

HUBUNGAN TINGKAT UPAH DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN KECAP SUMBER RASA DI DESA TEMUKUS TAHUN 2014

Ketut Alit Wiantara

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail:exel_alit@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat upah tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014 (2) produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014 (3) hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014. Subjek penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Sumber Rasa di Desa Temukus, sedangkan objek penelitian ini adalah tingkat upah dan produktivitas. Metode analisis data yang digunakan korelasi *product moment*. Alat uji yang digunakan adalah SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan (1) upah tenaga kerja paling rendah Rp. 11.000.000, tiap bulan Rp. 916.666.66, paling tinggi Rp. 15.500.000, tiap bulannya Rp. 1.291.666,67 (2) produktivitas kerja karyawan paling rendah 3.500 botol per tahun, tiap bulannya 291,67 botol, paling tinggi 6.500 botol per tahun, tiap bulannya 541,67 botol (3) ada hubungan antara tingkat upah tenaga kerja dengan produktivitas, hal ini ditunjukkan dari hasil $r_{xy} = 0,873$. $p\text{-value } 0,000 < 0,05$

Kata kunci: tingkat upah, produktivitas, kinerja

Abstract

This study aims to determine (1) the level of labor costs in the production of soy sauce Company Source Rasa (2) labor productivity in the production of ketchup company Source Rasa Village Temukus 2014 (3) the correlation between wages and work productivity on Ketchup Company Source The flavors in the Village Temukus 2014. The subjects were employees of the company, whereas the object of this study is the level of wages and productivity. Methods of data analysis used product moment correlation. Test equipment used was SPSS version 16. Results showed (1) the lowest labor costs Rp. 11,000,000 USD per month. 916.666.66, the highest Rp. 15.5 million, each month Rp. 1,291,666.67 (2) lower employee productivity least 3,500 bottles per year, per month 291.67 bottle, the highest 6,500 bottles per year, each month 541.67 bottle (3) there is a correlation between the level of labor costs with productivity, seen from the results of $r_{xy} = 0.873$. $p\text{-value } 0.000 < 0.05$

Keywords: wage levels, productivity, performance

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan bagian rangkaian gerak perubahan menuju kepada kemajuan guna mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara adil dan merata, karena keberhasilan pembangunan tergantung pada partisipasi aktif seluruh rakyat yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat. Tujuan pembangunan ekonomi yaitu, pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif. Agar kesempatan kerja yang ada dapat terisi secara optimal diperlukan adanya tenaga kerja yang berkualitas tinggi, dan mempunyai tingkat produktifitas kerja yang baik, sehingga tujuan negara dan tujuan masyarakat industri (perusahaan) dapat terpenuhi. Salah satu faktor pendukung dari tingkat produktifitas kerja yang tinggi adalah adanya tingkat upah yang memadai dan layak akan mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan. Tingginya upah atau gaji yang diberikan akan mampu mendorong berbagai aktivitas semangat kegairahan kerjanya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Perusahaan yang didirikan bertujuan untuk meningkatkan perkembangan dan mendapatkan keuntungan secara maksimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut yang telah ditetapkan, karena sumber daya manusia adalah yang dapat mengatur sumber daya lainnya sehingga bermanfaat dan menghasilkan sesuatu. Meskipun sumber daya manusia sebagai faktor yang paling utama dalam perusahaan. Perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya

seperti, sumber daya alam, modal atau *capital*, mesin, yang semua itu merupakan faktor pendukung bagi perusahaan untuk memproduksi semaksimal mungkin sehingga dapat memacu perkembangan perusahaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dengan tidak menyampingkan kontinuitas serta tetap menjaga likuiditas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting dalam usaha pengembangan perusahaan di mana pengetahuan yang mereka miliki merupakan kemampuan manusia yang utama, sehingga harus benar-benar dipersiapkan dengan matang, karena diketahui bahwa dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi suatu perusahaan akan bisa menghadapi persaingan yang sangat ketat di abad XXI ini yang merupakan titik awal dari era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang sangat ketat. Adanya produk yang beraneka ragam baik dari bentuk dan jenisnya serta permintaan konsumen akan suatu produk akan dapat mengalami suatu perubahan sehingga suatu perusahaan yang didirikan sangat dituntut untuk memiliki karyawan yang kreatif dan inovatif agar bisa bersaing dengan perusahaan yang lainnya, sehingga mampu meningkatkan keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin

Menurut Terry (dalam Gorda, 1994 : 4) "suksesnya suatu perusahaan sebagian besar merupakan permasalahan sumber daya manusia". Untuk itu kita dituntut untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas guna mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan ".

Murti Sumarni dan John Soeprihanto (1993 : 5) menyatakan manusia disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan, namun juga berperan sebagai konsumen dari perusahaan. Pada masa sekarang diusahakan agar tenaga kerja ini betul betul menjadi teman atau pasangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sebab meskipun banyak digunakan mesin-mesin tapi faktor manusia masih berperan didalamnya. Untuk itu pihak

perusahaan perlu mengadakan pengelolaan tenaga kerja sebaik-baiknya.

Dari kedua pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya pencapaian tujuan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh faktor tenaga kerja didalamnya. Karena hidup dan matinya perusahaan sangat tergantung pada manusianya sebagai pengelola, karena manusia tidak lagi harus dipandang sebagai subyek didalam perusahaan dan manusia sebagai tenaga kerja tidak lagi dianggap suatu mesin atau benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak majikan. Bahkan sebaliknya kebutuhan dari karyawan mendapatkan perhatian yang serius, agar karyawan dapat bersemangat dan bergairah bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

Dalam perusahaan faktor manusia sangat memegang peranan penting dalam setiap aktifitasnya, karna tanpa manusia perusahaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang di rencanakan. Pada perusahaan besar ataupun kecil faktor manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Hanya saja perusahaan yang besar masalahnya akan lebih kompleks di bandingkan dengan perusahaan kecil. Untuk dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi, perusahaan hendaknya membina dan mengembangkan karyawan dengan jalan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja dan memberikan perhatian di bidang kompensasi finansial, khususnya pemberian tingkat upah yang memadai dan layak merupakan salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia di dalam menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja, serta mendorong tenaga kerja agar bekerja lebih produktif. semakin meningkat produktifitas berarti semakin meningkat peran serta faktor-faktor tenaga kerja. Adapun tujuan pemberian tingkat upah yang memadai kepada karyawan yang seadil-adilnya dan sebijaksana mungkin, demi meningkatkan produktifitas kerja sehingga memudahkan pihak perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Upah merupakan suatu sumber penghidupan yang penting bagi setiap

orang yang telah mengingatkan dirinya dalam perjanjian kerja, yang berarti bahwa tak ada manusia yang mau mengarahkan tenaga dan jasanya untuk mengerjakan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas waktu tertentu demi untuk kepentingan orang lain atau pihak lain tanpa memperoleh upah atau imbalan yang memadai, karena upah yang memadai tersebut merupakan sumber penghidupannya. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang upah.

Setiap usaha sudah barang tentu mengharapkan hasil tanpa terkecuali. Demikian pula dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau lebih, baik atas kemauan sendiri maupun atas perintah orang dalam suatu hubungan kerja. Upah merupakan hal yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, karena untuk pekerjalah balas jasa berupa upah merupakan faktor utama untuk membiayai kehidupannya sendiri serta keluarganya. Upah merupakan salah satu faktor pendorong yang paling besar, sehingga seseorang mau melakukan suatu pekerjaan. Setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan akan menerima imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan sumbangan prestasi yang diberikannya. Balas jasa yang sering disebut dengan kompensasi ini antara lain :dapat berupa upah atau gaji, tunjangan barang, atau balas jasa lainnya.

Berbicara masalah upah khususnya bagi tenaga kerja, upah merupakan faktor terpenting guna mempertahankan hidup mereka. Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009 : 133) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas pedanjaan yang disepakati membayarnya.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian upah tersebut, walaupun penyampaiannya dan susunan kalimat yang berbeda-beda tetapi mempunyai maksud

yang sama yaitu upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh penerima kerja (pekerja) kepada pihak pemberi kerja (perusahaan).

Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan. Soemarso (2009 : 307). Demikian pula sebaliknya semakin kecil upah yang dikeluarkan maka semakin kecil pula harga pokok per kesatuan barang. Perusahaan mempunyai masalah yang sangat kompleks, salah satu diantaranya mengurangi *Labour Turn Over* jika suatu perusahaan di dalam memberikan upah kepada para tenaga kerjanya kurang untuk mencukupi biaya hidupnya, akan mengakibatkan banyak tenaga kerja yang pindah tempat. Hal semacam ini besar pengaruhnya terhadap kelancaran aktivitas perusahaan, yang akan menyebabkan pembagian pekerjaan yang telah direncanakan tidak dapat diselesaikan, karena tenaga kerja tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan, sebagai akibat dari berhentinya tenaga kerja. Apabila suatu perusahaan berani membayar ongkos tenaga kerja lebih mahal daripada perusahaan lainnya, maka perusahaan tersebut akan lebih mudah mendapatkan tenaga kerja.

Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan . Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Pentingnya upah bagi serikat buruh adalah tinggi rendahnya tingkat upah mempengaruhi tuntutan-tuntutan organisasi buruh terhadap perusahaan pada umumnya, terutama pada negara-negara yang sudah maju bila tingkat upah tidak disesuaikan dengan tingkat harga, maka serikat buruh itu biasanya

mereka seperti mogok kerja, demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah. Sedangkan pada Negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, serikat buruh belum begitu kuat sebagai akibat tidak sebandingnya jumlah tenaga kerja dibandingkan dengan kesempatan kerja, yang mana jumlah tenaga kerja lebih besar daripada kesempatan kerja. Dengan tidak seimbang antara jumlah tenaga kerja dibandingkan dengan kesempatan kerja sehingga para tenaga kerja demi mempertahankan kelangsungan hidupnya rela bekerja dengan upah yang rendah dibandingkan mereka tidak bekerja. Dengan demikian nampaknya serikat buruh di Indonesia belum begitu kuat dalam usaha meningkatkan atau melakukan usaha-usaha dalam perbaikan nasibnya.

Pentingnya upah bagi pemerintah, upah merupakan indikator kemakmuran masyarakat. Upah yang lebih tinggi (dengan asumsi harga tidak berubah) atau perubahan harga lebih kecil dari perubahan upah yang akan mencerminkan kenaikan kemakmuran masyarakat. Hal ini menyebabkan pemerintah terpaksa ikut campur tangan dalam penentuan upah melalui penetapan pelaksanaan Undang-Undang Upah Minimum.

Pemberian upah dalam suatu perusahaan, jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Tenaga kerja menerima upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah tersebut secara periodik terjadi ada jaminan keamanan ekonomi beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dalam pemberian upah yang makin baik akan mendorong tenaga kerja bekerja dengan makin produktif, dengan produktivitas yang tinggi ongkos tenaga kerja karyawan perunit bahkan akan semakin rendah. Makin berani perusahaan memberikan upah yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan. Ini berani bahwa pemberian upah yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan dan upah yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara "*input*" (syarat-syarat)

dan "out put" (tingginya upah yang diberikan).

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan digunakan untuk mengatasi kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji dan upah. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang oleh perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji dan upah karyawan sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan. Menurut Mulyadi (2010:17) menyatakan bahwa Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya, perancangan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ini harus dapat menjamin validitas, otorisasi kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan. Jadi dapat disimpulkan pengertian sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah suatu kegiatan dalam upaya menyajikan informasi keuangan bagi pihak yang berkepentingan dengan menggunakan alat yang berupa catatan dan jaringan sistem.

Ada beberapa sifat - sifat atau karakteristik tentang pengupahan yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaannya yang mendasar atau memadai harapan - harapan para pekerja dalam suatu perusahaan Mulyadi (2010:05) antara lain : Upah itu harus menjamin upah minimal (sedapat mungkin), selama pekerja itu terikat pada hubungan kerja. Pengupahan itu dapat diterima atau sama sekali disepakati para pekerja, pengupahan tersebut mencerminkan penghargaan bagi kemampuan dan kemajuan para pekerja. Pengupahan dari perinciannya harus dibuat sesederhana mungkin, dengan demikian dapat mudah dipahami oleh para pekerja. Pengupahan itu harus luwes atau fleksibel bagi atau terhadap perubahan-perubahan yang timbul mendatang. Pengupahan itu harus bertujuan agar dapat merangsang bagi timbulnya peningkatan produksi dalam keterjaminan kuantitas dan kualitasnya, Upah-upah tambahan lainnya yang berupa insentif, bonus, dan lain sebagainya, seharusnya diterima kepada para pekerja secara bersama-sama dengan

upah pokoknya, tidak terpisah-pisah atau ditunda-tunda dalam saat yang sama bagi segenap pekerja, Sistem pengupahan harus cukup adil atau fair baik para pekerja maupun pihak manajemen.

Manajemen yang baik dengan sendirinya tidak terlalu mengikuti pasang surutnya labour supply dalam perubahan upah.

Berdasarkan hasil observasi awal di perusahaan Sumber Rasa Di Desa Temukus terdapat masalah pada produktivitas karyawan dimana masih terdapat adanya pemberian upah yang tidak sesuai. Dengan adanya pemberian upah yang meningkat diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan terampil sehingga perusahaan dapat bersaing di pasaran sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus dan dapat memberikan kesejahteraan terhadap para karyawan. Didalam penentuan tingkat upah harus berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat berjalan dengan baik. Semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin tinggi pula upah yang didapat.

Setiap organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah hendaknya menyadari bahwa perusahaan sangat tergantung pada karyawan terutama yang giat, rajin penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi karena akan sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009) produktivitas adalah output dalam hubungan tertentu". Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai imbalan dari pada hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja yang diberikan dalam proses tertentu.

Real upah yang diterima oleh pekerja terutama tergantung pada produktivitas tenaga kerja. Data kenaikan upah di berbagai negara, khususnya di negara maju, menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara kenaikan upah riil pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka. Selain menggunakan data, analisis juga dapat menunjukkan grafis hubungan antara produktivitas dan upah riil.

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan keluaran yang optimal. Dalam suatu perusahaan, produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus bekerja keras saja, tetapi yang penting bekerjasama dengan manajemen, dengan pemimpin yang luwes, membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat, dan efisien.

Bambang Kussryanto (2009:1) mengatakan bahwa Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output/keluaran) dari segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input/masukan*). Produktivitas secara spesifik dimaksudkan adalah perbandingan hasil dan peran serta tenaga, kerja per satuan waktu. Slamet Saksono (1993:113) mengatakan bahwa: "produktivitas mengandung dua konsep utama yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat pemberdaya baik manusia, keuangan maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, sedangkan efektivitas mengukur hasil dan mutu pelayanan yang akan dicapai". Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan keseluruhan hasil yang dicapai dari jumlah produksi yang dihasilkan, sumber daya yang digunakan dalam satu satuan waktu tertentu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk tersebut.

Upah adalah imbalan atau balas jasa yang diterima pekerja/buruh dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Produktivitas dan pemberian upah memiliki hubungan yang erat, ketika seorang pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan, namun akan berlaku sebaliknya. Jika pekerja tidak bekerja produktif, sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah. Jadi, terdapat hubungan yang

searah yaitu upah tinggi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Artinya, bahwa kenaikan upah akan memberikan dampak terhadap kenaikan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka diadakan penelitian dengan Judul Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus.

Berdasarkan atas latar belakang tersebut di atas, maka yang jadi pokok permasalahannya adalah : (1). bagaimana tingkat upah tenaga kerja bagian produksi pada perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014? (2). bagaimana produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014? (3). bagaimana hubungan tingkat upah dengan produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada perusahaan kecap Sumber Rasa di desa Temukus Tahun 2014?

Tujuan penelitian di sini adalah : (1). untuk mengetahui tingkat upah tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014. (2). untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014. (3). untuk mengetahui hubungan tingkat upah tenaga kerja bagian produksi dengan produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014.

Berdasarkan atas kajian teori dan kajian empiris maka dapat di buat hipotesis sebagai berikut, (H_1) : ada hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada perusahaan " Kecap Sumber Rasa " di Desa Temukus.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan tingkat upah dengan produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus. Oleh karena itu, penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional yaitu mencari hubungan atau korelasional upah dengan produktivitas kerja pada perusahaan kecap dengan

menggunakan data angka-angka upah dan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan kecap Sumber Rasa di Desa Temukus tahun 2014. Berdasarkan penjelasan diatas, maka rancangan penelitian adalah sebagai berikut.

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Sumber Rasa di Desa Temukus, sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah produktivitas kerja dan upah/gaji karyawan di Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014.

Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik pencatatan dokumen, pencatatan dokumen digunakan untuk mengumpulkan data upah dan produktivitas kerja karyawan yang ada pada bagian produksi.

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan korelasi produk moment, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1. Tingkat Upah Rata-Rata Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2014

Responden	Tingkat upah
1	15,500,000
2	14,500,000
3	13,500,000
4	14,000,000
5	11,000,000
6	13,500,000
7	14,500,000
8	15,500,000
9	14,000,000
10	14,500,000
11	13,500,000
12	15,500,000
13	14,000,000
14	14,500,000
15	13,500,000
16	15,500,000
17	14,000,000
18	15,500,000
19	14,500,000
20	13,500,000
21	15,500,000
22	11,000,000

23	14,500,000
24	11,000,000
25	11,000,000
26	13,500,000
27	15,500,000
28	14,000,000
29	11,000,000
30	13,500,000

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata tingkat upah tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Rentangan paling rendah Rp. 11.000.000 berarti tiap bulan menerima Rp. 916.666,66 dan yang paling tinggi Rp. 15.500.000 yang berarti tiap bulannya menerima Rp. 1.291.666,67.

Tabel 4.2. Produktivitas Rata-Rata Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada Tahun 2014.

Responden	Produktivitas
1	6,500
2	5,500
3	4,500
4	4,000
5	3,500
6	4,500
7	5,500
8	6,500
9	4,000
10	5,500
11	4,500
12	6,500
13	4,000
14	5,500
15	4,500
16	6,500
17	4,000
18	6,500
19	5,500
20	4,500
21	6,500
22	3,500
23	5,500
24	3,500
25	3,500
26	4,500
27	6,500
28	4,000

29	3,500
30	4,500

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara produktivitas tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Dengan rentangan paling rendah 3.500 botol per tahun yang berarti tiap bulannya menghasilkan 291,67 botol. Dan yang paling tinggi 6.500 botol per tahun, yang berarti tiap bulannya menghasilkan 541,67 botol.

4.3 Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014.

tingkat upah	Pearson Correlation	1	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivitas	Pearson Correlation	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	0

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa upah berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja dilihat dari nilai $r = 0,873$. Dan p-value lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$ berarti ada hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa upah berhubungan signifikan terhadap produktivitas sebesar $0,000 > 0,05$. Dalam penelitian ini variabel upah berhubungan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,862 (86,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi upah, maka produktivitas kerja juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian mengenai tingkat upah tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat upah tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Rentangan

paling rendah Rp. 11.000.000 berarti tiap bulan menerima Rp. 916.666,66 dan yang paling tinggi Rp. 15.500.000 yang berarti tiap bulannya menerima Rp. 1.291.666,67.

Upah bagi pekerja merupakan hak yang harus diperoleh, karena menjadi nilai tambah dalam proses produksi. Perkembangan sistem pengupahan di perusahaan yang mengacu kepada sistem upah minimum bukan mengacu kepada upah maksimum artinya ketika sistem pengupahan kita mengacu kepada sistem upah minimum, maka yang dapat dipenuhi kebutuhan tenaga kerja hanya kebutuhan hidup minimumnya saja, bahkan yang terjadi akibat dari rendahnya upah yang dialami oleh tenaga kerja kita, sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimumnya.

Hasil penelitian mengenai Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara produktivitas tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Dengan rentangan paling rendah 3.500 botol per tahun yang berarti tiap bulannya menghasilkan 291,67 botol. Dan yang paling tinggi 6.500 botol per tahun, yang berarti tiap bulannya menghasilkan 541,67 botol. Dalam literatur ekonomi sumber daya manusia, produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan seseorang tenaga kerja atau pekerja untuk menghasilkan sejumlah output dalam satu satuan waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja tersebut dapat merupakan ukuran efisiensi pemanfaatan tenaga kerja. Hal ini mengingat bahwa secara nyata, seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya, belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuan yang di milikinya.

Hasil penelitian menunjukkan Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014 menunjukkan bahwa upah berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja dilihat dari nilai $r = 0,873$. Nilai p-value lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$ berarti ada hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada

Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa upah memiliki hubungan dengan produktivitas tenaga kerja, artinya jika upah meningkat produktivitas tenaga kerja juga meningkat, temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori Slamet Laksono (2010) yang menyatakan bahwa jika upah meningkat produktivitas tenaga kerja/karyawan juga meningkat hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian empiris Sumarlin (2005) yang menyatakan bahwa upah berkorelasi positif dengan produktivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini peningkatan upah sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja walaupun masih banyak faktor lain yang berpengaruh diantaranya (1), sumber daya alam yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih baik, (2), sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih baik. Upah mengalami kenaikan maka produktivitas juga akan naik, tetapi apabila upah mengalami penurunan maka produktivitas tenaga kerja juga akan menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan di atas dapat disimpulkan beberapa hal-hal sebagai berikut.

Pemberian tingkat upah tenaga kerja di Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat upah tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Rentangan paling rendah Rp. 11.000.000 berarti tiap bulan menerima Rp. 916.666,66 dan yang paling tinggi Rp. 15.500.000 yang berarti tiap bulannya menerima Rp. 1.291.666,67.

Produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus tahun 2014 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara produktivitas tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Dengan rentangan paling rendah 3.500 botol per tahun yang berarti tiap bulannya menghasilkan 291,67 botol. Dan yang paling tinggi 6.500 botol per tahun,

yang berarti tiap bulannya menghasilkan 541,67 botol.

Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014 menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja bagian produksi berbeda-beda antara produktivitas tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya. Dengan rentangan paling rendah 3.500 botol per tahun yang berarti tiap bulannya menghasilkan 291,67 botol. Dan yang paling tinggi 6.500 botol per tahun, yang berarti tiap bulannya menghasilkan 541,67 botol. Tingkat upah memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas sebesar $r = 0,873$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat mengajukan saran sebagai berikut. (1). Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus di harapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan upah pokok, insentif, dan lembur, karena temuan hasil penelitian upah berkorelasi positif dengan produktivitas tenaga kerja. (2). Bagi kepentingan ilmiah dan peneliti lainnya. (3). Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa, disarankan dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable lain, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara luas. Pada penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami hubungan atau korelasi upah dengan produktivitas kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar, dan perusahaan yang berbeda dan variabel independen lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap produktivitas juga sebaiknya ditambahkan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno 2010.
<http://www.sumberdayamanusia-teori.com>. Diakses tanggal 4 Januari 2015.

- Gorda, 1999. *Meteorologi Penelitian*. Penerbit:Widya Kriya Gematama. Denpasar.
- Hasibuan, Melayu.2009 *Manusia. Manajemen Sumber Daya*. Penerbit CV. Haji Masagun Jakarta
- Kustrianto, Bambang. 2009. *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Penerbit:PT Pustaka Binaman Presindo. Jakarta
- Martoyo, 2010. [http://www. Pengertian-upah-teori.com](http://www.Pengertian-upah-teori.com). Diakses tanggal 4 Januari 2015.
- Mulyadi, 2010. <http://www.Jenis-jenis-upah.com>. Diakses tanggal 4 Januari 2015.
- Simamora. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: STIE YKPN Yogyakarta.
- Laksono, Slamet 2010. *Meningkatka Produktifitas Karyawan. Seri Manajemen No. 951. PT. Pustaka Binaan Jakarta*.
- Mockijat, 1991. *Manajemen Tenaga dan Hubungan dalam perusahaan*. Penerbit:Alumni Bandung.
- Mukdarsyah, sinunga. 1995. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sumarlin. 2010. *Analisis Hubungan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Di Indonesia*. Penerbit:Jurnal Mepa Ekonomi.
- Wayan, Suamba. 2008. *Produktivitas*. Penerbit:Liberty Yogyakarta.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi)*. Dicitak dan diterbitkan BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Penerbit:BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.