

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DELTA MERLIN
DUNIA TEXTILE DI KARANGANYAR**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

WINNA KARFINNA

B100 080 110

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

**” ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DELTA MERLIN DUNIA
TEXTILE DI KARANGANYAR “**

Yang ditulis oleh :

WINNA KARFINNA

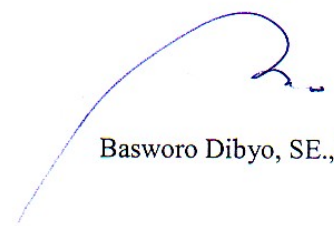
B 100 080 110

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Pada Tanggal : Juli 2012

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing Utama


Basworo Dibyo, SE.,Msi

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi UMS



Dr. Hufriyono, SE, M.Si

ABSTRAK

Kondisi pertumbuhan ekonomi dalam bidang berbisnis sekarang ini cukup tinggi, dimana dapat dilihat dari tumbuhnya perusahaan dengan produk sejenis, sehingga akan meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen. Permasalahan penting yang sering dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan upah kerja terhadap produktivitas kerja dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan dalam pengambilan produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil suatu strategi kebijakan agar dapat meningkatkan mutu SDM. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dan *convenience sampling*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) dan upah kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan secara serentak diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga variabel motivasi dan upah kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MELTIN DUNIA TEXTILE. Variabel upah kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE, karena variabel upah kerja mempunyai koefisien beta yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi, yaitu sebesar 0,416. Sehingga variabel upah kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE terbukti kebenarannya.

Kata kunci : *motivasi, upah kerja, produktivitas kerja.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi pertumbuhan bisnis sekarang ini cukup tinggi, dimana dapat dilihat dari tumbuhnya perusahaan dengan produk sejenis, sehingga akan meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen, tujuan perusahaan didirikan untuk memperoleh laba yang diperoleh dari penjualan produknya, sehingga perusahaan harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya yang profesional sehingga dapat mencapai manajerial yang diinginkan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja dan upah kerja. Kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karena karyawan memegang peran penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE Di Karanganyar**”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan upah kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Siagian (1995), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Gitosudarmo (1986) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam yaitu:

- a. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut Insentif.
- b. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu:

a. *Need Heirarchi Theory*

Maslow (Gitosudarmo, 1986) menyatakan bahwa kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarkhi dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan manusia yang paling dasar adalah kebutuhan fisik seperti makan, minum dan pakaian. Apabila kebutuhan asar ini belum terpenuhi secara cukup maka kebutuhan tersebut akan menduduki hierarkhi yang tertinggi dan kebutuhan yang lain menduduki hierarkhi rendah.

b. *Motivator-Hygiene Theory*

Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pekerja terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab.

Tujuan Pemberian Motivasi

Setiap pemimpin atau manajer memberikan kepada karyawan atau bawahan untuk menapai tujuan tertentu. Menurut pendapat Hasibuan (2000) bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana kerja dan hubungan yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi tanggung jawan karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan bahan baku dan alat-alat.

Upah Kerja

Fungsi sistem pemberian upah pada hakekatnya merupakan suatu alat distribusi yang sama pada jenis dan bentuk upah. Dengan demikian karyawan merasa betah bekerja sehingga akan menambah loyalitas mereka, tujuan perusahaan memberikan upah insentif adalah :

1. Upah meningkatkan produktifitas mereka melalui prestasi yang dapat tercapai dengan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan mampu menghasilkan produk yang diharapkan perusahaan.
2. Dengan adanya upah tambahan yang diterima akan dapat mengikat karyawan agar mereka tidak lari keperusahaan lain dan merasa betah bekerja dipekerjaan tempat ia bekerja. Pemberian upah insentif bermanfaat apabila tujuan perusahaan dan karyawan dapat tercapai. Manfaat dari pada pemberian insentif bagi perusahaan adalah untuk menaikkan volume produk sesuai yang diinginkan perusahaan guna memenuhi permintaan yang tiba-tiba melonjak atau menjaga stabilitas persediaan produk jadi sehingga tidak habis sebelum waktunya. Sedang manfaat dari pemberian upah insentif bagi karyawan adalah dengan memperoleh upah tambahan akan memberikan kemakmuran hidup keluarganya akan lebih sesuai dengan tujuan karyawan bekerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor pengawasan, motivasi dan budaya kerja yang efektif, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan dan sebagainya.

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

- a. **Kemampuan**, kecakapan yang dimiliki berdasarkan [pengetahuan](#), lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.
- b. **Sikap**, sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat [kerja](#) .

- c. **Situasi dan keadaan lingkungan**, faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada.
- d. **Motivasi**, setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- e. **Upah**, gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan [pemerintah](#) dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.
- f. **Tingkat pendidikan**, latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi [tenaga kerja](#).
- g. **Perjanjian kerja**, merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas [kerja](#).
- h. **Penerapan teknologi**, memajukan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif . Deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena yang terjadi di masyarakat dengan menggunakan data statistik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data yang berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian (Cooper dan Emory, 1996). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari studi yang dilakukan oleh pihak lain untuk sasaran mereka sendiri (Cooper dan Emory, 1996). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu, dimana variabel yang diteliti sama dan hanya tempat penelitian yang membedakan.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 2005). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE, yang berjumlah 535 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi/jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya (Djarwanto dan Subagyo, 2005). Sampel yang digunakan 50 responden yang diambil dari seluruh karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE di Karangayar.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* dan *Convenience sampling*.

Regresi adalah teknik untuk menganalisis hubungan antara dua/lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependen dengan variabel independen. Rumus persamaan regresi berganda (Djarwanto dan Subagyo, 2005) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Upah kerja

Dalam analisis ini akan bisa diramalkan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan upah kerja yang diberikan perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) dan upah kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan secara serentak diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga variabel motivasi dan upah kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MELTIN DUNIA TEXTILE. Variabel upah kerja (X_2)

mempunyai pengaruh yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE, karena variabel upah kerja mempunyai koefisien beta yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi, yaitu sebesar 0,416. Sehingga variabel upah kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE terbukti kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian melalui persamaan regresi linier berganda dapat diketahui bahwa motivasi dan upah kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan upah kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Variabel motivasi dan upah kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t_{hitung} untuk variabel motivasi dan upah kerja yang lebih kecil dari 0,05 ($\rho < 0,05$), maka H_0 ditolak. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa “Apakah motivasi dan upah kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, terbukti kebenarannya.
3. Variabel upah kerja mempunyai pengaruh lebih besar (dominan) terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta untuk variabel motivasi sebesar 0,265 lebih kecil dari nilai koefisien Beta variabel upah kerja 0,416. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan “faktor manakah diantara motivasi dan upah kerja yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja”, jawabannya adalah faktor upah kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas responden tidak hanya pada karyawan PT. DELTA MERLIN Dunia Textile saja, tetapi dapat memperluas sampel dan responden yang lain sehingga daya generalisasi hasil penelitian dapat diperbesar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunta. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper, Donald R., dan Emory, C. William. 1996. *Business Research Methods*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanti. 2008. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Djarwanto dan Subagyo. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo. 1986. *Prinsip Dasar Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Gujarati. 2001. *Ekonomi Dasar*. Erlangga: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivita*. Cetakan keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manulang M. 1991. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Schermenharn, John R. 2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.