

SKRIPSI**PENGARUH JAM KERJA, UPAH DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN V SEI
BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*

**OLEH:**

RISKA NURMAJIDAH
NPM: 165210175

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK**PENGARUH JAM KERJA, UPAH DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN V SEI BUATAN
KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK**

RISKA NURMAJIDAH
165210175

Tujuan penelitian ini ialah untuk melihat apakah jam kerja, upah dan usia terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak bagian pengolahan yang berjumlah 43 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software* Smart PLS 3.0. hasil penelitian ini dilihat dari nilai uji T Statistic dan P Values yang menunjukkan bahwa jam kerja, upah dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Kata Kunci: Jam Kerja, Upah, Usia, dan Produktivitas

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORKING HOURS, WAGES AND AGE ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN DISTRICT PTPN V SEI BUATAN
KECAMATAN DAYUN, SIAK**

RISKA NURMAJIDAH
165210175

The purpose of this study was to see whether working hours, wages and age had a positive and significant effect on employee work productivity at PTPN V Sei Artificial, Dayun District, Siak Regency. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The population in this study were 43 employees at PTPN V Sei Artificial, Dayun District, Siak Regency. The data analysis technique in this study used the Smart PLS 3.0 software application. The results of this study are seen from the value of the T Statistic and P Values test which shows that working hours, wages and age have a positive and significant effect on employee work productivity at PTPN V Sei Artificial, Dayun District, Siak Regency.

Key Word: Working Hours, Wages, Age, And Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”**. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Teristimewah Kepada Kedua Orangtua tercinta, Ayahanda Karsum dan Ibunda Marni, dan kepada Kakakku tercinta Insiah Spd.i dan kepada Abangku tercinta Suheriyanto dan Sugino Ramadhan serta Adikku tercinta Irham Rahmansyah serta kepada Abang ipar Musinar Spd.i dan Kakak ipar Legiyanti dan kepada keponakan-keponaan ku terlucu Rizkia Mustafiqa Nazmi dan Jihan Lutfia Sari, dan kepada Adik sepupu Restu Ningsih, Hutria Dewi Sundari, dan yang terkasih Rakuti Hasibuan yang telah bersabar dan memberi dukungan serta do'a kelancaran skripsi ini.
2. Kedua keluarga besar ku : Keluarga kakek Sarkem dan Kakek Kartaji (Alm) yang selalu memberikan dukungan dan do'a nya hingga mampu menyelesaikan ini dengan baik.
3. Bapak Drs. Abrar, M. Si, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Azmansyah, SE, M.Econ. Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj Sri Indrastuti S., MM. Selaku pembimbing yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi khususnya kepada Jurusan Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang berguna selama perkuliahan berlangsung.
7. Bapak Manajer M. Arif Rambe dan seluruh karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak yang telah memberikan waktu, izin dan

kesempatan kepada peneliti dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman – teman tercinta Nazura, Ratna Yuliana, Liza Maysa, Nurhayana, Nur Eliza, Widya Desliani Pratiwi, Asmida, Tria Anggraini, Aniyusvita Hasibuan, Lily Amalia, Putri Iskandar, Irma Risdayanti, Yuda yang selalu ada dan mendengarkan keluh kesah dan bahagia, selalu siap untuk menolong dan meluangkan waktunya, yang selalu mendoakan dan keceriaan dan memberikan semangat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terimakasih atas persahabatanya sampai saat ini. Sukses selalu untuk kedepannya.

9. Seluruh teman-teman seperjuangan ku angkatan 2016 Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat.

Mudah – mudahan atas segala bantuan serta budi baik yang penulis terima selama menjalani pendidikan mendapatkan berkah dan ridho dari yang kuasa Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan sambungan pikiran dan saran untuk perkembangan dalam pendidikan.

Wassalamu'alaikum WR. WB.

Pekanbaru, 01 Mei 2020

Riska Nurmajidah

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat kemajuan dunia industri dan teknologi pada sekarang ini telah tumbuh dan berkembang dalam berbagai jenis bidang industri khususnya di Indonesia. Hal ini juga didukung dengan adanya tersedianya sumber daya baik bahan baku, peralatan dan tenaga kerja dan persaingan semakin ketat di dalam industri. Semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan yang maksimum pada setiap usahanya, dan berusaha untuk mempertahankan hidup perusahaan untuk jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan organisasinya dengan menggunakan faktor-faktor produksi, alam, modal, teknologi perusahaan dan tenaga kerja yang tersedia.

Persaingan yang ketat tersebut dialami perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kelapa sawit, sebagaimana yang telah terjadi pada industri kelapa sawit di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak untuk tetap bisa bertahan dalam meningkatkan hasil perusahaannya. Adanya persaingan dalam dunia industri maka akan menimbulkan suatu tantangan sekaligus ancaman yang akan di hadapi oleh perusahaan dalam melakukan proses produksinya.

Seiring dengan melakukan inovasi dan menjaga mutu kualitas produk perusahaan juga penting adanya untuk memberikan sumber daya ekonomi atau *human resorce* (SDM). Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Apabilah sumber daya manusianya mampu bekerja berarti mampi melakukan

kegiatan yang memiliki nilai ekonomis. Secara fisik kemampuan bekerja diukut dengan usia, orang yang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja, tenaga kerja yang didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age population*).

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang dapat mempengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami karena menyangkut banyak orang. Perusahaan harus mengetahui prospek produksi dimasa mendatang. Kondisi kerja yang baik, kualitas *output* yang tinggi, jam kerja yang sesuai, upah yang layak dan kualitas sumber daya manusia yang unggul.

PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak merupakan salah satu perusahaan sawit yang besar di Indonesia dan memiliki kebun sendiri. PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak merupakan jenis perusahaan besar dalam bidang pengolahan suatu jenis Pokok Kelapa Sawit. Di dalam setiap departemen masih ada bagian-bagian di bawahnya. Kegiatan perusahaan ini dapat dikatakan cukup padat mulai dari masih berbentuk buah kelapa sawit, pengolahan bahan baku sampai pada pembuatan produk berupa minyak sawit (CPO) dan sebagainya. Pada PTPN V Sei Buatan sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan kualitas produktivitasnya

Berdasarkan hasil pengamatan setelah peneliti mengunjungi PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau karyawan pabrik dengan berjumlah 134 orang namun disini peneliti hanya mengambil data atau meneliti di bagian pengolahan kelapa sawit dengan berjumlah tenaga kerja atau karyawan 43 orang.

Tabel 1.1
Data Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PTPN V Sei Buatan Kec
Dayun Kab Siak

Bagian/Departemen	Jumlah Tenaga Kerja
Mandor I Pengolahan	1
Mandor proses	1
Mandor CPO	1
Mandor Kernal	1
Op. Kernel	1
Op.Screw Press	1
Op. Boiler	2
Op. Klarifikasi	1
Op.H.Crean	2
Op. Rebusan	1
Op. Loading Ramp	1
Op.Power Plant	1
Op.Water Treatment	1
Pembantu Op.Kernel	3
Pembantu Op.Screw Press	2
Pembantu Op.Boiler	4
Pembantu Op.Klarifikasi	3
Pembantu Op.H.Crean	5
Pembantu Op.Rebusan	3
Pembantu Op.Loading Ramp	6
Pembantu Op.Power Plant	1
Pembantu Op.Water Treatment	1
Jumlah	43

Sumber: PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

Namun untuk mempekerjakan tenaga kerja atau karyawan dengan berjumlah 43 orang, perusahaan menetapkan jadwal jam kerja disetiap bagian departemennya dengan begitu akan mempermudah karyawan dalam bekerja dan mencapai *output* yang unggul dan baik.

Jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja seseorang yang digunakan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada perusahaan berdasarkan

kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, dan kemampuan karyawan Komaruddin (2006:235).

Pengaturan waktu kerja berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenaga kerjaan yang di kelurkan oleh ILO (*International Labor Organization*) yang menetapkan perusahaan mempekerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Dengan waktu siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08 – pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan harus dimasukkan sebagai lembur (*overtime*).

Berdasarkan hasil survey peneliti di PTPN V Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak bahwa perusahaan telah menetapkan aktivitas – aktivitas jam kerja karyawan bagian pengolahan satu hari di bagi dua shiff. Shiff satu masuk jam 07.00 - 19.00 wib dan shiff ke dua masuk jam 19.00 – 07.00 wib. Tenaga kerja ini merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Namun untuk menambah semangat tenaga kerja tersebut tentunya perusahaan telah menetapkan memberikan upah untuk memotivasi semangat kerja karyawan yang dapat dilihat di tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Rata - Rata Upah Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PTPN V Sei Buatun Kec Dayun Kab Siak

Bagian/Departemen	Jumlah Tenaga Kerja	2015	2016	2017	2018	2019
Mandor I Pengolahan	1	8.969.269	9.040.306	9.007.110	8.508.138	9.144.538
Mandor proses	1	7.365.688	8.243.720	8.755.581	8.267.430	8.609.890
Mandor CPO	1	7.239.557	8.025.852	8.063.517	7.218.403	8.774.481
Mandor Karnel	1	6.983.027	7.801.239	7.945.325	7.427.381	8.475.365
Op. Kernel	1	6.156.124	7.299.526	7.623.893	7.389.069	8.118.560
Op.Screw Press	1	6.860.041	7.897.500	8.100.763	7.284.908	8.731.694

Op. Boiler	2	6.680.477	7.118.288	7.136.931	7.585.641	7.537.456
Op. Klarifikasi	1	6.111.455	6.626.143	6.685.022	7.081.611	7.081.951
Op.H.Crean	2	6.448.083	7.021.593	7.365.185	7.427.381	7.251.511
Op. Rebusan	1	6.111.455	6.646.842	6.746.048	6.693.846	7.083.022
Op. Loading Ramp	1	5.489.377	6.025.434	5.536.439	7.017.765	7.050.485
Op.Power Plant	1	6.317.283	6.455.147	6.965.330	6.569.853	6.082.829
Op.Water Treatment	1	6.783.261	6.741.817	6.609.582	6.428.388	6.832.607
Pembantu Op.Kernel	3	5.556.366	6.201.263	6.386.423	6.575.902	6.661.000
Pembantu Op.Screw Press	2	5.365.253	6.265.572	6.644.468	6.312.652	6.786.995
Pembantu Op.Boiler	4	6.104.113	6.652.421	6.936.855	6.621.263	6.916.295
Pembantu Op.Klarifikasi	3	5.813.176	6.349.858	6.290.094	6.388.279	6.946.304
Pembantu Op.H.Crean	5	5.430.477	6.301.949	6.078.379	6.217.033	6.680.324
Pembantu Op.Rebusan	3	5.352.710	6.913.810	5.898.433	6.083.791	6.990.288
Pembantu Op.Loading Ramp	6	5.626.825	5.388.175	5.853.011	6.313.470	6.417.593
Pembantu Op.Power Plant	1	5.746.969	6.043.439	6.045.695	6.400.782	6.337.653
Pembantu Op.Water Treatment	1	5.346.021	5.674.081	6.663.383	6.224.761	6.012.840
Jumlah	43	137.857.007	150.733.971	152.337.467	152.037.746	160.523.678

Sumber: PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan , termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

Berdasarkan pengamatan penulis setelah mengunjungi PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak besarnya upah yang diterima oleh tanaga kerja pengolahan kelapa sawit tidak terpaku pada besarnya UMK daerah Kabupaten Siak Sri Indrapura karena upah yang diterima dapat berubah – ubah sesuai dengan banyak produksi pengolahan kelapa sawit yang dihasilkan dan disetorkan oleh

pekerja dan di pengaruhi juga dengan perubahan harga TBS (Tandan Buah Segar) per kilogram (Kg). Perusahaan tersebut sudah berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi tenaga kerja atau karyawan. Namun tidak hanya berdasarkan upah faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah usia masa kerja.

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena biasanya usia yang masih dalam masa produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Tenaga kerja merupakan penduduk usia masa kerja. Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa baik subsistem dan untuk masyarakat. Menurut pengamatan penulis tenaga kerja PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak memiliki usia yang berbeda – beda adapun usia rata – rata pekerja pengolahan kelapa sawit pada PTPN V Sei Buata Kecamatan Dayun Kabupaten Siak sebagai berikut :

Tabel 1.3
Usia Kerja PTPN V Sei Buatan Kec Dayun Kab Siak

Usia Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja
31 – 35	4
36 – 40	5
41 keatas	34
Jumlah	43

Sumber : PTPN V Sei Buatan Kec Dayun Kab Siak

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata pekerja pengolahan kelapa sawit di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak merupakan tenaga kerja yang bekerja rata-rata berusia 41 tahun keatas yang dapat

disimpulkan bahwa rata-rata pekerja sudah mengalami penurunan stamina karena faktor usia tenaga kerja dengan usia yang produktif akan memberikan dampak positif dalam memperoleh hasil kerja yang mampu meningkatkan upah dan efisiensi jam kerja.

Menurut Pamungkas et.al (2017) produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja, semakin lama masa kerja seseorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Berdasarkan pengamatan penulis setelah mengunjungi PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak besarnya produksi hasil pengolahan kelapa sawit selama 5 tahun dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.4
DATA TBS PKS SEI BUATAN TAHUN 2015 S/D 2019

Tahun	Produksi TBS (Kg)	Minyak Sawit CPO (Kg)	Inti Sawit/Karnel (Kg)	Jam Kerja / Hari	Jumlah TK(Orang)
2015	257.380.880	51.516.462	13.097.145	8	43
2016	209.516.460	39.166.346	10.277.504	8	43
2017	259.240.190	50.017.652	11.046.297	8	43
2018	253.415.960	49.118.943	11.946.215	8	43
2019	232.082.280	47.173.179	10.102.988	8	43
Jumlah	1.247.635.770	236.992.565	56.470.146	-	-

Sumber : PTPN V Sei Buatan kecamatan Dayun Kabupaten Siak

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas hasil pengolahan TBS menjadi CPO dan Kernel selama 5 tahun yang paling tinggi pada tahun 2015. Dan mengalami penurunan pada tahun 2016 – 2019. Hal ini menjelaskan bahwa produksi dan produktivitas hasil pertanian tidak selalu mengalami peningkatan, tetapi juga mengalami penurunan hasil produksi. Hal ini

dapat terjadi karena penggunaan pupuk yang kurang baik, kurangnya jumlah tenaga kerja ahli, luas lahan, jumlah pohon yang produktif.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai jam kerja, upah, usia dan produktivitas yang terjadi pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak dapat disimpulkan bahwa jam kerja dan usia tenaga kerja dapat mempengaruhi proses produksi dan produktivitas kerja. Jam kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pengolahan kelapa sawit karena dalam prosesnya yang akan menentukan jumlah upah yang diterimanya, jam kerja yang diterapkan oleh PTPN V Sei Buatan sudah Optimal namun pada kenyataan di lapangan masih ada sebagian karyawan yang telat datang dalam jam kerjanya, dan menggunakan waktu jam istirahat secara berlebihan, sedangkan dalam upah yang di terima oleh karyawan sudah baik sesuai dengan hasil produksi yang di peroleh tidak mengikuti UMK kabupaten Siak, namun pada kenyataanya berdasarkan hasil pra-survey di PTPN V Sei Buatan upah yang di peroleh selalu berubah – ubah terutama di 4 tahun terakhir ini berkurang di karenakan faktor produksi hasil pengolahan serta TBS yang disetorkan oleh pekerja berkurang serta harga TBS kelapa sawit per kilogram (Kg) mengalami penurunan akibat TBS yang ada di pohon sawit mengalami Trek atau buah sawit berkurang serta adanya sebagian penumbangan pohon sawit serta penurunan harga CPO di luar negeri.

Usia dan produktivitas di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak juga sangat berpengaruh terhadap hasil pengolahan kelapa sawit. Karena dalam proses pengolahan atau pemanenan TBS dibutuhkan stamina atau tenaga yang cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan usia tenaga

kerja sebagian ber umur 41 tahun keatas hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil kinerjanya yang kurang optimal dan hasil produksi yang menurun dikarenakan kurangnya keterampilan khusus dikarena rata-rata dari tenga kerja bagian pengolahan hanya memiliki latar belakang pendidikan sederajat yang tentunya belum banyak memiliki keterampilan khusus meskipun dibantu dengan teknologi mesin yang ada di perusahaan.

Hasil produktivitas pun mengalami penurunan hal itu dapat terjadi karena penggunaan pupuk yang kurang baik, luas lahan, kurangnya jumlah tenaga kerja ahli, jumlah pohon yang produktif dan berkurangnya buah sawit dari pohonnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **Pengaruh Jam Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan di atas maka perumusan masalah peneliti yaitu:

1. Apakah jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak ?
2. Apakah upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak?
3. Apakah usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak?

4. Apakah jam kerja, upah dan usia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak?

I.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dikemukakan bahwa tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja pada PTPN V Sei Buatan, Kec Dayun, Kab Siak
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upah kerja pada PTPN V Sei Buatan, Kec Dayun, Kab Siak
3. Untuk mengetahui dan menganalisis usia Kerja pada PTPN V Sei Buatan, Kec Dayun, Kab Siak
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja Pada PTPN V Sei Buatan, Kec Dayun, Kab Siak.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

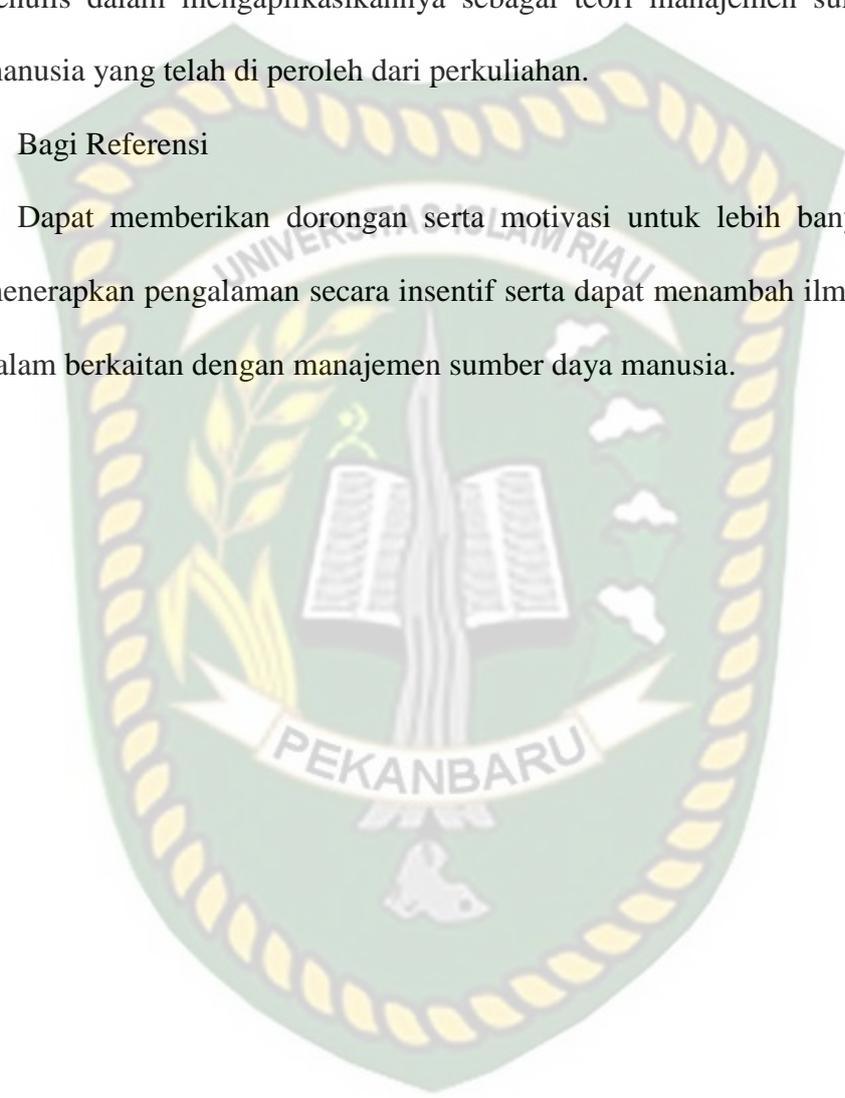
Hasil dari peneliti ini dapat di pergunakan sebagai tambahan dalam pemikiran dan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan, sehingga dapat menjawab persoalan permasalahan yang ada.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan serta wawasan, pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikannya sebagai teori manajemen sumber daya manusia yang telah di peroleh dari perkuliahan.

3. Bagi Referensi

Dapat memberikan dorongan serta motivasi untuk lebih banyak dalam menerapkan pengalaman secara insentif serta dapat menambah ilmu terutama dalam berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.



1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

- BAB I : Dalam Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II : Bab ini menguraikan landasan teori yang relevan dengan pembahasan penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian, dan hipotesis
- BAB III : Merupakan uraian mengenai lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data
- BAB IV : Pada Bab ini akan di jelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta kegiatan perusahaan
- BAB V : Bab ini merupakan penyajian hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh jam kerja, upah dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak
- BAB VI : Bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan yang berisi jawaban atas pertanyaan penelitian serta saran bagi pihak terkait.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Jam Kerja

2.1.1 Pengertian Jam kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabiah perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan usaha bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin di capai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak di buat, seorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya Su'ud, (2007: 132).

Menurut Su'ud (2007:131) ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagimanapun pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerja bagian atasan. Cara ini dapat menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang baik

Menurut Komaruddin (2006;235) jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk dibutuhkan merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan, jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan.

Menurut Dermawan (2006;525), timework (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayar menurut lamanya jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per jam, per hari, per minggu, per bulan dan lain-lain.

2.1.2 Pengaturan Jam Kerja

Secara tradisioanl, jam kerja setiap minggu bagi seorang karyawan adalah empat puluh jam, yang bisa mencakup enam hari kerja tetapi mungkin pula hanya dalam lima hari pekerja. Bahkan akhir-akhir ini banyak timbul gejala berkurangnya jam kerja per minggu menjadi tiga puluh lima jam. Berbagai alasan mengapa gejala demikian timbul ialah tekanan serikat pekerja, ketentuan pemerintah, perubahan dalam proses produksi. Contohnya pemanfaatan mesin-mesin canggih, makin lancarnya sistem komunikasi dan transportasi dan sebagainya.

Disamping gejala makin kuatnya tuntutan untuk bekerja kurang dari empat puluh jam setiap minggu, terdapat pula perkembangan lain yang cukup menarik. Yang dimaksud ialah diterapkannya apa yang dikenal dengan istilah "*flexitime*". Penerapannya terletak pada fleksibilitas dalam kedatangan dan pulangny pegawai. Artinya keharusan bagi semua karyawan tiba ditempat pekerjaan pada waktu yang sama, misalnya jam delapan pagi dan pulang pada waktu yang bersamaan pula, ditinggalkan. Dengan tetap memperhatikan bahwa jumlah jam kerja sehari adalah delapan jam, para karyawan diperbolehkan menentukan sendiri jam kedatangan dan pulangny, asal saja kelancaran kegiatan organisasi terjamin dan bahwa semua karyawan berada di tempat tugas masing-

masing pada jam-jam “puncak kesibukan” yang disebut sebagai jam-jam inti. barang tertentu “*flexitime*” tersebut diterapkan pada semua jenis organisasi. Berarti tepa tidaknya cara tersebut di terapkan tergantung antara lain pada jenis kegiatan yang bersangkutan.

Perkembanganlain yang cukup menarik untuk diamati adalah sistem “berbagai pekerjaan.” Yang terjadi dalam sistem ini adalah dua orang pekerja melakukan satu pekerjaan tertentu secara bergantian. Dengan demikian para pekerja dihadapkan tidak mengalami keletihan atau kejenuhan. Disinilah terletak kebaikan sistem. Akan tetapi sistem ini tidak bebas dari kelemahan seperti bertambahnya kegiatan ketatausahaan dalam merekam kegiatan dua orang yang melaksanakan satu pekerjaan, perhitungan penghasilan bagi para pekerja yang berbagi pekerjaan itu berkurang, sistem ini sering menjadi kurang menarik untuk diterapkan

Menurut Kosasi (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenaga kerjaan yang di keluarkan ILO (*International Labo Organiizational*) yang menetapkan perusahaan mempekerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08- pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukan sebagai lembur (*overtime*) dan hari sabtu hanya setenga hari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar

atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekwensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*) sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja konstan cenderung menjadi biaya hidup (*fixed cost*).

Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah di atur pasal 77 ayat 2, UU No.13/2003 yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

Pasal 78 ayat (1), UU No.13/2003 mewajibkan pengusaha yang memperkerjakan pekerjaan melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat :

1. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Berdasarkan Ketentuan pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setenga jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

- b. Isitarahat mingguan 1 (satu) hari untuk (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Isitarahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerjaan atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Menurut Su'ud (2007: 134) kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Memberikan keutamaan kerja menurut kepentingan
2. Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
3. Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan

Menurut Su'ud, kriteria penggunaan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

1. Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif
2. Semasa rapat-rapat yang diadakan supaya mencoba membuat kesimpulan tentang:
 - a. Masalah-masalah yang dibicarakan
 - b. Keputusan-keputusan yang di buat
 - c. Tanggung jawab yang diberikan

3. Yakin dalam membuat keputusan
4. Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai
5. Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan
6. Melibatkan pemimpin setempat dalam kegiatan-kegiatan yang di jalankan
7. Menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menjalankan kerja
8. Mengkoordinir masa, waktu kegiatan dijalankan

2.1.3 Waktu Kerja dan Istirahat

Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 (tujuh) jam dalam lima hari dan 5 (lima) jam dalam 1 (satu) hari. Adapun untuk 5 (lima) hari kerja perminggu bekerja selama 8 (delapan) jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya di perbolehkan lembur maksimal 3 (tiga) jam perhari atau 14 (empat belas) hari kerja atau tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun maka wajib diberikan istirahat atau cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh. Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tentu dikenal dengan pekerja tetap.

Buruh/ pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan

setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (pasal 77 ayat 1).

Waktu kerja sebagaimana dimaksudkan adalah :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Khusus bagi pekerja/buruh perempuan mendapat perlindungan sebagai berikut :

- a. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (pasal 81 ayat 1). Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setenga) bulan sesudah melahirkan anak dan 1,5 (satu setenga) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat 1).
- c. Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja

Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi

kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. perusahaan yang mempekerjakan pekerjaan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan,
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

Perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (pasal 76 ayat 1).

Pengaturan buruh atau pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dan ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan dipekerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan. Dengan pengembangan zaman dan tuntutan hidup seperti kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 76 Undang-Undang No 13 tahun 2003.

Dengan menerapkan sistem waktu orang-orang yang memiliki keterampilan tinggi yang dapat menghasilkan pekerjaan kurang dari waktu yang dituntut pekerjaan. Perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih besar dengan meningkatkannya produktivitas yang dihasilkan karyawannya. Pihak karyawan akan merasa terpuaskan dengan rangsangan pemberian penghargaan lebih atas prestasi kerjanya. Namun melihat dari sisi lain orang akan terburu waktu untuk

menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai target agar memperoleh bonus yang cukup menarik. Pekerja kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan perlu menetapkan standar kualitas dalam menghasilkan produktivitasnya. Banyak sistem upah yang dapat diterapkan dengan tujuan dengan meningkatkan produktivitas.

2.1.4 Indikator Jam Kerja

Curahan waktu jam kerja adalah jumlah waktu/jam yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di pabrik, pekerjaan sambilan dan lain-lain. Menurut Handayani dan Artini, ada jenis-jenis kegiatan yang memerlukan curahan waktu kerja yang banyak, tapi ada juga sebaliknya ada jenis-jenis kegiatan yang memerlukan waktu kerja yang terbatas, ada beberapa yang mempengaruhi curahan waktu kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Umur
- b. Pendidikan
- c. Jumlah anggota keluarga
- d. Pengalaman kerja
- e. Luas lahan

2.1.5 Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan pada hari istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah (pasal

1 butir 1 Kopmenakertans No.KEP-102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur).

Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu yang akan diatur sendiri dengan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Pengusaha atau perusahaan diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau pada hari libur resmi.

2.2 Upah

2.2.1 Pengertian Upah

Menurut Hasibuan (2005:118) mengemukakan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Atas dasar uraian tersebut, terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Adapun menurut Saydam (200; 235) mengemukakan bahwa “Upah juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian

(pekerjaan tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak”.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

2.2.2 Perlindungan Upah

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terdiri atas:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena halangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

2.2.3 Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dengan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Undang-Undang No. 80 Tahun 1957) yang merupakan ratifikasi konvensional ILO No.100 Tahun 1951.

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Terdapat pengecualian prinsip *no work no pay* yang di atur dalam pasal 93-pasal 94 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja atau buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Pekerja atau buruh tidak masuk bekerja karena pekerja atau buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- d. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang di perintahkan agamanya
- f. Pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g. Pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat
- h. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau persetujuan pengusaha
- i. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang sakit adalah sebagaimana yang di maksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha

Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 huruf c sebagai berikut :

- a. Pekerja atau buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f. Suami atau istri, orang tua atau mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar selama 2 (dua) hari
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

2.2.4 Proses Penentuan Upah

Terkait dengan bahasan tentang proses penentuan upah ini, berikut dikemukakan pendapat ahli di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Rivai (2005:376) mengemukakan sebagai berikut:

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh atau dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan di dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* merupakan jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity* menentukan upah oleh perusahaan dapat di tempuh dengan berikut ini:

1. Menganalisis jabatan atau tugas
2. Mengevaluasi jabatan
3. Melakukan survei upah

Menurut (Rivai, 2005) bentuk- bentuk upah ada 3 (tiga) jenis yaitu sebagai berikut :

1. Sistem Upah Per Bulan tambah tunjangan tetap

Besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu. Besarnya upah sistem waktu hanya di dasarkan kepada lamanya bekerja bukan di kaitkan dengan prestasi pekerjaanya. Serta pembayaran teratur yang berkaitan dengan pekerjaan, di berikan kepada karyawan dan keluarganya, serta dibayarkan bersamaan dengan

upah pokok. Contohnya seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan kematian dan lain-lain.

2. Sistem Upah Premi

Sistem ini memungkinkan pekerja untuk mendapatkan upah khusus karena prestasi di luar kelaziman, misalnya bekerja pada hari libur, melakukan pekerjaan yang sangat bahaya, dan memiliki suatu keterampilan yang sangat khusus.

3. Sistem Upah Lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya. Waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

2.2.5 Struktur Pengupahan

Struktur upah dan tingkat upah dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari organisasi eksternal dan internal.

a. Struktur upah eksternal

1. Sektoral, struktur sektoral berdasarkan kepada kenyataan bahwa kemampuan suatu sektor berbeda dengan sektor lain.
2. Jenis jabatan, pemberian upah dapat berbeda dengan adanya perbedaan antar tenaga kerja

3. Geografis, perbedaan upah yang disebabkan oleh geografis atau wilayah pekerjaan cenderung memberikan upah yang berbeda antara kota dan daerah pedesaan
 4. Keterampilan, perbedaan upah yang di sebabkan oleh perbedaan keterampilan adalah perbedaan dalam memahami kemampuan dan pengetahuan dalam menghasilkan output
 5. Gender, upah yang disebabkan karena adanya perbedaan gender atau jenis kelamin sering kali menjadi hambatan atau penghalang untuk memperoleh upah yang tinggi, seperti perbedaan upah yang di peroleh oleh tenaga buruh wanita yang lebih rendah ketimbang pekerja laki-laki yang memperoleh upah lebih tinggi
- b. Struktur upah internal
1. Produktivitas merupakan sumber yang paling utama dalam menjalankan sebuah perusahaan yang dapat menambah pendapatan perusahaan, apabila produktivitas naik maka upah juga cenderung naik.
 2. Besarnya penjualan, besarnya penjualan dapat memperngaruhi besar kecilnya upah karena dalam perusahaan sumber pendapatan usaha yang menentukan kemampuan membayar.
 3. Laju inflasi, bagi perusahaan daya beli merupakan unsur yang paling penting dari upah yang diterimanya dan bukan upah nominalnya, laju inflasi yang digunakan untuk mendeflasikan upah nominal menjadi upah rill sangat penting.

4. Sikap pengusaha dalam menghadapi hal-hal yang dapat mengakibatkan upah berubah sikap seperti :
 - a. Sikap liberal, merupakan sikap yang longgar dalam arti mudah mengizinkan adanya perubahan. Seperti perubahan kenaikan, kenaikan yang cukup besar pada upah hanya akan membawa dampak kecil pada biaya total, akibatnya perusahaan tidak terlalu mendesak untuk menaikkan harga komoditas yang di jual.
 - b. Sikap konservatif, merupakan sikap hati-hati yang dilakukan perusahaan. Ada beberapa alasan khusus dalam menghadapi kemungkinan kenaikan tingkat upah yaitu tingginya proporsi biaya tenaga kerja *relative* terhadap biaya total. Dan adanya elastisitas permintaan komoditas dipasar, apabila struktur pasar komoditas *elastic* terhadap perubahan harga, maka pengusaha juga cenderung berhati-hati.
5. Istitusional, Undang-Undang yang mengharuskan perusahaan untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama dengan serikat pekerja yang memang diinginkan oleh karyawan atau anggota-anggotanya.

2.3 Usia

2.3.1 Pengertian Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena biasanya usia yang masih dalam masa produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja

ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsisten dan untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara bisa dibagi menjadi dua kelompok, yakni tenaga kerja. Populasi diklasifikasikan sebagai pekerja bila warga yang sudah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia yaitu 15 tahun – 64 tahun. Dalam hal ini, setiap orang yang dapat bekerja disebut dengan tenaga kerja. Ada banyak pendapat yang menyatakan tentang usia kerja yang berlaku di Indonesia yaitu : ada yang menyebutkan lebih dari 17 tahun tidak ada menyebutkan lebih dari 20 tahun, dan beberapa bahkan menyebutkan lebih dari tujuh tahun untuk anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Menurut Alam S, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.

Sedangkan menurut Robbins (1998) dalam Tri dan Erza (2010) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja mendapatkan hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu perusahaan, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

2.3.2 Hubungan Usia Dengan Kinerja

Hubungan antara usia dengan kinerja akan menjadi isu yang akan banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang dengan alasan yakni :

1. Adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia
2. Adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak
3. Peraturan disuatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan umumnya mengantur usia pensiun.

Perusahaan atau pengusaha memiliki pemikiran tentang presepsi pekerjaan yang berumur tua. Mereka melihat sejumlah kualitas positif pekerja berumur tua yang dihasilkan dari pekerjaannya yaitu mereka memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen pada kualitas. Dan pekerja tua akan dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Dan pada waktu dimana perusahaan sedang aktif mencari individu atau karyawan yang mampu menyesuaikan diri dan mau terbuka pada perubahan, asosiatif negatif pada umur jelas terganggu perekrutan karyawan berumur tua dan menambah kemungkinan bahwa mereka akan dibiarkan pergi jika terjadi pengurangan.

Karena semakin tua seorang, maka semakin enggan dia untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi ketika seseorang bertambah tua maka akan sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya pekerja yang lanjut usia enggan untuk berhenti dengan alasan masa jabatan yang telah mereka jalani cenderung memberikan mereka upah yang tinggi, masa cuti yang panjang, dan banyak lagi keuntungan pensiun jika dibandingkan dengan tenaga kerja muda.

2.3.3 Indikator Usia Tenaga Kerja

Pengalaman yang dilakukan dalam suatu kegiatan oleh seseorang sangat diperlukan. Elaine Johnson menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Orang yang memiliki pengalaman dalam bekerja akan menghasilkan kemampuan dan kinerja yang lebih baik jika dibanding dengan seseorang yang baru memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja biasanya dapat dipengaruhi oleh usia tenaga. Indikator-indikator usia atau pengalaman kerja adalah sebagai berikut ini:

- a. Lama waktu atau masa kerja yang di tempuh oleh tenaga kerja
- b. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerja dan peralatan
- d. Latar belakang pribadi

2.3.4 Jenis-Jenis Tenaga Kerja

- a. Tenaga kerja terdidik, adalah tenaga kerja yang memiliki kualifikasi terstandar
- b. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan keahlian berdasarkan pengalaman sebelumnya

Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktibitas karyawan adalah faktor usia yang masih dalam produktif yaitu usia kerja 15 tahun- 40 tahun biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi terbatas dan lemah.

2.3.5 Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS,2009) sesuai dengan yang disarankan oleh *Internal Labor Organization (ILO)* adalah penduduk usia 15 (lima belas) tahun keatas yang di kelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. BPS membagi tenaga kerja (*Employed*) menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*Full Employed*) adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja lebih dari 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*Under Employed*) adalah tenaga kerja dengan jam kerja lebih kecil dari 35 jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*Unemployed*) adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 (nol) dari 1 (satu) jam perminggu.

Menurut BPS (2009), angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah sebagai berikut:

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:
 - a. Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh penghasilan dan keuntungan yang lamanya bekerja,paling sedikit selama 1 (satu) jam dalam seminggu yang lalu
 - b. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari 1 (satu) jam tetapi mereka adalah pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang saling tidak masuk

kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan yang menghentikan

2. Angkatan kerja yang di golongan menganggur dan sedang mencari pekerjaan adalah:

- a. Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan
- b. Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha dalam mendapatkan pekerjaan
- c. Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang dalam berusaha mendapatkan pekerjaan

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan yaitu seperti orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar/mahasiswa), ibu rumah tangga yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerimaan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya seperti pensiun, penderita cacat. (Simanjuntak,2001)

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah maka pencaharian (Poerwadarminta, 1984:70). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1981:3).

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai padangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik hari ini (Sinungan, 1985:12). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja perseteruan waktu (Riyanto, 1986:22)

Produktivitas Menurut Mangkunegara (2011: 156) produktivitas kerja dapat di artikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Apabila semakin tinggi produk yang di hasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Menurut pamungkas et, al (2017) produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja, semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” sesuatu yang mengandung potensi keluaran (output) dengan masukkan (input) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Selain itu produktivitas juga sering diartikan orang sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa,yang ditunjukkan untuk menghasilkan hari esok lebih baik dibandingkan hari ini. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam

proses peningkatan produktivitas karena peralatan produksi, teknologi serta system manajemen pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Sejak awal perkembangan sampai sekarang banyak ahli yang mengemukakan defenisi yang berbeda-beda namun pada dasarnya mempunyai prinsip yang sama.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan pada dasarnya pengertian produktivitas mempunyai tujuan yang sama yaitu suatu tindakan yang efisien dalam memproduksi sesuatu, baik barang maupun jasa, dengan cara memanfaatkan serta meningkatkan sumber daya yang ada. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk dengan sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efesiensi dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumberdaya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang penting.

2.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan sumber daya manusia itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja serta etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja.

Menurut balai pengembangan produktivitas Daerah (dalam Umar 2001;11) menjelaskan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja yaitu :

1. Dimensi sikap kerja dioperasionalkan menjadi tiga indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap melakukan inisiatif kerja.
2. Dimensi tingkat keterampilan dioperasionalkan menjadi tiga indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator keterampilan pencapaian tugas, keterampilan melaksanakan program, dan keterampilan mengevaluasi pencapaian program.
3. Dimensi hubungan antar lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi tiga indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

Menurut Simanjuntak ada beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan ialah sebagai berikut ;

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Dan latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan-kesalahannya yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam produksi. Sehingga akan berpengaruh terhadap pada tingkat produktivitas kerja (sutresno,2009)

2.4.3 Metode Pengukuran Produktivitas

Sinungan (2003:23), berpendapat bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berberbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan apakah meningkat atau berkurangnya tingkatannya
2. Perbandingan pelaksanaan antara suatu unit (perorangan, seleksi dan proses) dengan lainnya pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui karyawan yang produktivitasnya menurun atau meningkat, sehingga perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang tepat bagi karyawannya. Pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan dalam peneliti ini yaitu jumlah produk yang dihasilkan karyawan selama lima tahun. Pengukuran produktivitas dapat dihitung dengan rumus paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni :

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Perial} = \frac{\text{Hasil Perial}}{\text{Masukan Total}}$$

2.4.4 Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilaku, tetapi juga mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas saja. Adapun upaya tersebut menurut Siagian (2002) adalah ;

1. Perbaikan Terus Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus menerus yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan tersebut.

2. Peningkatan Hasil Mutu Pekerjaan

Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra perusahaan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan SDM dengan memberikan motivasi dan kedisiplinan kepada mereka akan meningkatkan pekerjaannya dengan begitu akan meningkatkan produktivitas perusahaan juga

2.4.5 Lingkup Perbaikan Produktivitas

Program-program produktivitas nampaknya dekat pada tiga bidang. Yang pertama meliputi perubahan-perubahan didalam struktur organisasi, proses-proses dan prosedur-prosedur pelaksanaan.

1. Fleksibilitas dalam prosedur-prosedur pelayanan sipil
2. Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan, seperti menetik, daftar gaji, pembelian
3. Mengumpulkan laporan-laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan
4. Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit-unit yang sama
5. Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar-standar kerja untuk memonitor produktivitas

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh jam kerja, upah dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini di dasarkan oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut :

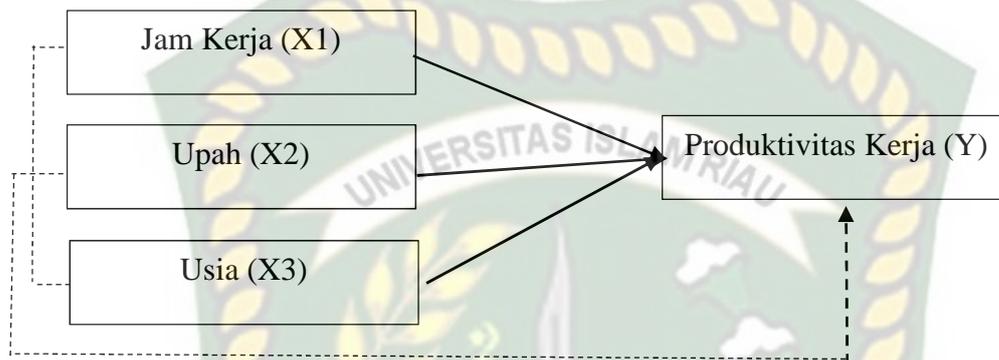
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Listiani Pratiwi (2013) Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas (Kelapa Sawit)Kerja Karyawan Pada PTPN V PKS Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir	Karyawan Independen : Upah Dependent: Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Menyatakan bahwa Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Weli Amalia (2012) Pengaruh Umur Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas (Cerutu) Pekerja Wanita Pada Kopkar Kartanegara PTPN X (Persero) Desa Candi Jati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember	Independen: Umur Dan masa Kerja Dependent : Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Menyatakan bahwa variabel Umur dan Masa Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas pekerja wanita pembuatan cerutu pada Kokari karyawan kartanegara PTPN X jember.
3	Ryang Syah Puteri (2016) Pengaruh upah, jam kerja, dan usia terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) dalam perseptif ekonomi islam PTPN VII Unit Tulung Buyut ,kabupaten Way kanan Lampung	Independent; Upah, Jam Kerja,Usia Dependent : Poduktivitas	Regresi linier berganda	Menyatakan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan variabel jam kerja dan usia tidak berpangaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet)

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran, skema dalam penelitian ini adalah :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins (1998) dan Komaruddin (20012)

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dugaan dikhususkan mengenai populasi, dan dijelaskan sebagai berikut :

- H1 : Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak
- H2 : Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak
- H3 : Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak
- H4 : Jam kerja, upah dan usia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan produktivitas Karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian / Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PTPN V Sei Buatan yang terletak di Pekanbaru, Tepatnya di Desa Sawit Permai, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X_1 (Jam Kerja), X_2 (Upah), X_3 (Usia).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum dan sebuah kegiatan untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Jam kerja (X1) Menurut Komaruddin (2006 ; 235) jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk dibutuhkan merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.</p>	<p>Waktu istirahat</p> <p>Cuti kepada pekerja</p> <p>Kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus. • Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan • Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. • Memberikan keutamaan kerja menurut kepentingan • Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi 	Ordinal
<p>Upah (X2) Menurut Hasibuan (2005:118) mengemukakan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.</p>	<p>Proses penentuan upah</p> <p>Upah sistem waktu</p> <p>Upah premi</p> <p>Upah Lembur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis upah berdasarkan jabatan atau tugas • Melakukan survey upah • Upah pokok perbulan serta mendapatkan tunjangan tetap untuk keluarganya • Bekerja berdasarkan keterampilan khusus • Bekerja sesuai dengan 	Ordinal

		jumlah waktu lembur yang dilakukan	
		<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi 	
Usia (X3) Menurut Alam S, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.	Pengalaman kerja Jenis tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Lama waktu kerja atau masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja • Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. • Tenaga kerja terdidik • Tenaga kerja terlatih 	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah maka pencaharian (Poerwadarminta,1984:70). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie,1981:3)	Sikap kerja Tingkat Keterampilan Hubungan antara lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap dalam melaksanakan pekerjaan. • Sikap dalam inisiatif kerja. • Keterampilan pencapaian tugas • Keterampilan mengevaluasi pencapaian program • Hubungan kerja dengan pimpinan • Hubungan kerja dengan rekan kerja 	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh jumlah karyawan bagian pengolahan kelapa sawit untuk dijadikan sampel, karena jumlah populasi relatif kecil dan kurang dari 100 responden, maka penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Dengan hal ini peneliti mengambil seluruh

karyawan bagian pengolahan kelapa sawit yaitu 43 orang di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak sebagai sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh melalui pengamatan langsung dilapangan yang berkaitan langsung dengan masalah jam kerja, upah dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang jadi dan penulis memperoleh dari objek penelitian yang bersangkutan langsung, seperti : jumlah karyawan, fasilitas kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan yang sedang dilakukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan penelitian ini adalah sebagai berikut;

3.5.1 Kuensioner

Kuensioner merupakan data perlangkapan untuk mengambil data dengan cara membagikan daftar pernyataan yang berhubungan terhadap masalah yang diteliti kepada responden fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang di sebut dengan variabel penelitian (Sugiono 2009).

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan *Software SmartPLS 3.0* yang di jalankan dengan media komputer. Menurut Ghozali (2006) dalam kalnadi (2013) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih di katakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan olgaritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efesiensi perhitungan *olgaritma* (Ghozali dalam Ricardo 2012). Pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu :

3.6.1 Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Outer Model atau model pengukuran yaitu spekfiasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, yang menjelaskan karakteristik variabel laten dengan indikator (Gendro Wiyono, 2011) . Model pengukuran dalam uji PLS dilakukan untuk menguji validasi internal dan reabilitas. Analisa Outer Model ini akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikator. Uji yang dilakukan pada outer model ini adalah sebagai berikut:

3.6.2 Uji Validitas

Pengukuran validitas sangat penting dilakukan dalam penelian kunsioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kunsioner yang akan di gunakan untuk penelitian. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Meteran yang putus di bagian ujungnya bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama tetapi tidak selalu valid (Sugiyono, 2012:168). Di dalam uji validitas ada beberapa uji yang akan di lakukan yaitu:

a. *Converget Validity*

Jugianto (2011) menyatakan validitas kovergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Converget validity* di ukur berdasarkan nilai *Avarage Variance Exstracted* (AVE). *Converget validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. Nilai *Convergent Validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya nilai yang di harapkan $> 0,6$

b. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Validitas diskriminan merupakan kebalikan dari validitas konverjen (Aaeker et.al 2011,268). Untuk mengukur validitas dalam diskriminan dalam penelitian ini digunakan korelasi pearson. Validitas diskriminan akan tercapai apabila nilai dari korelasi tidak melebihi 0,75 (Heir et al., 2010:317)

3.6.3 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kunsioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas menunjukkan konsistensi dan

stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kunsioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Adapun uji yang akan di lakukan yaitu:

a. Composite Reliability

Data yang di miliki *compositive reability* > 0,7 berarti mempunyai rability yang tinggi

b. Avarage Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE setida-tidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas kovergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setenga varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

c. Cronbach's Alpha

Menurut Eisingerich dan Rubera (2010:27) adalah nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,70. Alasan menggunakan nilai keandalan *Cronbach's Alpha* yang andal (0,7) dapat memberikan dukungan untuk konsistensi internal.

3.6.4 Analisis Inner Model (Model Struktual)

Inner model atau model struktual pada prinsipnya di gunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakuka dengan melihat persentase varian yang di jelaskan dengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten dependen yang di modelkan mendapatkan pengaruh dari variabel laten independen menggunakan ukuran *stone-geiser Q*

square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur struktualnya (Gendo wiyono, 2011). Untuk Inner Model atau yang biasa disebut dengan Model Struktual ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang di uji dalam model dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu:

a. Adjusted R- Square (R^2)

Dalam menilai model struktur PLS dapat dilihat dari nilai R-square merupakan uji *goodness fit model*. Perubahan nilai R-square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Nilai R-square 0,67 : 0:33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktual menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah Chin dalam (Ghozali,2011:27). Hasil dari R-squares mempersentasikan jumlah variance dari konstruk yang di jelaskan oleh model.

a. VIF (Variance Inflation Factor)

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0.01 atau sama dengan nilai VIF > 10.

3.6.4 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

Secara umum metode *explanatory research* merupakan pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini sebabkan pada metode ini terdapat pengujian hipotesis. Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka

untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti et al 2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

a. Uji Signifikan T-Value

Uji signifikan adalah salah satu tahap terpenting dalam sebuah riset, khususnya metodeologi kuantitatif. Uji signifikan ini yang akan menentukan simpulan hasil riset. Uji signifikan menentukan apakah hipotesis yang di buat di awal riset akan di terima atau di tolak. Karena peran penting itulah, penulis mencari cara terbaik untuk membedakan hasil pengamatan secara meyakinkan. Tingkat keyakinan yang memadai untuk dapat menerima suatu hipotesis tersebut dengan istilah tersebut kerap disebut dengan istilah signifikan statistik (*statistical significance*). Indikator dikatakan signifikan jika, t-value nya $> 1,96$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei Buatan Inti adalah salah satu dari sekian banyak kebun milik PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yang berada di Desa Sawit Permai Kecamatan Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura, jaraknya dari Ibu Kota Provinsi Riau \pm 108 KM atau 2 jam perjalanan dengan angkutan darat. Sejalan dengan pembangunan Perkebunan Inti Rakyat (PIR) di Sei Buatan yang berlokasi di Kecamatan Dayun Kabupaten Daerah Tingkat II Siak Sri Indrapura dibangun pabrik kelapa sawit yang diberinama PKS Sei Buatan.

Pabrik kelapa sawit Sei Buatan PT. Perkebunan Nusantara V adalah merupakan salah satu dari 12 (dua belas) pabrik kelapa sawit yang di miliki oleh PT. Perkebunan Nusantara V yang menghasilkan Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel). Pabrik kelapa Sawit Sei Buatan didesain berkapasitas 60 Ton TBS/Jam dengan dua tahap yaitu :

- a. Tahap I : kapasitas 30 Ton/Jam Tahun 1987-1988
- b. Tahap II: Kapasitas menjadi 60 Ton TBS/Jam Tahun 1988-1989

Kebun Sei Buatan terdiri dari 3 (tiga) afdeling dengan luas areal tanaman \pm 2.388.52 Ha yang terletak pada titik koordinat N $0^{\circ}39.1476'$ dan E. $101^{\circ}51.9590'$.

- a. Pada awalnya, kebun Sei Buatan Inti adalah milik PT. Perkebunan Nusantara II yang berpusat di Tanjung Morawa, Sumatera Utara dan tanggal 11 maret 1996

sesuai dengan surat keputusan Menteri keuangan No: 191- / UM. 016/ 1996 diubah menjadi PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru-Riau.

- b. Dalam pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V (persero), Pekanbaru mendapatkan kepercayaan untuk pengembangan usaha di daerah propinsi Riau umumnya dan Kabupaten Siak Sri Indrapura khususnya.
- c. Kebun Sei Buatan Inti saat ini mengelola perkebunan dengan komoditi tanaman kelapa sawit dengan luas areal seluruhnya \pm 2.330 Ha yang berlokasi sebagai berikut:

Tempat	Luas areal
Desa Sawit Permai	616,72 Ha
Desa Banjar Semina	776,97 Ha
Desa Pangkalan Makmur	799,50 Ha
Desa Lubuk Dalam	794,69 Ha
Jumlah	2.987,88 Ha

Sumber: PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan yaitu “Menjadi perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”.

4.2.2 Misi

Misi dari PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan yaitu:

- a. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.

- b. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah gambaran sistematis tentang pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan yang terdapat dalam suatu bagian. Struktur organisasi sangat diperlukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang berguna agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur.

Seperti umumnya organisasi lain PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura juga membentuk suatu struktur organisasi guna mengatur operasional dan tata kerja.



STRUKTUR ORGANISASI KEBUN SEI BUATAN



Adapun uraian fungsi jabatan, tanggung jawab dan wewenang dari pada masing-masing bagian dan unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan tersebut dan di uraikan sebagai berikut :

1) Manajer Unit Kebun Inti Kelapa Sawit

a. Fungsi jabatan

Merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang Unit kebun Inti, dan melaksanakan pengelolaan Unit Kebun Inti secara efektif dan efisien sejalan dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan

b. Tanggung Jawab

1. Tersusunya rencana jangka panjang dan rencana kerja tahunan Unit Kebun.
2. Tercapainya target produksi kebun baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan RKAP/RKO.

3. Terkendalinya biaya produksi kebun sesuai RKAP/RKO.
 4. Terlaksananya kultur teknis tanaman sesuai *Standar Operating Procedure* (SOP).
 5. Terselenggaranya administrasi Unit Kebun secara efektif dan efisien sesuai sistem dan prosedur yang berlaku.
 6. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM di Unit Kebun.
- c. Wewenang
1. Menggunakan sumberdaya di Unit Kebun sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP/RKO
 2. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pimpinan dan pelaksanaan di Unit Kebun yang dipimpinnya
 3. Mengusulkan promosi, rotasi atau mutasi bagi karyawan pimpinan dan pelaksanaan di Unit Kebun sesuai ketentuan yang berlaku
- 2) Asisten Kepala
- a. Fujuan Jabatan
Membantu Manajemen Unit dalam merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang Unit Kebun Inti, dan melaksanakan fungsi koordinasi dan pengawasan terhadap pengelolaan Afdeling di lingkup Unit Kebun Inti untuk mencapai sasaran unit yang telah di tetapkan.
 - b. Tanggung Jawab
 1. Tersusunnya RKAP produksi Unit Kebun
 2. Terlaksananya pengawasan terhadap semua kegiatan proses produksi tanaman di seluruh Afdeling

3. Terlaksananya pengawasan terhadap biaya produksi di seluruh Afdeling
4. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya

c. Wewenang

1. Melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap semua kegiatan proses produksi tanaman di Afdeling
2. Melaksanakan koordinasi antara Unit Kebun Inti dengan Unit pabrik dalam hal PAO
3. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pimpinan dan pelaksanaan yang menjadi tanggung jawabnya
4. Mengusulkan promosi bagi karyawan pimpinan dan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku

3) Asisten Tanaman

a. Fujuan Jabatan

Mengelola seluruh kegiatan Afdeling secara efektif dan efisien untuk mencapai target kinerja Afdeling sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

b. Tanggung Jawab

1. Tersusunya RKAP Afdeling
2. Tercapainya target produksi Afdeling baik secara kuantitas maupun kualitas
3. Terkendalinya biaya produksi di afdeling sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan
4. Terlaksananya kultur teknis tanaman di Afdeling sesuai *Standar Operating Procedure (SOP)*

5. Terselenggaranya administrasi di Afdeling secara efektif dan efisien sesuai sistem dan prosedur yang berlaku
 6. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Wewenang
1. Menggunakan sumberdaya di Afdeling sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP/RKO
 2. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pelaksanaan di Afdeling yang dipimpinnya
 3. Mengusulkan promosi, rotasi atau mutasi bagi karyawan pelaksana di Afdeling sesuai ketentuan yang berlaku
- 4) Masinis Kepala Pabrik Kelapa Sawit
- a. Fujuan jabatan

Membantu Manajer unit dalam merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang Unit Pabrik Kelapa sawit, dan melaksanakan fungsi koordinasi dan pengawasan terhadap proses pengolahan, pengolahan limbah dan *Maintenance* (pemeliharaan) di lingkup Unit untuk mencapai sarana Unit Pabrik Kelapa Sawit yang telah di tetapkan
 - b. Tanggung Jawab
 1. Tersusunnya rencana kerja pengolahan dan pemeliharaan pabrik
 2. Tercapainya target produksi pabrik baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan RKAP/RKO.
 3. Terlaksananya operasi dan pemeliharaan pabrik secara efektif dan efisien sesuai *Standar Operating Procedure* (SOP)

4. Terkendalinya biaya pengolahan dan pemeliharaan pabrik sesuai RKAP/RKO.
 5. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya
- c. Wewenang
1. Menggunakan sumberdaya dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP
 2. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pimpinan dan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya
 3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pimpinan dan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku
- 5) Asisten Teknik Pabrik Kelapa Sawit
- a. Fuguan Jabatan

Mengelola kegiatan pemeliharaan atau *maintenance* pabrik untuk mendukung efektivitas pengolahan dan tercapainya sasaran pengolahan di Unit Pabrik Kelapa Sawit baik Kuantitas maupun kualitas sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
 - b. Tanggung Jawab
 1. Tersusunnya rencana kerja dan anggaran kegiatan pemeliharaan atau *maintenance* pabrik kelapa sawit
 2. Terlaksananya kegiatan pemeliharaan atau *maintenance* pabrik untuk mendukung efektivitas pengolahan dan tercapainya sasaran pengolahan di Unit Pabrik Kelapa Sawit baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku

3. Terkendalnya biaya pemeliharaan/*maintenance* pabrik kelapa sawit
4. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya

c. Wewenang

1. Mengatur dan menggunakan sumberdaya sesuai dengan kegiatan dan anggaran
2. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pelaksanaan yang dipimpinnya
3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksanaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku

6) Asisten Pengendalian Mutu

a. Fungsi Jabatan

Mengelola kegiatan operasional dan administrasi pengendalian mutu di Unit Pabrik Kelapa Sawit secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja pabrik yang optimal sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku

b. Tanggung Jawab

1. Tersusunnya rencana kerja dan anggaran pengendalian mutu di pabrik kelapa sawit
2. Terlaksananya kegiatan operasional dan administrasi pengendalian mutu di Unit Pabrik Kelapa Sawit secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja pabrik yang optimal sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku
3. Terkendalnya biaya kegiatan pengendalian mutu di pabrik kelapa sawit

4. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya

c. Wewenang

1. Mengelola karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya
2. Melakukan penilaian terhadap karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya
3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku

7) Asisten Pengolahan

a. Fungsi Jabatan

Melaksanakan kegiatan operasional proses pengolahan kelapa sawit dan pengawasan dalam shifnya secara efektif dan efisien untuk mencapai target kinerja pengolahan baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

b. Tanggung Jawab

1. Tersusunnya rencana kerja pengolahan di pabrik kelapa sawit
2. Tercapainya target produksi pengolahan baik secara kuantitas maupun kualitas.
3. Terkendalinya biaya pengolahan sesuai RKAP/RKO.
4. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Wewenang

1. Mengelola karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya

2. Melakukan penilaian terhadap karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya
 3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku
- 8) Asisten Teknik Umum
- a. Tujuan Jabatan
Merencanakan dan melaksanakan kegiatan teknik umum di Unit kebun untuk mendukung efektivitas kegiatan operasional Unit Kebun sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku
 - b. Tanggung Jawab
 1. Tersusunnya rencana kerja dan anggaran kegiatan teknik umum
 2. Terlaksananya kegiatan teknik umum sesuai sistem dan prosedur yang berlaku untuk mendukung efektivitas operasional Unit Kebun
 3. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya
 - c. Wewenang
 1. Mengatur dan menggunakan sumberdaya sesuai dengan kegiatan dan anggaran
 2. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pelaksana yang dipimpinnya
 3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku
- 9) Asisten Administrasi SDM/Umum

a. Tujuan Jabatan

Melaksanakan kegiatan administrasi SDM/umum di Unit Kebun secara efektif dan efisien sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku

b. Tanggung Jawab

1. Terselenggaranya seluruh kegiatan administrasi SDM/umum di Unit Kebun secara efektif dan efisien sesuai sistem dan prosedur yang berlaku
2. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya

c. Wewenang

1. Mengatur dan menggunakan sumberdaya sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang menjadi kewenangannya
2. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pelaksanaan yan di pimpinnya
3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku

10) Asisten Adminstrasi Keuangan

a. Tujuan Jabatan

Melaksanakan kegiatan administrasi keuangan di Unit Kebun Inti secara efektif dan efisien sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku

b. Tanggung Jawab

1. Terselenggaranya seluruh kegiatan administrasi keuangan di Unit Kebun secara efektif dan efisien sesuai sistem dan prosedur yang berlaku

2. Terlaksananya pembinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya

c. Wewenang

1. Mengatur dan menggunakan sumberdaya sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang menjadi kewenangannya
2. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pelaksanaan yang dipimpinnya
3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku

11) Asisten Administrasi Keuangan Dan Umum

a. Tujuan jabatan

Melaksanakan kegiatan administrasi keuangan dan umum secara efektif dan efisien di Unit Pabrik kelapa Sawit sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

b. Tanggung jawab

1. Terlaksananya kegiatan admintrasi keuangan dan umum secara efektif dan efisien di Unit Pabrik Kelapa Sawit sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku
2. Terlaksananya pengembangan kualitas karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya

c. Wewenang

1. Mengelola karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya

2. Melakukan penilaian terhadap karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya
3. Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku

4.4 kegiatan perusahaan

Kegiatan yang dilakukan oleh PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak adalah pengolahan TBS (Tandan Buas segar), CPO (*Cude Palm Kernel Oil*) dan Pengolahan TBS berlangsung selama 24 Jam dengan sistem kerja yang dilaksanakan dalam 2 (dua) shift dan kemampuan olah TBS rata-rata sebanyak 600 Ton TBS untuk satu Line maka bila dioperasikan 2 (dua) line dapat mengolah antara 1000-1200 Ton TBS/Hari.

Minyak sawit (CPO) dikirim ke Instansi Tenki Minyak sawit (ITMS) Siak milik PTPN V untuk selanjutnya di kapalkan. Dan Inti Sawit (Kernel) pada umumnya dikirim ke PKO Tandun PTPN V atau PT.BKR untuk titip olah menjadi Palm Kernel Oil (PKO)

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini ialah para karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak yang ditetapkan sebanyak 43 karyawan. Identitas responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur, pendidikan dan masa kerja.

Jenis kelamin memiliki peranan yang penting bagi organisasi karena tidak semua jabatan cocok untuk ditepati semua orang, pada penelitian ini, penulis juga mengelompokkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini disajikan distribusi identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 5.1 :

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi	Presentase
Laki – laki	39	90,69
Perempuan	4	9,30
Jumlah	43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 43 responden. Responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 39 orang atau 90,69% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan 4 orang atau 9,30%. Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas dari sebagian besar karyawan di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan, hal ini dikarenakan bahwa

perusahaan ini mengutamakan fisik yang mampu untuk mengelola sawit dan mengolah sawit dengan baik.

5.1.2 Tingkat Umur Responden

Karyawan yang di perkirakan dalam suatu perusahaan biasanya terdiri dari karyawan yang memiliki tingkat umur bervariasi antara lain dikarenakan masa kerjanya di perusahaan, adapun karyawan perusahaan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak yang menjadi responden penelitian tingkat umur seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Tingkat Umur

Tingkat Umur	Frekuensi	Presentase
<30	-	-
31 – 35	4	9,3
36 – 40	5	11,6
41 Keatas	34	79,06
Jumlah	43	100.00

Sumber : Data Hasil Penelitian 2020

Dari tabel 5.2 di atas dapat dilihat identitas responden berdasarkan umur yang menunjukkan bahwa responden penelitian merupakan karyawan dengan keadaan tingkat umur yaitu sebanyak 43 karyawan. dengan tingkat umur 41 tahun keatas berjumlah 34 orang atau 79, 09%, dengan tingkat umur 36-40 tahun berjumlah 5 orang atau 11,6%, dengan tingkat umur 31-35 tahun berjumlah 4 orang atau 9,3%.

Dengan demikian karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak yang dijadikan responden penelitian sebagian besar berada pada tingkat umur produktif. Tingkat umur karyawan pada dasarnya merupakan salah

satu faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan.

5.1.3 Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan dari pada karyawan yang direkrut perusahaan juga bervariasi sesuai dengan kebutuhan jabatan dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi perusahaan, adapun tingkat pendidikan karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Karyawan PTPN V Sei Buatan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi	Persentase
SD	2	4,65
SMP	5	11,6
SLTA/Sederajat	9	20,9
D-III	4	9,3
S1	18	41,86
S2	5	11,6
Jumlah	43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang di jadikan sebagai responden yaitu 43 orang. responden yang berpendidikan SD berjumlah 2 orang atau 4,65%, responden yang berpendidikan SMP berjumlah 5 orang atau 11,6%, responden yang berpendidikan SLTA/Sederajat berjumlah 9 orang atau 20,9%, responden yang berpendidikan D-III berjumlah 4 orang atau 9,3%. Responden yang berpendidikan S1 berjumlah 18 orang atau 41,86% dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 5 orang atau 11,6%.

Berdasarkan uraian di atas maka karyawan PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak yang dijadikan responden penelitian sebagian besar

berpendidikan S1 dengan jumlah 18 orang atau 41,86%, hal ini dikarenakan pendidikan yang tinggi atau S1 pada umumnya dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja yang telah dilalui akan mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan yang juga menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di perusahaan. Masa kerja karyawan sebagai responden penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Masa Kerja Bagian Pengolahan Sawit Pada PTPN V Sei Buatan

Tingkat Masa Kerja	Frekwensi	Persentase
< 5	11	25,58
5 – 9	6	13,95
10 – 15	15	34,88
>20	11	25,58
Jumlah	43	100.00

Sumber : Data Hasil Penelitian 2020

Dari tabel 5.4 di atas dapat dilihat identitas responden berdasarkan masa kerja dengan 43 orang sebagai responden penelitian. Dengan masa kerja < 5 tahun berjumlah 11 orang atau 25,58%, dengan masa kerja 5-9 tahun berjumlah 6 orang atau 13,95%, dengan masa kerja 10-15 tahun berjumlah 15 atau 34,88% dan dengan masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 11 orang atau 25,58%

Jadi dapat diartikan mayoritas responden berdasarkan masa kerja ialah responden yang memiliki masa kerja 10-15 tahun yang berjumlah 15 orang atau 34,88%, hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang lama karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik dan efektif.

5.2 Pengujian Instrumen Kualifikasi

Instrumen suatu kualifikasi dapat meliputi aspek validitas dan reabilitas namun uji tersebut didapatkan berdasarkan Output Smart,PLS yang dapat dilihat sebagai berikut :

5.2.1 Evaluasi Measurement Outer Model

1) Uji Validitas

a) Convergent Validity (Uji Validitas menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indicator score konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian dalam pengembangan skala, loading 0,50 - 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Berdasarkan nilai Uji Validitas diatas maka seluruh indikator tersebut memiliki nilai loading diatas 0,50. Adapun Output SmarPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Outer Loading

Variabel	Jam Kerja	Upah	Usia	Produktivitas Kerja
Jam Kerja 1	0,895			
Jam Kerja 2	0,951			
Jam Kerja 3	0,943			
Jam Kerja 4	0,955			
Jam Kerja 5	0,962			
Upah 1		0,890		
Upah 2		0,876		
Upah 3		0,895		
Upah 4		0,801		
Upah 5		0,673		

Upah 6		0,737		
Usia 1			0,939	
Usia 2			0,930	
Usia 3			0,929	
Usia 4			0,952	
Produktivitas 1				0,918
Produktivitas 2				0,949
Produktivitas 3				0,965
Produktivitas 4				0,991
Produktivitas 5				0,959
Produktivitas 6				0,968

Sumber: Convergent Validity PLS, 2020

Berdasarkan tabel 5.5 diatas merupakan pengujian validitas untuk indicator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indicator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indicator dalam suatu konstruk jika pada sebuah indicator lain pada konstruk yang sama berubah atau dikeluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk citra merek, spesifikasi, harga dan keputusan pembelian memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,70.

b) Discriminant Validity (Cross Loading)

Discriminant validity ialah nilai konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak, cara melihat nilai diskriminan validity yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain.

Untuk melihat hasil penelitian diskriminan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Discriminant Validity

Variabel	Nilai Discriminant	Keterangan
Jam Kerja	0,942	Memadai
	0,895	Memadai
	0,943	Memadai
	0,955	Memadai
	0,903	Memadai
Upah	0,900	Memadai
	0,758	Memadai
	0,872	Memadai
	0,851	Memadai
	0,801	Memadai
	0,825	Memadai
Usia	0,907	Memadai
	0,804	Memadai
	0,960	Memadai
	0,943	Memadai
Produktivitas Kerja	0,949	Memadai
	0,821	Memadai
	0,938	Memadai
	0,923	Memadai
	0,862	Memadai
	0,907	Memadai

Sumber: Cross Loading PLS, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa keseluruhan konstruk pada variabel memiliki nilai diatas 0,70. Menurut Ghazali (2006) nilai diskriminan validitas jika diatas dari 0,70 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas kriminan dalam penelitian ini secara keseluruhan telah memenuhi syarat dan memadai.

2) Hasil Uji Reliabilitas

a) Composite Reliability

Pengujian selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozaly, 2006). Berikut ini hasil outer model loading yang

menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (jam kerja, upah usia dan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability	Ket
Jam Kerja	0,977	Kuat
Upah	0,923	Kuat
Usia	0,979	Kuat
Produktivitas Kerja	0,962	Kuat

Sumber: Composite Reliability, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 diatas menunjukkan hasil composite reliability (uji reliabilitas yang sangat memuaskan yaitu jam kerja (0,977), upah (0,923), usia (0,979), dan produktivitas kerja (0,962). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Jam Kerja Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

Jam kerja karyawan adalah waktu untuk menentukan pekerjaan dapat dilaksanakan siang hari dan malam hari. Dan merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Jam kerja juga merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan untuk dibutuhkan merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, jam kerja juga merupakan bagian yang paling umum yang harus ada pada setiap perusahaan, jam kerja karyawan umumnya di tentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan peraturan pemerintah serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Maka dari itu kesediaan karyawan untuk dapat bekerjasama dengan pihak lainnya dalam perusahaan atau organisasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana faktor yang mempengaruhi jam kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PTPN V Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak dapat di uraikan berikut ini :

1. Istirahat Antara Jam Kerja, Sekurang-Kurangnya Setengah Jam Setelah bekerja selama 4 (empat) jam Terus- Menerus

Istirahat merupakan salah satu permintaan karyawan dalam bekerja. dengan istirahat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seandainya jika istirahat kerja ditiadakan maka pekerjaan tidak akan efektif dan tidak akan berjalan dengan lancar. Perusahaan mewajibkan untuk memberikan jeda dan waktu istirahat kepada karyawan. Tanpa istirahat kerja karyawan bekerja dengan tidak baik. Didalam penelitian ini terdapat yang mengukur untuk waktu istirahat pada PTPN V Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Istirahat Antara Jam Kerja, Sekurang-Kurangnya Setengah Jam Setelah bekerja selama 4 (empat) jam Terus-Menerus

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	17	39,53
2	Setuju	23	53,48
3	Cukup	3	6,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.8 diatas diketahui mengenai istirahat jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 39,53%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 53,48%. Dan responden yang menjawab cukup berjumlah 3 orang atau 6,9. Responden yang menjawab cukup ialah dikarenakan masih berusia kurang dari 30 tahun dan masih belum memahami istirahat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 23 orang atau 53,48% mengenai istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setenga jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus. Karyawan yang mengerti arti kepentingan waktu istirahat antara jam kerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan memiliki waktu istirahat di antara jam kerja yang baik untuk waktu kerja yang telah dilakukan.

2. Istirahat Panjang Sekurang-kurangnya 2 (dua) Bulan dan Dilaksanakan Pada Tahun Ketujuh dan Kedelapan

Istirahat yang baik bagi karyawan yang kedua adalah istirahat panjang, yaitu istirahat yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki cuti dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerja setelah meminta cuti dari perusahaan. cuti panjang atau istirahat panjang ialah sekurang-kurangnya dua bulan dan masuk pada bulan atau tahun ketujuh atau kedelapan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan

dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Isitirahat Panjang Sekurang-Kurangnya 2 (dua) Bulan dan di Laksanakan Pada Tahun Ketujuh dan Kedelapan.

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	17	39,53
2	Setuju	19	44,18
3	Cukup	7	16,27
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.9 diatas diketahui mengenai istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh atau kedelapan dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 39,53%, responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 44,18%. Responden yang menjawab cukup berjumlah 7 orang atau 16,27%. Responden yang menjawab cukup setuju tersebut ialah dikarenakan masih memiliki pendidikan SD dan SMP hal ini dikarenakan bahwa libur panjang yang membuatnya ia tidak produktif dalam bekerja.

Berdasarkan penjeasan diatas jawaban responden yang menempati persentase yang tertinggi ialah setuju berjumlah 19 orang atau 44,18% mengenai istirahat panjangan sekurang-kurangnya dua bulan akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan melakukan waktu isitirahat panjang selama 2 bulan pada tahun ketujuh hal ini merupakan bentuk mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Cuti Tahunan Sekurang-Kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus

Cuti tahunan merupakan jam kerja yang diistirahatkan oleh perusahaan kepada karyawan dalam beberapa alasan tertentu, dengan cuti tahunan tersebut maka dapat memberikan kemudahan dan pelaksanaan kerja yang baik kepada karyawan setelah mendapatkan cuti tersebut. Setelah karyawan selesai untuk melakukan cuti tahunan, maka dengan pekerjaannya akan produktif seperti biasanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus pada PTPN V Sei Buat Kecamatan Dayun Kabupaten Siak dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Cuti Tahunan Sekurang-Kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	19	44,18
2	Setuju	24	55,81
3	Cukup		
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.10 diatas diketahui tanggapan responden mengenai cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 44,18%, responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 55,81%.

Responden yang menjawab cukup setuju ini dikarenakan masa kerja yang kurang dari 5 tahun dan responden yang bermasa kerja hanya 5 tahun pas.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 24 orang atau 55,81% mengenai cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah bekerja selama dua belas bulan. Karyawan yang mengerti arti pentingnya cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari setelah bekerja selama dua belas bulan akan menjadi semangat kerja yang dihasilkan.

4. Memberikan Keutamaan Kerja Menurut Kepentingan

Keutamaan kerja bagi karyawan adalah prinsip kerja yang baik sesuai dengan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan. penetapan jam kerja tersebut akan dilaksanakan dengan baik dan memprioritaskan keutamaan kerja berdasarkan kepentingan karyawan untuk mengefektivitaskan kerja nya kepada perusahaan, dengan karyawan yang bekerja berdaasarkan keutamaan pekerjaan maka karyawan akan memiliki produktifitas kerja yang baik. Kepentingan yang baik ialah kepentingan yang sesuai dan sejalan dengan permintaan perusahaan, karena tanpa adanya kepentingan tersebut, maka karyawan tidak efektif dalam bekerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memberikan keutamaan kerja menurut kepentingan di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Memberikan Keutamaan Kerja Menurut
Keentingan

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	22	51,16
2	Setuju	15	34,88
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.11 diatas diketahui tanggapan responden mengenai memberikan keutamaan kerja menurut kepentingan dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 51,16%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 34,88%.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah sangat setuju dengan jumlah 16 orang atau 37,20% mengenai memeberikan keutamaan kerja menurut kepentingan. Karyawan yang mengerti arti pentingnya memberikan keutamaan kerja menurut kepentingan akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat baik karena sebagian karyawan memberikan keutamaan kerja menurut kepentingan, kepentingan disini merupakan kepentingan untuk perusahaan.

5. Mengawasi Masalah Berulah Supaya Tidak Terjadi Lagi

Masalah berulah ialah masalah yang rumit dan sulit untuk diselesaikan oleh karyawan maupun perusahaan. dengan masalah yang sudah berulang kali berulah dan bermasalah dari waktu ke waktu, maka dari itu diharuskan kepada karyawan untuk mengawasi masalah tersebut agar tidak terjadi secara beruntun lagi. Dalam

pengawasan tersebut karyawan harus mengontrol dan mengawasi dengan baik dari apa yang kurang dan apa yang membuat masalah itu timbul oleh perusahaan sehingga masalah yang berulah tidak membuat perusahaan mundur dan terbelakang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Mengawasi Masalah Berulah Supaya Tidak Terjadi Lagi

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	18	41,86
2	Setuju	19	44,18
3	Cukup	8	18,60
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.12 diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 41,86%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 44,18%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 18,60%. Responden yang menjawab cukup setuju tersebut dikarenakan ia masih berumur kurang dari 31 tahun sehingga belum mampu menyelesaikan masalah yang berulah tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 19 orang atau 44,18% mengenai mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena

sebagian karyawan mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi untuk pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 5.13
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Jam Kerja (X1)
Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

No	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setenga jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus	17	23	3	-	-	43
	Bobot Nilai	85	92	9	-	-	186
2	Istirahat Panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan	17	19	7	-	-	43
	Bobot Nilai	85	76	21	-	-	182
3	Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus	-	24	19	-	-	43
	Bobot Nilai	-	96	57	-	-	153
4	Memberikan keutamaan Kerja menurut kepentingan	22	15	-	-	-	43
	Bobot Nilai	110	60	-	-	-	170
5	Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi	18	18	7	-	-	43
	Bobot Nilai	90	72	21	-	-	183
	JUMLAH	340	396	144	-	-	880

Dari tabel 5.13 diatas maka jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel jam kerja yaitu 880, indikator tertinggi dari variabel ini ialah berada di Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setenga jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dengan skor 186. Indikator terendah pada variabel

ini berada di Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dengan skor 153. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden maka di uraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 5 \times 5 \times 43 = 1.075$$

$$\text{Nilai minimal} = 5 \times 1 \times 43 = 215$$

$$\begin{aligned} \text{Interval koefisien} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{1.075 - 215}{5} = 172 \end{aligned}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 172.

$$\text{Sangat baik} = 903 - 1.075$$

$$\text{Baik} = 731 - 903$$

$$\text{Cukup baik} = 559 - 731$$

$$\text{Tidak baik} = 387 - 559$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 215 - 387$$

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel Jam kerja (X1) berjumlah 880. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 731-903. yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden yaitu jam kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Hal ini dikatakan baik karena jam kerja pada perusahaan tersebut sesuai dengan permintaan dan pengharapan karyawan dalam bekerja. Serta perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk cuti dan bekerja pada jam kerja sesuai dengan kepentingan karyawan tersebut.

5.4 Analisis Variabel Upah Karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan ataupun borongan Soemarso (2009-307). Upah juga merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksanaan buruh. Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel upah karyawan di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

1. Menganalisis Upah Berdasarkan Jabatan Atau Tugas

Jabatan atau tugas tentunya sangat berbeda dari pemberian upah dan tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan yang mewajibkan mengeluarkan upah berdasarkan jabatan dan tugas adalah hal yang harus diutamakan oleh pengeluaran perusahaan, karena tidak mungkin seseorang yang bekerja dengan berbeda beda jabatan atau tugas diberikan upah yang sama. Jika diberikan upah yang sama maka tidak ada karyawan yang betah dan ingin bekerja pada perusahaan tersebut. Jika analisis yang dilakukan perusahaan itu benar, maka upah karyawan yang jelas akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menganalisis upah berdasarkan jabatan atau tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Menganalisis Upah Berdasarkan Jabatan atau Tugas

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	28	65,11
2	Setuju	15	34,88
3	Cukup	-	27,90
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.14 diatas diketahui tanggapan responden tentang menganalisis upah berdasarkan jabatan atau tugas dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 65,11%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 34,88%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 27,90%.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah sangat setuju yang berjumlah 28 orang atau 65,11% mengenai menganalisis jabatan atau tugas. Karyawan yang mengerti arti pentingnya menganalisis jabatan atau tugas akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena perusahaan sebelum menetapkan upah, ia melakukan untuk menganalisis jabatan atau tugas yang dimiliki atau yang dikerjakan.

2. Melakukan Survey Upah

Survey terhadap upah adalah sikap atau kebijakan perusahaan kepada karyawan yang mengharuskan menetapkan upah kepada karyawan yang dimilikinya. Dengan penentuan survey upah tersebut maka perusahaan mampu menetapkan bidang bidang apa saja dan upah yang sebanyak apa untuk

dibayarkan kepada karyawan tersebut. Maka dengan melakukan survey upah, perusahaan tidak salah menghitung dan memberikan upah kepada karyawan. Sehingga survey upah ini bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan keselarasan dan kesejahteraan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai melakukan survey upah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Melakukan Survei Upah

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	10	23,25
2	Setuju	24	55,81
3	Cukup	9	20,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.15 diatas diketahui tanggapan responden tentang melakukan survey upah dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 23,25%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 55,81%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 20,9%. Responden yang menjawab cukup ini dikarenakan ia memiliki latar belakang pendidikan yang rendah yaitu SD sehingga ia kurang mampu berproduktif dan upah yang diberikan tidak memerlukan survey kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 24 orang atau 55,81% mengenai melakukan survei upah berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan mendapatkan upah

yang adil berdasarkan dalam melakukan survei upah dan akan berdampak baik terhadap hasil kinerja yang dilakukan.

3. Sistem Upah Pokok Perbulan Serta Mendapatkan Tunjangan Tetap Untuk Keluarganya

Sistem upah pokok perbulan diwajibkan kepada karyawan yang bekerja dan sudah melaksanakan kebijakan perusahaan dengan baik dan efisien. Dengan sistem upah pokok perbulan agar perusahaan memberikan kemudahan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tunjangan keluarganya karyawan tersebut. Sehingga tunjangan yang diberikan itu agar karyawan bekerja dengan baik dan focus terhadap tugas perusahaan. Perusahaan yang berkualitas dan penilaian dari karyawan nya itu baik maka akan memberikan kenyamanan kepada karyawan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sistem upah pokok perbulan serta mendapatkan tunjangan tetap untuk keluarganya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Sistem Upah Pokok Perbulan Serta Mendapatkan Tunjangan Tetap Untuk Keluarganya

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	10	23,25
2	Setuju	27	62,79
3	Cukup	6	13,95
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.16 diatas diketahui tanggapan responden tentang sistem upah pokok perbulan serta mendapatkan tunjangan tetap untuk keluarganya dengan 43

orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 23,25%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 62,79%. Responden yang menjawab cukup berjumlah 6 orang atau 13,95%. Dan Responden yang menjawab cukup tersebut dikarenakan masih memiliki latar belakang pendidikan SD sehingga upah perbulannya belum memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju berjumlah 27 orang atau 62,79% mengenai sistem upah waktu perbulan dan tunjangan tetap berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan memiliki upah perbulan serta mendapatkan tunjangan tetap akan mempengaruhi kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

4. Bekerja Berdasarkan Keterampilan Khusus

Keterampilan khusus merupakan penilaian dari keseluruhan perusahaan kepada karyawan yang punya keahlian dan skill diluar kemampuan biasanya. Keterampilan khusus ini tidak semua karyawan yang mampu memiliki kemampuan khusus, misalnya kemampuan komunikasi yang handal, kemampuan teknik mengasah, kemampuan khusus yang memberikan dampak kepada kualitas perusahaan juga mampu bersaing diantara karyawan-karyawan yang lainnya. Untuk itu keterampilan khusus yang dimiliki oleh karyawan haruslah dimiliki dan diasah sejak dini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai bekerja berdasarkan keterampilan khusus dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Bekerja Berdasarkan Keterampilan Khusus

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	19	44,18
2	Setuju	24	55,81
3	Cukup	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.17 diatas diketahui tanggapan responden tentang bekerja berdasarkan keterampilan khusus dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 44,18%, responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 55,81%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden yang menempati pesentase tertinggi adalah setuju berjumlah 24 orang atau 55,81% mengenai bekerja berdasarkan keterampilan khusus berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan bekerja berdasarkan keterampilan khusus akan mempengaruhi kinerja yang baik yang dilakukan.

5. Bekerja Sesuai Dengan Jumlah Waktu Lembur Yang Dilakukan

Upah yang dibayar dengan baik dan sesuai dengan jam kerja akan menjadikan karyawan produktif dalam bekerja, sehingga jika upah dibayar sesuai dengan jumlah waktu lemburnya ia akan secara terus menerus akan mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan lembur dan selesai tepat waktu nya. Perusahaan yang memberikan upah dengan jam waktu lembur yang dilakukan karyawan maka perusahaan tersebut dipandang perusahaan yang transparan dan tidak korupsi dari

income yang telah didapatnya. Dari lembur tersebut keduanya antara perusahaan dan karyawan memiliki keuntungan yang besar sehingga target kerja karyawan berjalan dengan baik, dan perusahaan akan menikmati hasil dari target tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Bekerja Sesuai Dengan Jumlah Waktu Lembur yang Dilakukan

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	7	16,27
2	Setuju	32	74,41
3	Cukup	4	9,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.18 diatas diketahui tanggapan responden tentang bekerja sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 16,27%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 74,41%. Dan responden yang menjawab cukup berjumlah 4 orang atau 9,3%.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa mayoritas jawaban responden ialah setuju dengan jumlah 32 orang atau 74,41% mengenai bekerja sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan jumlah waktu yang dilakukan akan memperkuat pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan mampu bekerja sesuai dengan jumlah waktu lembur yang baik untuk pekerjaan yang dilakukan.

6. Waktu Kerja Pada Hari Istirahat Mingguan Atau Hari Libur Resmi

Waktu kerja atau hari istirahat mingguan merupakan hari free dari karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika ada pekerjaan mendadak yang dilakukan pada hari istirahat mingguan tersebut kepada karyawan, maka upah tersebut haruslah dilakukan dan dibayar jumlah waktunya oleh perusahaan. Agar nantinya jika ada pekerjaan yang mendadak pada hari libur resmi atau hari libur istirahat mingguan karyawan tidak mengeluh dengan kerjaan tersebut dan dimasukkan dalam penghitungan upah karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Waktu Kerja Pada Hari Istirahat Mingguan atau Hari Libur Resmi

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	8	18,60
2	Setuju	26	60,46
3	Cukup	9	20,93
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.19 diatas diketahui tanggapan responden tentang waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 18,60%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 60,46%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 20,93%. Hal ini dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 6 bulan.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 26 orang atau 60,46% mengenai waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi terhadap tujuan yang akan di capai. Karyawan yang mengerti arti pentingnya waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi akan memperkuat pada kinerja yang akan dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan mengerti arti pentingnya waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur akan memperkuat hasil yang baik untuk pekerjaan yang dilakukan

Tabel 5.20
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Upah (X2)
pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

No	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Menganalisis upah berdasarkan jabatan atau tugas	28	15	-	-	-	43
	Bobot Nilai	140	60	-	-	-	200
2	Melakukan survei upah	10	24	9	-	-	43
	Bobot Nilai	50	96	27	-	-	173
3	Sistem upah pokok perbulan serta mendapatkan tunjangan tetap untuk keluarganya	10	27	6		-	43
	Bobot Nilai	50	108	18		-	176
4	Bekerja berdasarkan keterampilan khusus	19	24	-	-	-	43
	Bobot Nilai	95	96	-	-	-	191
5	Bekerja sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan	7	32	4	-	-	43
	Bobot Nilai	35	128	12	-	-	175
6	Waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi	8	26	9	-	-	43
	Bobot Nilai	40	104	27	-	-	171
	JUMLAH	235	592	171	-	-	1.086

Dari tabel 5.19 diatas, dilihat dari jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel upah adalah 1.086. indikator tertinggi terletak pada menganalisis upah

berdasarkan jabatan atau tugas dengan skor 200. Dan indikator terendah terletak Waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi dengan skor 171. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai maksimal} &= 6 \times 5 \times 43 = 1.290 \\ \text{Nilai minimal} &= 6 \times 1 \times 43 = 258 \\ \text{Nilai Koefisien} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{1.290 - 258}{5} = 206 \end{aligned}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 206

$$\begin{aligned} \text{Sangat baik} &= 1.084 - 1.290 \\ \text{Baik} &= 878 - 1.084 \\ \text{Tidak baik} &= 672 - 878 \\ \text{Sangat tidak baik} &= 466 - 672 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel upah (X2) berjumlah 1.086. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.084-1.290. yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden yaitu upah memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Upah merupakan salah satu pembayaran dari hasil kerja karyawan yang diperoleh yang diberikan perusahaan. Dengan upah yang jelas dan sesuai berdasarkan jabatan atau tugas masing-masing maka karyawan akan

meningkatkan produktifitas nya. Dan juga jika waktu upah lembur karyawan dbayar oleh perusahaan juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

5.5 Analisis Variabel Usia Karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena biasanya usia yang masih dalam masa produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel usia di PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

1. Lama Waktu Kerja Atau Masa Kerja Yang Ditempuh Oleh Tenaga Kerja

Lama waktu kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan oleh tidak banyak orang. dengan lama waktu kerja tersebut seseorang dipastikan ia memiliki usia yang cukup tua dan produktif dalam setiap pekerjaan yang ia lakukan. Untuk tenaga kerja yang sudah lama bekerja sesuai dengan masa waktu kerjanya akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lama waktu kerja atau masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Lama Waktu Kerja atau Masa Kerja yang Ditempuh Oleh Tenaga Kerja

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	16	37,20
2	Setuju	24	55,81
3	Cukup	3	6,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.21 diatas diketahui tanggapan responden tentang lama kerja atau masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 37,20%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 55,81%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 6,9%.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 24 orang atau 55,81% mengenai lama waktu kerja atau masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja. Karyawan yang mengerti lama waktu kerja atau masa kerja yang ditempuh akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan berusaha bekerja keras untuk pekerjaan yang dilakukan.

2. Tingkat Kemampuan dan Keterampilan Yang Dimiliki

Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan ialah kemampuan yang sudah mencapai usia produktif dan memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja. Pengalaman yang baik dalam bekerja akan meningkatkan usia produktif karyawan dengan seadil-adilnya sehingga pada masa ia sudah tidak produktif lagi, ia masih mengingat pengalaman bekerja nya dengan waktu yang sangat lama. Dengan demikian usia yang produktif dan sesuai ialah seseorang yang memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang ia miliki. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kemampuan dan Keterampilan yang Dimiliki

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	16	37,20
2	Setuju	15	34,88
3	Cukup	5	11,6
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.22 diatas diketahui tanggapan responden tentang tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 37,20%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 34,88%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 11,6%. Responden yang menjawab cukup tersebut dikarenakan ia masih memiliki latar belakang pendidikan yang rendah yaitu SD.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah sangat setuju berjumlah 16 orang atau 37,20% mengenai tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat baik karena sebagian karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sangat baik untuk pekerjaan yang dilakukan.

3. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan salah satu aspek usia yang menjadikan karyawan produktif dalam bekerja, karena dengan memiliki tenaga kerja yang terdidik ia mampu meningkatkan kualitas perusahaan dari satu sisi dan

menguntungkan sisi yang lain. Sehingga ia tau mana konsep yang sewaktu-waktu akan jatuh, ia dengan segera mengubah dan memperbaikinya. Disitulah karyawan dengan usia yang dimilikinya memiliki tenaga kerja yang terdidik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga kerja terdidik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Tenaga Kerja Terdidik

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	18	41,86
2	Setuju	21	48,83
3	Cukup	4	9,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.23 diatas diketahui tanggapan responden tentang tenaga kerja terdidik dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangatsetuju berjumlah 18 orang atau 41,86%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 48,83%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 9,3%.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 21 orang atau 48,83% mengenai tenaga kerja terdidik. Karyawan yang mengerti arti pentingnya mempunyai tenaga kerja terdidik akan berdampak pada kinerja karyawan yang diperoleh, hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan memiliki tenaga kerja terdidik yang baik untuk pekerjaan yang dikerjakan.

4. Tenaga Kerja Terlatih

Disamping tenaga kerja yang terdidik akan mampu meningkatkan kualitas perusahaan, maka tenaga kerja terdidik juga mampu memberikan peningkatan dan kualitas perusahaan secara berkala. Dengan hal ini juga akan membentuk karyawan yang belum terlatih menjadi terlatih sesuai dengan usia yang dimilikinya apakah produktif atau tidak.

Tenaga kerja yang terdidik dan terlatih seperti yang dijelaskan diatas akan berkolaborasi dengan baik pada perusahaan sehingga diantara dua tersebut akan mampu memberikan dampak yang baik kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga kerja terlatih dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Tenaga Kerja Terlatih

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	21	48,83
2	Setuju	16	37,20
3	Cukup	6	13,95
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.24 diatas diketahui tanggapan responden tentang tenaga kerja terlatih dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 48,83%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 37,20%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 13,95%. Responden yang menjawab cukup setuju ini ialah dikarenakan ia masih memiliki masa kerja yang kurang dari 5 tahun. Hal ini sehingga tenaga kerja tersebut kurang terlatih dan kurang terdidik.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah sangat setuju dengan jumlah 21 orang atau 48,83% mengenai tenaga kerja terlatih. Karyawan yang mengerti arti pentingnya bekerja secara terlatih akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat baik karena sebagian karyawan bekerja secara terlatih untuk pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 5.25
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Usia (X3)
Karyawan Pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

No	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Lama waktu kerja atau masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja	16	24	3			43
	Bobot Nilai	15	96	48	-	-	159
2	Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki	16	15	5	-		43
	Bobot Nilai	80	64	15	-	-	118
3	Tenaga kerja terdidik	18	21	4	-	-	43
	Bobot Nilai	90	84	12	-	-	186
4	Tenaga kerja terlatih	21	16	6	-	-	43
	Bobot Nilai	105	64	18	-	-	187
	JUMLAH	210	308	123	-	-	650

Dari tabel 5.24 diatas maka jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Usia yaitu 650, indikator tertinggi terletak pada tenaga kerja terlatih dengan skor 187. Dan indikator terendah terletak pada Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dengan skor 118. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden maka diuraikan sebagai berikut :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 5 \times 43 = 860$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 43 = 172$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai koefisien} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5} \\ &= \frac{860 - 172}{5} = 137 \end{aligned}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 137

$$\text{Sangat baik} = 723 - 860$$

$$\text{Baik} = 586 - 723$$

$$\text{Tidak baik} = 449 - 586$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 312 - 449$$

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel usia (X3) berjumlah 650. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 586-723. yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden yaitu usia memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Usia yang masih memiliki pengalaman yang banyak, serta terlatih dan terdidik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dalam bekerja dimana pun, jika karyawan tersebut memiliki banyak pengalaman yang terlatih, perusahaan tidak akan menolak karyawan tersebut. Meskipun usianya sudah cukup lebih tua, tetapi usia yang dia miliki sangat usia yang produktif.

5.6 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Produktivitas menurut Mangkunegara (2011: 156) produktivitas kerja dapat di artikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang di hasilkan oleh individu maupun

kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output) tentunya dilihat dari hasil kualitasnya. Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap variabel produktivitas di PTPN V Sei Buatan

1. Sikap dalam Melaksanakan Pekerjaan

Sikap dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu daya dan upaya karyawan yang sangat mengetahui bagaimana untuk menilai dengan kinerja dan usahanya. Dengan melakukan dan menilai kinerja tersebut maka untuk melaksanakan kinerja yang berjalan dan sedang berproses untuk melakukan kinerjanya sehingga produktivitas yang belum berproses akan ditanggihkan dari individu tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sikap dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Sikap Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	12	27,90
2	Setuju	24	55,81
3	Cukup	7	16,27
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.26 diatas diketahui tanggapan responden tentang sikap dalam melaksanakan pekerjaan dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 27,90%. Responden yang menjawab yang menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 55,81%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 16,27%.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 24 orang dengan persentase 55,81% mengenai sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mengerti arti pentingnya bersikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan berusaha keras untuk pekerjaan yang dilakukan.

2. Sikap Dalam Inisiatif Kerja

Inisiatif kerja merupakan pengelolaan dalam diri individu atau karyawan dengan menentukan kerjanya dengan aspek prioritas kerjanya. Namun hal ini adalah sikap karyawan yang baik dan jelas dengan menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk kualitas perusahaan. Dalam hal ini sikap inisiatif wajib dimiliki oleh setiap karyawan yang membutuhkan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Inisiatif yang berhasil oleh karyawan ialah karyawan yang bertumpu pada tugas dan penilaian kualitas perusahaan. sikap inisiatif itulah yang mampu memberikan daya dan upaya yang cukup dalam memenuhi produktivitas kerjanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sikap dalam inisiatif dalam kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Sikap Dalam Inisiatif Kerja

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	11	25,58
2	Setuju	24	55,81
3	Cukup	8	18,60
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.27 diatas diketahui tanggapan responden tentang sikap dalam inisiatif kerja dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 25,58%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 55,82%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 18,60%.

Berdasarkan penjelasan diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju berjumlah 24 orang dengan 55,81% mengenai sikap dalam inisiatif kerja. Karyawan yang mengerti arti pentingnya bekerja dengan bersikap dalam inisiatif kerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan berusaha bekerja untuk pekerjaan yang dilakukan.

3. Tingkat Keterampilan Pencapaian Tugas

Keterampilan karyawan merupakan salah satu produktivitas kerja yang sangat dinilai mampu dalam mengembangkan laba perusahaan. dengan keterampilan yang dimiliki karyawan juga akan mampu memberikan konsep yang baru pada budaya perusahaan yang jelas dan terarah dan akan memotivasi karyawan yang lainnya untuk mengembangkan keterampilan karyawan dengan baik. Soft skill dan kemampuan karyawan akan sangat mampu diandalkan oleh perusahaan dan dapat menguntungkan perusahaan secara berkala dan konsisten.

Pada hal ini keterampilan karyawan dalam menilai dan merekrut seorang karyawan akan sangat mampu diterima oleh perusahaan itu sendiri, karena jika karyawan yang tidak memiliki keterampilan maka perusahaan tidak akan menyeleksi dan menerima karyawan tersebut karena akan berdampak keburukan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden tingkat keterampilan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Pencapaian Tugas

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	10	23,25
2	Setuju	25	58,13
3	Cukup	8	18,60
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.28 diatas diketahui tanggapan responden tentang keterampilan pencapaian tugas dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 23,25%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang dengan persentase 58,13%. Dan responden yang menjawab cukup berjumlah 8 orang dengan persentase 18,60%.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 25 orang atau 58,13% mengenai keterampilan pencapaian tugas. Karyawan yang mengerti arti pentingnya bekerja dengan keterampilan pencapaian tugas akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan berusaha bekerja dengan keterampilan dalam mencapai tugas untuk pekerjaan yang dilakukan.

4. Keterampilan Mengevaluasi Pencapaian Program

Keterampilan karyawan pada prinsipnya akan di gunakan dan bermanfaat untuk kepentingan perusahaan. Dengan keterampilan tersebut maka karyawan akan mampu mengevaluasi dan mengontrol program yang telah terlaksana dan

belum terlaksana sehingga pada proses kerja dengan program yang sedang terlaksanakan akan mencapai pada hasil yang baik dan memuaskan. Dengan demikian untuk mengetahui keterampilan karyawan dan mengevaluasi pencapaian program karyawan dapat dilihat dengan satu tugas yang sudah dilakukan dan diimbangi oleh nya dari awal sampai akhir penyelesaian tugas tersebut. Jika karyawan tidak mampu memberikan hasil yang memuaskan maka pencapaian program akan dianggap kurang mampu dari karyawan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden tentang keterampilan mengevaluasi pencapaian program dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Mengevaluasi Pencapaian Program

No	Klasifikasi	Frekwensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	23,25
2	Setuju	24	55,81
3	Cukup	9	20,93
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.29 diatas diketahui tanggapan responden tentang keterampilan mengevaluasi pencapaian program dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 23,25%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 55,81%. Dan responden yang menjawab cukup berjumlah 9 orang dengan persentase 20,93%.

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju yang berjumlah 24 orang dengan persentase 55,81%

mengenai keterampilan mengevaluasi pencapaian program pekerjaan. Karyawan yang mengerti arti pentingnya dalam memiliki keterampilan mengevaluasi pencapaian program akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian dari karyawan memiliki keterampilan mengevaluasi dalam pencapaian program untuk pekerjaan yang dilakukan.

5. Hubungan Pekerja Dengan Pimpinan

Hubungan pekerja atau karyawan dengan pemimpin akan memberikan kualitas perusahaan dengan secara keseluruhan. Sehingga pada hakikatnya hubungan kerja sangat berhubungan dengan komunikasi baik secara horizontal maupun vertical. Komunikasi baik hubungan antar pemimpin dan karyawan yang lainnya harus sejalan dengan efektif. Sehingga akan mampu mengembangkan konsep perusahaan kedepannya. Perusahaan yang memberikan komunikasi yang baik dan sejalan, akan mampu menghadapi permasalahan perusahaan ketika maju dan mundur. Hubungan yang baik dengan berbagai aspek pengembangan karyawan diharapkan tidak memutuskan komunikasi dengan pemimpinnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hubungan pekerja dengan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Hubungan Pekerja Dengan Pimpinan

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	13	30,23
2	Setuju	22	51,16
3	Cukup	8	18,60
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.30 diatas diketahui tanggapan responden tentang hubungan pekerja dengan pimpinan dengan 43 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 30,23%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang dengan persentase 51,16%. Responden yang menjawab cukup berjumlah 8 orang dengan persentase 18,60%.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah setuju dengan jumlah 22 orang atau dengan persentase 51,16% mengenai hubungan pekerja dengan pimpinan. Karyawan yang mengerti arti pentingnya hubungan pekerja dengan pimpinan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik karena sebagian karyawan berusaha bekerja keras untuk pekerjaan yang dikerjakan atau lakukan.

6. Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja adalah teman kerja atau kerabat kerja yang secara langsung berhubungan setiap hari dan berkolaborasi menyelesaikan tugas perusahaan. jika hubungan rekan kerja tidak baik dan tidak efektif, maka pekerjaan yang dilakukan diperusahaan tidak akan produktif lagi, sehingga akan memudarkan semangat kerja dan berefek kepada kualitas perusahaan. untuk melakukan hubungan kerja dengan rekan kerja yang baik ialah, setiap komunikasi yang dilakukan kepada antar karyawan haruslah bersifat terbuka dan transparan, menyelesaikan masalah perusahaan dengan baik, serta mengutamakan tujuan dan harapan perusahaan tanpa memikirkan diri sendiri

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hubungan kerja dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Dengan Rekan Kerja

No	Klasifikasi	Frekwensi	Prenstase
1	Sangat Setuju	10	23,25
2	Setuju	26	60,46
3	Cukup	7	16,27
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		43	100.00

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel 5.31 diatas ketahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja dengan rekan kerja dengan 43 orang responden. Responde yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 23,25%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang dengan persentase 60,46%. Dan responden yang menjawab cukup berjumlah 7 orang dengan persentase 16,27%.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori baik 60,46% mengenai hubungan kerja dengan rekan kerja. Karyawan yang mengerti arti pentingnya hubungan kerja dengan rekan kerja akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan indikasi yang baik, karena sebagian karyawan memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja untuk pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 5.32
Tabel Rekapitulasi Produktivitas Karyawan Bagian Pengolahan

No	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Sikap dalam melaksanakan pekerjaan	12	24	7	-	-	43
	Bobot Nilai	60	96	21	-	-	177
2	Sikap dalam inisiatif kerja	11	24	8	-	-	43
	Bobot Nilai	40	96	33	-	-	169
3	Keterampilan pencapaian tugas	10	25	8	-	-	43
	Bobot Nilai	40	100	30	-	-	170
4	Keterampilan mengevaluasi pencapaian program	10	24	9	-	-	43
	Bobot Nilai	50	96	27	-	-	173
5	Hubungan kerja dengan pimpinan	13	22	8	-	-	43
	Bobot Nilai	40	88	39	-	-	167
6	Hubungan kerja dengan rekan kerja	10	26	7	-	-	43
	Bobot Nilai	35	104	30	-	-	169
	Jumlah	265	580	180	-	-	1.025

Dari tabel 5.31 diatas maka jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Produktivitas yaitu 1.025, indikator tertinggi terletak pada Sikap dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 177, indikator terendah terletak pada Hubungan kerja dengan pimpinan dengan skor 167. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden maka diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal. Nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 43 = 1.290$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 43 = 258$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5 \quad 5}$$

$$= 1.290 - 258 = 260$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 206.

$$\text{Sangat baik} = 1.084 - 1.290$$

$$\text{Baik} = 876 - 1.084$$

$$\text{Tidak Baik} = 672 - 878$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 466 - 672$$

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel produktivitas (Y) berjumlah 61.025. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 876-1.084. yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas responden yaitu produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak sudah baik yang dipengaruhi oleh jam kerja, upah dan usia.

Berdasarkan tabel di atas, maka untuk variabel Produktivitas (Y) dan penjelasan diatas dapat disimpulkan produktivitas yang diberikan kepada karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak sudah dikatakan baik.

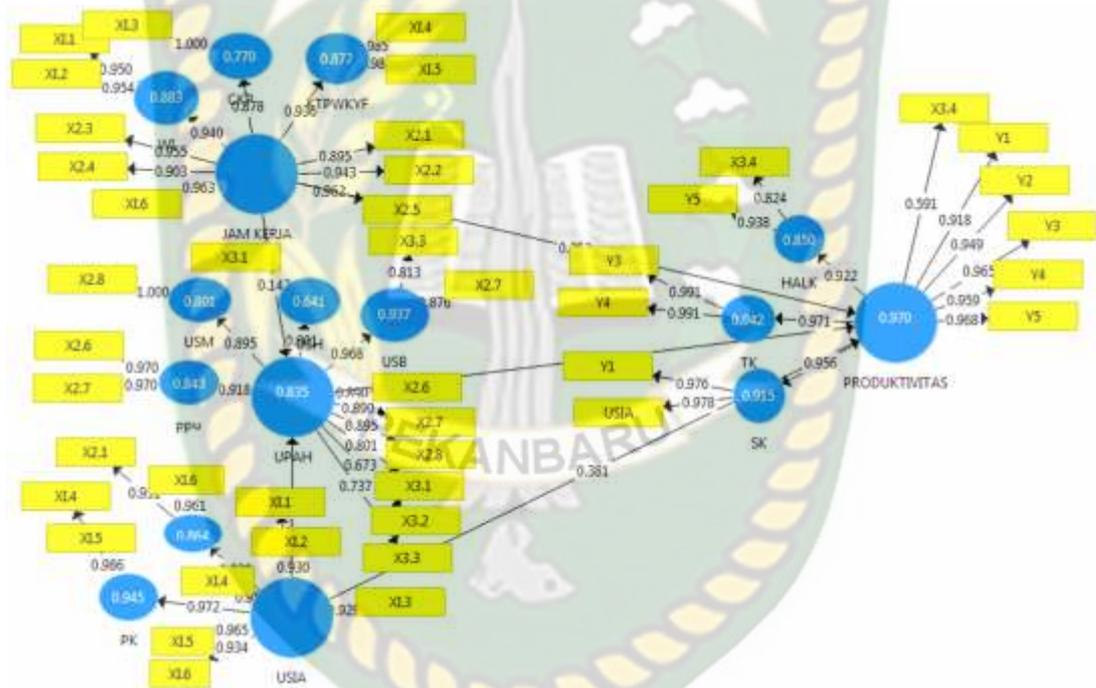
5.7 Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan structural equation modeling (SEM)

yang berbasis komponen atau varian. Menurut Gozali 2006, Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Metode Partial Least Square yang merupakan metode alternative analisis dengan SEM yang berbasis variance.

Model structural dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 5.30 berikut ini.

Gambar 5.32
Hasil Outer Model Pls. 3.0



Sumber: Smart PLS, 2020

Berdasarkan dari gambar tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indicatonya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order Confirmatory Analysis (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor yang memiliki tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel (konstruknya).

5.7.1 *Avarage Variance Extracted (AVE)*

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarize dalam proses algoritm PLS. Nilai AVE yang diharapkan dalam penelitian ini ialah $>0,5$. Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33
Avarage Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Ket
Jam Kerja	0,879	Kuat
Upah	0,670	Kuat
Usia	0,886	Kuat
Produktivitas Kerja	0,814	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2020

Berdasarkan tabel 5.33 diatas diketahui bahwa nilai konstruk AVE dalam penelitian ini lebih besar dari 0,5. Nilai Ave pada jam kerja ialah 0,879, nilai AVE pada upah ialah 0,670, nilai AVE pada usia ialah 0,886 dan nilai AVE produktivitas kerja ialah 0,814. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat.

5.7.2 *Cronbach's Alpha*

Hasil uji reliabilitas bisa diperkuat dengan nilai refleksif Cronbach's Alpha yang sering disebut Goldstein, namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai Rule of Thumbnya harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam

penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai Rule Of Thumbnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Jam Kerja	0,972
Upah	0,902
Usia	0,974
Produktivitas Kerja	0,949

Sumber: Cronbach's Alpha, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule of Thumb, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan kontruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk ini dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

5.8 Analisis Evaluasi Measurement Inner Model

5.8.1 R- Square Adjusted (R^2)

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh produktivitas kerja dengan ketiga konstruk lainnya (jam kerja, upah dan usia). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 5.35
R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0,969

Sumber: Cronbach's Alpha, 2020

Berdasarkan tabel 5.35 diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,969 pada konstruk produktivitas kerja. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa jam kerja, upah dan usia mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 96,9% sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi kerja. jam kerja, upah dan usia memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak.

5.8.2 VIF (Uji Multikolinearitas)

Model structural yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas atau collinearity yang dilakukan untuk memastikan bahwa apakah dalam sebuah model konstruk ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari ($< 0,30$) jika VIF nya lebih tinggi maka

konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Jam Kerja	1,230	Tidak terjadi Multikolinearitas
Upah	1,738	Tidak terjadi Multikolinearitas
Usia	1,501	Tidak terjadi Multikolinearitas
Prodktivitas Kerja	2,960	Tidak terjadi Multikolinearitas

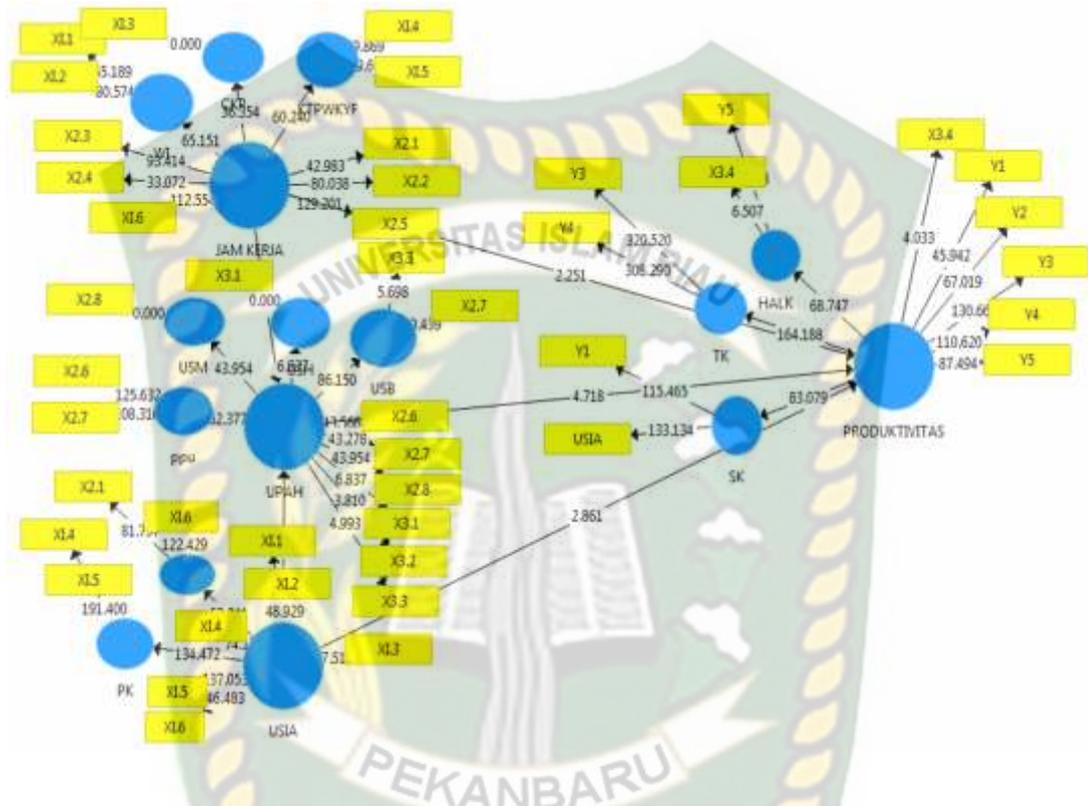
Sumber: Collinearity Statistic, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk jam kerja, upah, usia dan produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh yang dominan dalam menentuka uji multikolinearitas (VIF) terhadap keputusan pembelian. Dari keseluruhan konstruk tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF $< 0,30$. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel jam kerja, upah, usia dan produktivitas kerja. tidak terjadinya multikolinearitas ini dikarenakan bahwa dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang saling berhubungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya.

5.9 Analisa Bootstrapping SmartPLS (Pengujian Hipotesis)

Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Bootstrapping Smart PLS



Sumber: Output Smart PLS, 2020

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-statistic > 1,96 dan P-Values <0,05.

Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

Tabel 5.37
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P- Values
Jam kerja – Produktivitas kerja	0,252	0,246	0,112	2,251	0,025
Upah - Produktivitas kerja	0,378	0,363	0,080	4,718	0,000
Usia - Produktivitas kerja	0,381	0,398	0,133	2,861	0,004

Sumber: T- Statistic, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

5.9.1 Pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Hasil pengujian kosntruk jam kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai T-Statistic 2,251 dengan nilai P- Values 0,025

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic > T-Value (22,51 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

5.9.2 Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja

Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value 1,96. Hasil pengujian kosntruk

upah terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai T-Statistic 4,718 dengan nilai P- Values 0,000.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value ($4,718 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_2) diterima, yakni upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

5.9.3 Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja

Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 1998). Diperoleh T-Value > 1,96. Hasil pengujian kosntruk usia terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai T-Statistic 2,861 dengan nilai P- Values 0,004.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value ($2,861 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_3) diterima, yakni usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

5.10 Pembahasan Hasil Penelitian

5.10.1 Pengaruh Jam Kerja Terhadap Produktivitas

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Karyawan sangat membutuhkan jam kerja dan harus mengontrol jam kerjanya sehingga dalam pekerjaannya berjalan

dengan efektif dan tidak membutuhkan ketegasan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh $T\text{-Value} > 1,96$. Hasil pengujian kosntruk jam kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai $T\text{-Statistic}$ 2,251 dengan nilai $P\text{-Values}$ 0,025 . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$ ($2,251 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Jam kerja merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan jam kerja yang sesuai perusahaan akan melihat bahwa kompensasi atau gaji yang akan diberikan. Jam kerja faktor utama sebagai penentu penyelesaian karyawan dalam pekerjaannya dan melihat kedisiplinan karyawan dalam bentuk ketentuan jam kerja.

5.10.2 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat apakah upah memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Upah merupakan kewajiban perusahaan dalam membayar apa yang telah dilakukan oleh karyawan. Biasanya upah yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan dan sesuai dengan bidang atau jabatan dalam sebuah perusahaan. jika upah tersebut sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh $T\text{-Value} > 1,96$. Hasil pengujian kosntruk upah terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai $T\text{-Statistic}$ 4,718 dengan nilai $P\text{-Values}$ 0,000 . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$ ($4,718 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_2) diterima, yakni upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Upah merupakan faktor yang paling dominan dan paling utama dalam menetapkan pekerjaan, dengan upah yang didapatkan maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan kelangsungan hidupnya. Melalui ia bekerja maka ia mendapatkan upah. Upah merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitasnya karyawan dalam bekerja. jika upah yang didapat sesuai maka tingkat produktivitas akan sejalan dengan efektif.

5.10.3 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah usia terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Usia sangat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga dengan usia yang sesuai atau usia yang mampu dari aspek fisik dan psikologi maka karyawan semakin produktif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh $T\text{-Value} > 1,96$. Hasil pengujian kosntruk usia terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai $T\text{-Statistic}$ 2,861 dengan nilai $P\text{-Values}$ 0,000 . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan

demikian $T\text{-Statistic} > T\text{-Value}$ ($2,861 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_3) diterima, yakni usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

Usia merupakan segala bentuk kemungkinan perusahaan dalam memilih dan merekrut karyawan dalam bekerja, sehingga dengan karyawan yang memiliki usia yang muda atau usia yang tidak terlalu tua maka produktivitas karyawan semakin meningkat seiring dengan pengalaman dan pengetahuannya dalam bekerja.

5.10.4 Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja

Jam kerja merupakan faktor penting untuk mempengaruhi produktivitas kerja. Jam kerja yang efektif dan tepat dalam bekerja maka perusahaan tidak perlu menekankan jam kerja karyawan. Namun dengan memiliki jam kerja yang sesuai dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak ada kelonggaran waktu dalam bekerja.

Dengan adanya jam kerja yang baik, maka upah yang diberikan perusahaan akan sesuai dengan balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sehingga setiap perusahaan yang menilai kinerja dan jam kerja karyawan akan dinilai sesuai dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan nya.

Dari jam kerja dan upah yang sejalan untuk mempengaruhi produktivitas kerja maka usia juga akan mempengaruhi produktivitas seorang karyawan dalam bekerja, maka dengan demikian usia yang muda atau usia yang produktif dari

aspek fisik dan psikologi akan sangat mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai R Square Adjusted yang menunjukkan bahwa besarnya jam kerja, upah dan usia mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,969 pada konstruk produktivitas kerja. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa jam kerja, upah dan usia mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 96,9% sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi kerja. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, factor yang paling dominan antara tiga variabel ini ialah upah, upah yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pengolahan data tentang “Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia terhadap Produktivitas kerja Karyawan” (Studi Pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak) dapat disimpulkan bahwa :

1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak
2. Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak
3. Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak
4. Jam Kerja, Upah, dan Usia secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak
5. Upah merupakan faktor yang paling dominan dan paling utama dalam menetapkan pekerjaan, dengan upah yang didapatkan maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan kelangsungan hidupnya. Dan factor yang paling kecil atau sedikit mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Kecamatan Dayun Kabupaten Siak ialah jam kerja.

6.2 Saran

Adapun saran- saran dalam penelitian ini ialah berguna untuk pencapaian tujuan perusahaan dan pihak yang lainnya. Adapun saran dalam penelitian ini ialah:

1. PTPN V Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak diharapkan untuk selalu meningkatkan hubungan kerja secara vertical karena dengan adanya hubungan yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan berjalan dengan baik. Meskipun saat ini jam kerja, upah, usia dan produktivitas kinerja karyawannya yang dimiliki sudah tergolong baik
2. Karyawan PTPN V Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak diharapkan selalu dapat meningkatkan keterampilan dalam hal bidang kerja pengolahan hal ini disebabkan keterampilan dibutuhkan agar terciptanya produktifnya sebuah pekerjaan tersebut dapat lebih baik.
3. PTPN V Sei Buatun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak diharapkan untuk memperhatikan upah yang diberikan kepada karyawan agar tidak berlebihan dalam memotong upah.
4. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mampu mengimplementasikan ilmu penelitian ini kedalam dunia kerja dan mampu memberikan contoh yang baik dalam hal jam kerja, pemberian upah dan produktivitas dalam bekerja
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil bagian yang penting dan mengembangkan hasil penelitian dan konsep teori yang berbeda dari penelitian ini agar menjadi penelitian yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, Selvia 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Jurnal Sistem dan Manajemen Industri, Fakultas Teknik. Universitas Tridinanti Palembang. Vol. 1, No,2, 2017.*
- Amalia, Weli 2003. *Pengaruh Umur Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Wanita Pada Kopkar Kartanegara PTPN X (Persero) Desa Cndijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember Jawa Timur. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.*
- Amron, T.I. 2015. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin.*
- Anaroga dan Suyati. 2005. *Devisi dan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.*
- Gomes Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.*
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Dayau Manusia. Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam Fai Uir.*
- Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Kadarsiman,M. 2012. *Manjemen Kompensasi. Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.*
- Lubis,Yusniar. 2014. *Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan PT. Putra Fajar Jaya Medan. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara, Staf Pengajat Fakultas Pertanian. Universitas Medan Area. Vol. 17, No,2, 2014.*

- Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga kerja Pemanen Sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. Jurnal Adimintrasi Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang. Vol. 43, No,1, 2012.*
- Puteri, Syah Ryang. 2018. *Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.*
- Pratiwi, Listiani. 2017. *Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V PKS Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Skripsi Thesis Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah Dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.*
- Saputra, Irfan dan Retani Dian Musdiatuti. *Analisa Penetapan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standar di PT. Semen Tonasa. Vol. 20, No 1, 2016.*
- Sasana, Hadi dan Nur herawati. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Vol 2, No 4, 2013.*
- Sulaiman,A.2016. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran. Kabupaten Subang. Vol. 13, No 1, 2016.*
- Sofyani, Hafiez. 2017. *Modul Praktik Partial Least Square (PLS). Yogyakarta : Pusat Kajian Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*