiran 9). Dari nilai  $R$  ini kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,847, ini berarti bahwa 84,7% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja. Sisanya sebesar

15,3% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, sarana dan prasarana kerja dan jumlah jam kerja. Dapat dinyatakan bahwa variabel produktivitas kerja ditentukan tinggi rendahnya oleh variabel tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja.

#### 4. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independent (tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Adapun model persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer program *SPSS Release 10.1* didapatkan hasil sebagai berikut (hasil perhitungan dapat dilihat pada Lampiran 1):

$$a = 384,085$$

$$\beta_1 = -0,982$$

$$\beta_2 = -5,128$$

Sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 384,085 - 0,982.X_1 - 5,128.X_2$$

Interpretasi dari persamaan adalah:

Konstanta (a) = 384,085, artinya jika tingkat absensi kerja dan pengeluaran tenaga kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka produktivitas kerja akan sebesar 384,085 satuan;

Koefisien  $b_1$  = Setiap penambahan tingkat absensi sebanyak satu satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja sebanyak 0,982 satuan dengan asumsi variabel pengeluaran tenaga kerja dianggap konstan (tetap);

Koefisien  $b_2$  = Setiap peningkatan jumlah pengeluaran tenaga kerja sebanyak satu satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja sebanyak 5,128 satuan dengan asumsi variabel tingkat absensi dianggap konstan (tetap).

## 5. Uji t

Perhitungan uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari pengaruh variabel independen (tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) secara individual. Berikut ini prosedur perhitungan uji t untuk masing-masing variabel:

a. Prosedur pengujian untuk pengaruh variabel tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0: \beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan)

$H_1: \beta_1 \neq 0$  (ada pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,853$  (hasil perhitungan dapat dilihat pada Lampiran 9). Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,228. Dikarenakan  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-3,853$

$< -2,228$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat absensi. Jika tingkat absensi meningkat maka dapat dipastikan adanya penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Tingkat absensi karyawan perlu ditekan seminimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penekanan tingkat absensi dapat dilakukan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang tingkat absensinya tinggi dan bagi karyawan yang memiliki tingkat absensi rendah diberikan insentif atau bonus, sehingga motivasi kerja karyawan meningkat dan berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Seringnya karyawan tidak masuk kerja dengan alasan apapun menurunkan tingkat produktivitas kerja.

- b. Prosedur pengujian untuk pengaruh variabel pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0: \rho_1 = 0$  (tidak ada pengaruh pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan)

$H_1: \rho_1 \neq 0$  (ada pengaruh pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,709$  (hasil perhitungan dapat dilihat pada Lampiran 9). Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,228. Dikarenakan  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  ( $-2,709 < -2,228$ ), maka  $H_0$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada

pengeluaran tenaga kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya perputaran tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Jika terjadi pengurangan tenaga kerja, maka produktivitas kerja menurun. Sebaliknya jika terjadi penambahan tenaga kerja baru, maka produktivitas kerja meningkat.

Agar produktivitas kerja dapat meningkat lebih tinggi, perusahaan dapat menambah jumlah tenaga kerja pada bagian produksi. Namun dengan catatan bahwa tenaga kerja yang diterima harus ditraining terlebih dahulu sehingga telah menguasai prosedur kerja. Dengan tambahan tenaga kerja yang telah dididik tersebut maka produktivitas kerja akan meningkat.

## 6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

Prosedur perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ )

$H_0: \rho_1 = \rho_2 = 0$  (tidak ada pengaruh secara bersama-sama tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja)

$H_a: \mu_1 \neq \mu_2 > 0$  (ada pengaruh secara bersama-sama tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja)

- b. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 5%;
- c. Menentukan F tabel dengan db = (k;n-k-1), sehingga F tabel pada 0,05 (2;7) adalah 4,74
- d. Kriteria pengujian
  - $H_0$  diterima apabila F hitung  $\leq 4,74$
  - $H_0$  ditolak apabila F hitung  $> 4,74$
- e. Menghitung nilai F

Hasil perhitungan memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,341 (Lampiran 9). Hasil analisis memperoleh F hitung = 19,341 lebih besar dari F tabel = 4,74, jadi  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan menekan tingkat absensi karyawan, menekan tingkat keterlambatan jam kerja karyawan dan menambah tenaga kerja. Perusahaan dapat memberikan motivasi positif berupa hadiah atau insentif bagi karyawan yang memiliki tingkat absensi rendah dan bagi karyawan yang memiliki tingkat absensi tinggi perlu diberikan motivasi negatif berupa hukuman atau teguran.



Jika suatu pekerjaan diselesaikan oleh banyak tenaga kerja, maka pekerjaan lebih cepat selesai, sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan oleh tenaga kerja yang jumlahnya sedikit, maka pekerjaan tidak cepat selesai sehingga produktivitas kerja menurun. Ketiga faktor di atas jika dilakukan secara bersamaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **7. Sumbangan Relatif (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)**

Besarnya sumbangan yang diberikan oleh masing-masing variabel absensi kerja dan pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan pada perhitungan sumbangan efektif dan relatif.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel absensi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 63,5% dan sumbangan efektif 53,5% terhadap produktivitas kerja. Variabel pengeluaran tenaga kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 36,5% dan sumbangan efektif 31,2% terhadap produktivitas kerja. Jadi secara keseluruhan variabel absensi kerja dan pengeluaran tenaga kerja memberikan sumbangan sebesar 84,7% terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Pembahasan**

Variabel tingkat absensi memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis dengan uji t memperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-3,853 < -2,228$  diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini dikarenakan karyawan yang sering absen memiliki semangat kerja dan

motivasi kerja yang rendah sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Variabel pengeluaran tenaga kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis dengan uji t memperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-2,709 < -2,228$  diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini dikarenakan dengan adanya tambahan tenaga kerja maka pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan produktivitas kerja meningkat. Namun penambahan dan pengurangan karyawan harus dilakukan dengan perhitungan yang cermat. Analisis kebutuhan tenaga kerja perlu dilakukan untuk meninjau kembali kebijaksanaan di bidang perekrutan tenaga kerja. Sebab ada kalanya penambahan jumlah tenaga kerja mengakibatkan terjadinya inefisiensi kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di masa mendatang, maka peraturan tentang prosedur tidak masuk kerja dan peraturan tentang jam kerja harus dilaksanakan dengan ketat. Hal ini dilakukan untuk mengendalikan tingkat absensi karyawan agar tidak terlalu tinggi, di samping itu peraturan tentang jam kerja diperlakukan dengan ketat agar karyawan masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja yang telah diatur. Jika karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut, perusahaan dapat memberikan hukuman berupa pengurangan gaji atau tidak memberikan insentif atau bonus bulanan yang selama ini diberikan. Dengan demikian karyawan semakin sadar tentang hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan.

Upaya penambahan atau pengurangan karyawan (tingkat perputaran tenaga kerja) di masa mendatang harus direncanakan dengan cermat sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas produksi. Artinya produksi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  yang diterima pada taraf signifikansi 5% yaitu  $F_{hitung} = 19,41$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 4,74$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat absensi, keterlambatan jam kerja dan perputaran tenaga kerja;
2. Dari hasil uji hipotesis dengan uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  yang signifikan pada variabel tingkat absensi ( $-3,853$ ) dan pengeluaran tenaga kerja ( $-2,709$ ) diterima pada taraf signifikansi 5%. Hal ini membuktikan bahwa tingkat absensi dan pengeluaran tenaga kerja secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menekan tingkat absensi karyawan. Perusahaan dapat memberikan hadiah atau insentif bagi karyawan yang memiliki tingkat absensi rendah dan bagi karyawan yang memiliki tingkat absensi tinggi diberikan hukuman atau teguran;

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan.

Saran tersebut adalah:

1. Perusahaan perlu menerapkan peraturan mengenai prosedur izin tidak masuk kerja, misalnya harus dilengkapi surat keterangan dokter atau keterangan dari pejabat desa tentang keadaan atau keperluan karyawan tidak masuk kerja. Dengan aturan tersebut karyawan tidak seenaknya untuk tidak masuk kerja;
2. Bagi perusahaan harus berusaha mengurangi tingkat absensi, agar karyawan selalu berusaha untuk selalu masuk kerja, dan menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah untuk kepentingan bersama sehingga semangat kerja dan motivasi karyawan akan lebih meningkat. Jika tidak penting dan mendesak hendaknya lebih mengutamakan masuk kerja;
3. Perusahaan hendaknya mengikat karyawan sebagai karyawan tetap agar karyawan tidak dapat keluar masuk dengan seenaknya;
4. Bagi perusahaan hendaknya mempertahankan karyawan yang bekerja selama ini karena karyawan memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi;
5. Bagi penelitian mendatang hendaknya menambah jumlah variabel bebas, karena pada dasarnya masih banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.



