

JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Pengaruh Upah Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin Rotan Di PT. House Of Rattan

Irfan Ali, Gian Fitralisma, Nur Alia Sumanti

^{1,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

² Universitas Muhadi Setiabudi,

¹alional.irf@gmail.com, ²gianfitralisma@umus.ac.id, ³sumantinuralia@gmail.com

Dikirim : 22 April 2024

Diterima : 24 Juni 2024

ABSTRACT

PT. House of Rattan is a company operating in the furniture industry made from wood, rattan, aluminum and iron. This company collaborates with sub-partners for the rattan weaving department with a work contract agreement and piecework wages paid every week. This research is motivated by the low productivity of rattan craftsmen at PT. House of Rattan. Thus, the research objective that the author of this study wants to achieve is to find out whether wages influence the productivity of rattan craftsmen at PT. House of Rattan. The method in this study uses a quantitative approach, using data obtained by distributing questionnaires to respondents. In this research, data analysis uses data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The population and sample in this study were rattan craftsmen at PT. House of Rattan numbering 55 people. Based on the research results, it can be seen that the Wage variable (X) has a significant influence on the Labor Productivity variable (Y), with the results of the t test, the results obtained for the Work Wage variable are $t_{count} > t_{table}$ ($6.022 > 2.004$), so H_a is accepted and H_o is rejected. So, within a confidence range of 95%, it can be concluded that there is sufficient evidence to say that the wage variable has a significant effect on the productivity of rattan chair craftsmen at PT. House of Rattan.

Keywords: Wages, Productivity, Rattan Craftsmen.

ABSTRAK

PT. House of Rattan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture dengan berbahan dasar kayu, rotan, alumunium dan besi. Perusahaan ini bekerja sama dengan sub mitra kerja untuk bagian anyam rotan dengan perjanjian kontrak kerja dan upah kerja borongan yang



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



dibayarkan setiap minggu nya. Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya produktivitas pengrajin rotan pada sub mitra kerja di PT. House of Rattan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Upah berpengaruh terhadap Produktivitas pengrajin rotan pada PT. House of Rattan. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pengrajin rotan pada Sub Mitra Kerja PT. House of Rattan yang berjumlah 55 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Upah (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y), dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel Upah kerja diperoleh nilai thitung > ttabel ($6,022 > 2,004$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa terdapat cukup bukti untuk mengatakan bahwa variabel upah kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pengrajin kursi rotan di PT. House of Rattan.

Kata Kunci: Upah Kerja, Produktivitas, Pengrajin Rotan.

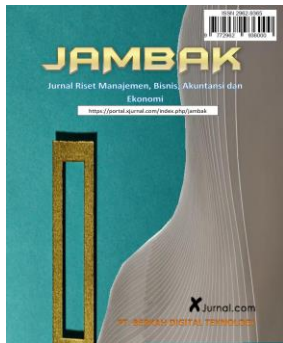


This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

A. PENDAHULUAN

Cirebon merupakan salah satu daerah Jawa Barat yang memiliki segudang potensi usaha yang terkenal. Potensi usaha masyarakat yang dari Cirebon salah satunya potensi kerajinannya, khususnya kerajinan yang berbahan dasar rotan. Kerajinan rotan yang dikelola oleh masyarakat ini sudah dikenal sampai ke mancanegara, karena produk yang dihasilkannya memang produk terbaik. Kerajinan rotan adalah suatu keterampilan tangan yang berasal dari bahan rotan, yang melalui serangkaian proses untuk menjadi sebuah produk kerajinan rumah tangga yang bermutu seni (Jasni, 2022). Kerajinan rotan merupakan salah satu produk unggulan kabupaten Cirebon. Produk tersebut sebagian besar di ekspor ke Negara Amerika Serikat, Eropa, Asia dan Australia. Sekitar 80% kerajinan dan meubel rotan di dunia ini berasal dari kabupaten Cirebon (Gifar, 2020).

Kecamatan Plumbon merupakan kawasan yang paling banyak produksi kerajinan rotan. Dari jumlah perusahaan dan home industry, produksi dan ekspor maupun tenaga kerja sub sektor industri pengolahan rotan saat ini mengalami peningkatan. Jumlah produksi yang meningkat untuk memenuhi permintaan pasar. Peluang usaha yang berbahan baku rotan ini dapat dilihat



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365

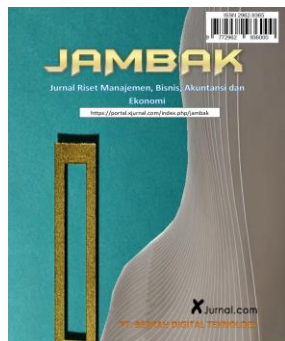


dari peningkatan volume produksi kerajinan rotan. Produksi dan ekspor kerajinan ini sangat mengimbangi untuk tetap mendorong produksi kerajinan rotan di kawasan plumbon (Maryana, 2019).

Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan dari proses produksi yang dilakukan, adalah tidak lepas dari bantuanpara tenaga kerja yang dimiliki. Tenaga kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena tenaga kerja lebih penting dari faktor produksi modal dan jika tidak ada tenaga kerja maka tidak akan ada tenaga yang mampu menggerakkan roda produksi, sehingga harus dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada saat ini banyak sekali terdapat perusahaan yang tumbuh di Indonesia sehingga secara tidak langsung akan memerlukan tenaga untuk membantu kelancaran proses produksinya yang beroperasi baik itu perusahaan milik negara/domestik ataupun milik swasta/asing yang bergerak dalam berbagai sektor baik sektor formal ataupun informal.

Perusahaan akan dapat menjalankan fungsinya jika memenuhi persyaratan yang diperlukan, seperti mempunyai visi dan misi yang jelas yang mempunyai peranan penting dalam hal pengoperasian kegiatan perusahaan, memiliki tenaga kerja yang memadai baik dalam hal skill/keterampilannya, mempunyai standart produksi yang bagus. Dalam hal penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jumlah penduduk, besaran tingkat upah, jumlah tenaga kerja itu sendiri, masa kerja, pendidikan, usia, dan juga produktivitas. Oleh karena itu perhatian dalam bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, karena merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di bidangnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam mencapai cita – cita yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Salah satunya dengan memberi motivasiagar produktivitasnya dapat meningkat seperti memberikan tingkat upah yang sesuai dengan kemampuan, memberikan uang



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



lembur jika ada tambahan jam kerja atau lainnya, memberikan penghargaan apabila mempunyai masa kerja yang lama.

Seiring dengan pertambahan masa kerja dan usia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang masih berusia muda dan terutama yang belum memiliki keluarga pada umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencari nafkah, karena dengan asumsi pendapatan yang dimiliki hanya untuk dia saja. Sehingga produktivitas akan cenderung mengalami penurunan jika tidak segera diperhatikan. Dalam mengukur produktivitas, kita dapat mengartikan produktivitas total faktor produksi sebagai output per unit input total dari modal dan tenaga kerja. Berikut adalah hasil produksi dengan order kursi Safavieh anyaman fitrit dari para pengrajin anyam yang bekerja di Sub Mitra Kerja PT. House of Rattan :

Tabel 1. Hasil Anyaman Kursi Pengrajin Rotan Bulan Mei 2023

			Hasil produksi per bulan	Target order per bulan
No	Sub	Order		
1	Ksnd	Kursi SFV	+/- 300 pcs	
2	Pdl	Kursi SFV	+/- 280 pcs	
3	Rsd	Kursi SFV	+/- 720 pcs	
4	Sdl	Kursi SFV	+/- 260 pcs	3.000 – 4.000
5	Sbr	Kursi SFV	+/- 310 pcs	Pcs
6	Stj	Kursi SFV	+/- 120 pcs	
7	Swd	Kursi SFV	+/- 260 pcs	
8	Tri	Kursi SFV	+/- 550 pcs	

Sumber : Bagian administrasi Sub Mitra Kerja PT. House of Rattan

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu upah yang diterima oleh para pekerja. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan. Tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Jika dilihat dari PT. House of Rattan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi furniture hasil olahan bahan baku kayu, rotan, besi, dan alumunium. Fenomena yang terjadi di lokasi penelitian yaitu upah yang diberikan oleh perusahaan pada para pengrajin rotan melalui sub mitra kerja masih dibawah upah



minimum rakyat (UMR) setiap bulannya. Berikut adalah tabel upah kerja penghasilan pengrajin rotan yang diterima setiap minggunya.

Tabel 2. Rata-Rata Upah Kerja yang Diterima Pengrajin Rotan Bulan Mei 2023

No.	Sub	Jumlah pengrajin	Rata-rata penghasilan per minggu	Rata-rata penghasilan per bulan
1	Ksnd	6 orang	+/-Rp.425.000	+/-Rp.1.700.000
2	Pdl	6 orang	+/-Rp.400.000	+/-Rp.1.600.000
3	Rsd	12 orang	+/-Rp.525.000	+/-Rp.2.100.000
4	Sdl	5 orang	+/-Rp.450.000	+/-Rp.1.800.000
5	Sbr	6 orang	+/-Rp.450.000	+/-Rp.1.800.000
6	Stj	3 orang	+/-Rp.350.000	+/-Rp.1.400.000
7	Swd	5 orang	+/-Rp.450.000	+/-Rp.1.800.000
8	Tri	12 orang	+/-Rp.400.000	+/-Rp.1.600.000

Sumber : Bagian administrasi Sub Mitra Kerja PT. House of Rattan

Dalam hal ini bisa terjadi dikarenakan pengerjaan yang memerlukan proses yang cukup lama dan kestabilan order perusahaan yang masih kurang baik. Pengrajin rotan mendapatkan upah per pcs barang yang di selesaikan dengan pembayaran yang dibayarkan setiap minggunya, namun jika di total dalam sebulan upah yang diterima pengrajin rotan masih banyak yang belum sesuai dengan UMK Kabupaten Cirebon. Adapun daftar Rincian UMK di 27 Kabupaten/Kota di Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 3. Daftar Rincian UMK di 27 Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2023

No.	Nama Daerah	UMK
1	Kota Bekasi	Rp 5.158.248,20
2	Kabupaten Karawang	Rp 5.176.179,07
3	Kabupaten Bekasi	Rp 5.137.575,44
4	Kabupaten Purwakarta	Rp 4.464.675,02
5	Kabupaten Subang	Rp 3.273.810,60
6	Kota Depok	Rp 4.694.493,70
7	Kota Bogor	Rp 4.639.429,39
8	Kabupaten Bogor	Rp 4.520.212,25
9	Kabupaten Sukabumi	Rp 3.351.883,19
10	Kabupaten Cianjur	Rp 2.893.229,10



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



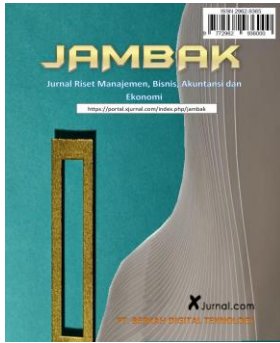
No.	Nama Daerah	UMK
11	Kota Sukabumi	Rp 2.747.774,86
12	Kota Bandung	Rp 4.048.462,69
13	Kota Cimahi	Rp 3.514.093,25
14	Kabupaten Bandung Barat	Rp 3.480.795,40
15	Kabupaten Sumedang	Rp 3.471.134,10
16	Kabupaten Bandung	Rp 3.492.465,99
17	Kabupaten Indramayu	Rp 2.541.996,72
18	Kota Cirebon	Rp 2.456.516,60
19	Kabupaten Cirebon	Rp 2.430.780,83
20	Kabupaten Majalengka	Rp 2.180.602,90
21	Kabupaten Kuningan	Rp 2.010.734,30
22	Kota Tasikmalaya	Rp 2.533.341,02
23	Kabupaten Tasikmalaya	Rp 2.499.954,13
24	Kabupaten Garut	Rp 2.117.318,31
25	Kabupaten Ciamis	Rp 2.021.657,42
26	Kabupaten Pangandaran	Rp 2.018.389,00
27	Kota Banjar	Rp 1.998.119,05

Berdasarkan dengan peraturan kemitraan yang ada di PT. House of Rattan terkait pembayaran upah yakni pembayaran dilakukan seminggu setelah Surat Perintah Kerja (SPK) selesai. PT. House of Rattan mengeluarkan Surat Perintah Kerja (SPK) kepada Sub Mitra Kerja dengan berbagai macam order yang dikerjakan sesuai dengan peraturan SPK yaitu 30 hari kerja.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Upah Kerja

Menurut Gilarso (2006) upah adalah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya Siagian (2011). Kompensasi, menurut Handoko, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2010), adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian tentang upah dipaparkan dalam Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang Undang tersebut dikatakan



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

1.2. Jenis-Jenis Upah

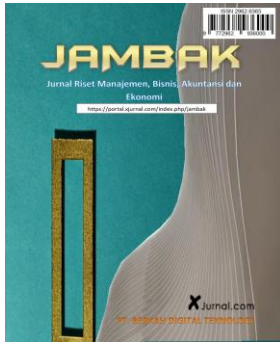
Menurut Handoko (2012) Pembagian upah dari segi bentuk pembayaran. Dalam teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Karena itu pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah.

Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Namun dua jenis imbalan tersebut masuk dalam kategori upah menurut definisi ilmu ekonomi.

1.3. Sistem Upah Kerja

Menurut Rivai (2006) Ada beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya. Yang terpenting adalah:

1. Upah menurut prestasi (upah potongan) Dengan cara ini besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.
2. Upah waktu. Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, bisa dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. System ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar-benar bekerja selama jam kerja.
3. Upah borongan. Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



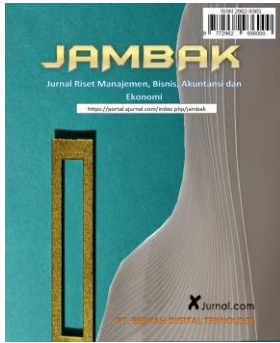
pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksanan. Misalnya untuk peembangunan gedung, pembuatan sumur dan lainnya.

4. Upah premi. Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi dapat juga diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.
5. Upah bagi hasil. Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga di kenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.

1.4. Indikator Upah

Menurut Hendrianto (2003) kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat (2), meliputi:

1. Upah minimum: Suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.
2. Upah kerja lembur: Upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.
3. Bentuk dan cara pembayaran upah : Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan sesuai ketentuan perusahaan.
4. Denda dan potongan upah: Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya juga dapat dikenakan denda. Dan pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari pekerja.
5. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan: Apabila pekerja tidak masuk kerja bukan karena kesalahannya, pengusaha harus tetap membayar upah pekerja.



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



6. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya : Pekerja yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, tetap berhak mendapatkan upah. Seperti Menikahkan anaknya, Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia.
7. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya : Waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. untuk melaksanakan ibadah dan selebihnya.

2. Produktivitas Kerja

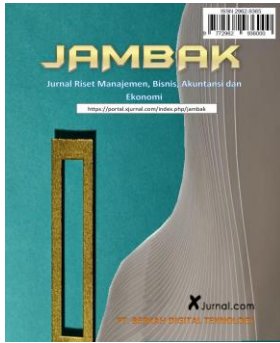
Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Siagian (2002), kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa International Labour Organization (ILO) secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini Kusnendi (2003). Sinungan (2005) mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



- a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

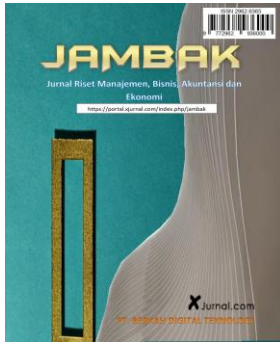
Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum.

Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sinungan (2005). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. pekerjaan yang menarik,
2. upah yang baik,
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. etos kerja dan
5. lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan,



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



7. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

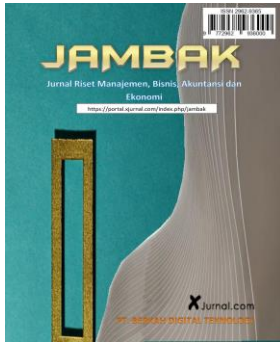
Siagian (2010) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi : produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi : Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
2. Seni serta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
3. Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.2. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

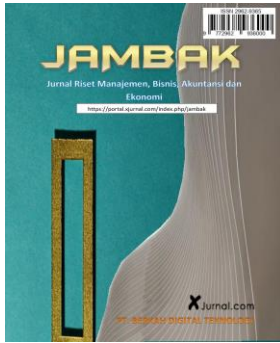
1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3. Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2012) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kualitas kerja. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

C. METODE



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Metode penelitian adalah metode Kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, variabel bebas (independen variabel) dan variabel terikat (dependen variabel) antara variabel kualitas upah kerja pengrajin rotan terhadap produktivitas perusahaan (Sanusi, 2017 : 14). Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan pengrajin rotan di PT.House of Rattan yang berjumlah 55 orang. Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini karena populasinya berjumlah <100, maka sampel yang diambil ialah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 55 orang. Menurut Sugiyono (2021) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah : wawancara, kuesioner menggunakan skala likert 1-5 SS, S, TS, STS (Siregar, 2017 : 50), observasi, dokumentasi dan dokumantasi.

Teknik Analisis Data menggunakan Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan uji asumsi klasik, ini bertujuan untuk memperoleh ketepatan suatu model analisis. Lalu digunakan untuk pre-test atau uji awal dalam pengumpulan data terhadap suatu perangkat atau instrumen, kumpulan data dan jenis data yang sudah didapatkan akan diproses lebih lanjut. (Wibowo, 2012 : 87). Untuk melihat nilai residul baik berdistribusi normal atau tidak normal peneliti dapat membuktikannya melalui uji normalitas. Nilai Kolmogrov-Smirnov $Z < Z_{tabel}$: atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012 : 62).

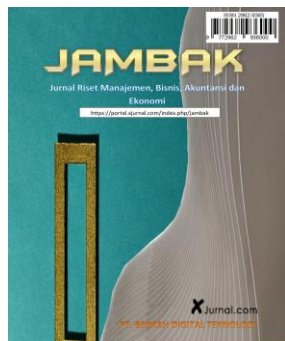
Uji variance *inflation factor* (VIF) dalam mendeteksi suatu gejala multikolinearitas. Jika tidak terdapat gejala multikoloniaritas itu artinya tidak ada relasi dalam setiap variabel bebas, ini ditunjukkan juga dengan nilai VIF kurang dari 10 Menurut Algifari dalam (Wibowo 2012 : 87). Peneliti bisa menggunakan metode lain yaitu dengan cara setiap variabel bebasnya dikorelasikan, bisa diambil kesimpulan jika nilai koefisien relasi kurang 0,5 dikatakan model persamaan tidak terjadi multikolinearitas (Wibowo, 2012 : 87). metode Barlet dan Rank Spearman atau Uji Spearma's rho, metode grafik Park Gleyser (Wibowo, 2012 : 93). Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2016 : 188) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

A = Konstanta atau bila harga X = 0



B = Koefisien regresi
 X = Nilai variabel independen

Uji hipotesis dengan fungsi uji t ialah untuk mencari tahu apakah disebuah penelitian variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel independen. Taraf signifikansi 5% (Sujarweni, 2015 : 161). Selanjutnya Uji F bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel independen berpengaruh simultan kepada variabel dependen. Taraf signifikansi 5% (Sujarweni, 2015 : 162)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

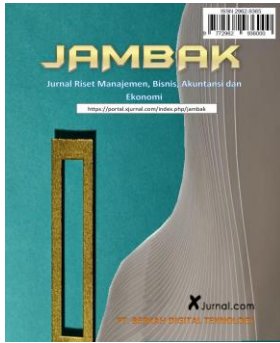
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Kode Butir	Statistik Hitung		Ket.
		r-hitung	r tabel	
X1- Upah kerja	X1.1	0,719	0,2656	Valid
	X1.2	0,829	0,2656	Valid
	X1.3	0,689	0,2656	Valid
	X1.4	0,594	0,2656	Valid
	X1.5	0,573	0,2656	Valid
Y- Produktivitas	Y1.1	0,694	0,2656	Valid
	Y1.2	0,789	0,2656	Valid
	Y1.3	0,713	0,2656	Valid

**r-tabel diperoleh dari tabel-r dengan N=55 dan alpha=0,05 (uji dua arah)*

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwasanya mayoritas indikator yang menyusun masing-masing variabel memiliki R-hitung > R-tabel (atau nilai sig. < alpha), yang artinya secara keseluruhan item pertanyaan telah valid dan dapat digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya.

Menurut Wiratna Sujarweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel dan dapat diteima jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel pada penelitian ini:

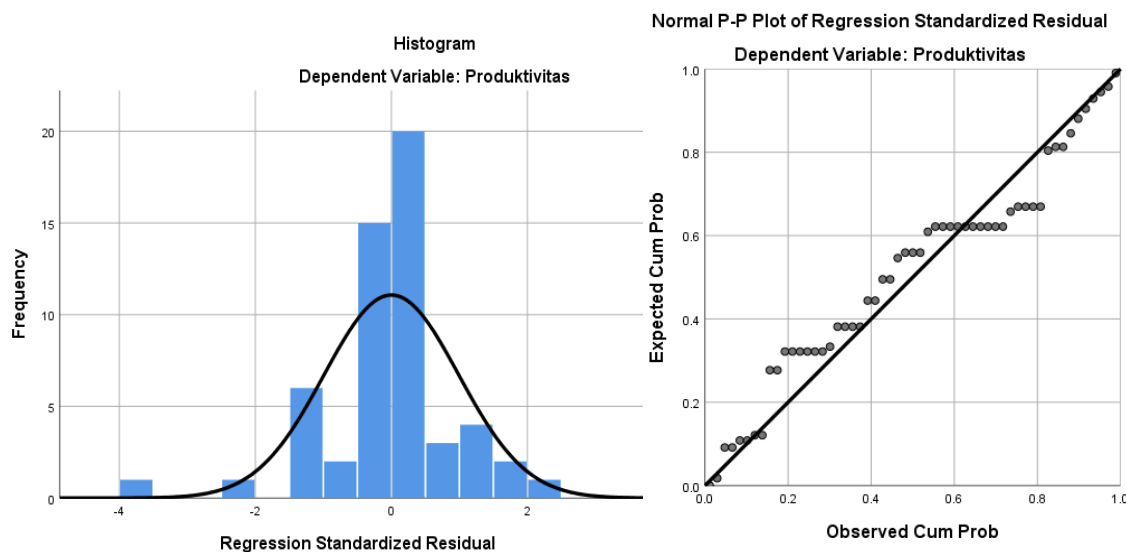


Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keputusan
Upah	5	0,770	0,6	Reliable tinggi
Produktivitas	3	0,824	0,6	Reliable tinggi

Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap instrument penelitian. Dapat dilihat bahwasanya dari ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, secara keseluruhan memiliki nilai Cronbach Alpha variabel > nilai standar (0,6) yang artinya variabel memiliki nilai reliabilitas tinggi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Gambar 2. Hasil Histogram dan Nilai Signifikansi pada Uji Kolmogorov Smirnov



Grafik PP-Plot gambar 2 di atas kita dapat melihat bahwa residual cenderung menyebar di sekitar garis diagonalnya. Selain itu histogram dari residual cenderung telah membentuk lonceng sempurna. Oleh karena itu, sebagaimana pedoman dalam pengambilan kesimpulan uji normalitas didapatkan bahwa nilai residual dari model yang telah terbentuk dikatakan secara relatif telah berdistribusi normal.



Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33832531
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.138
Test Statistic		.147
Exact Sig. (2-tailed)		.166
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil pengujian normalitas residual dengan menggunakan indikator formal Kolmogorov Smirnov pada pendekatan asymptotic didapatkan statistik hitung variabel sebesar 0,147. Nilai ini memiliki p-value (0,166) > alpha (0,05). Dengan hasil ini didapatkan kesimpulan bahwa pada tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 5%) dikatakan terdapat cukup bukti untuk Gagal Tolak H0 bahwa residual data telah berdistribusi normal.

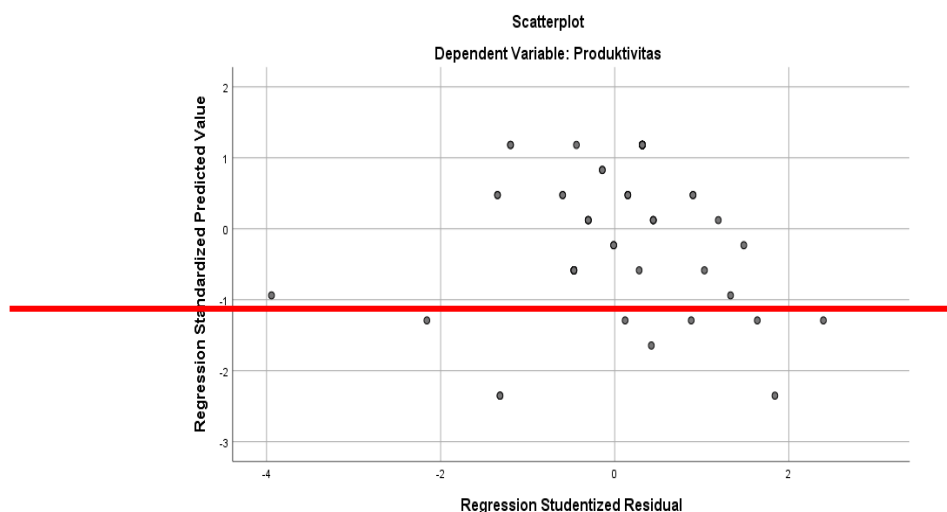
Tabel 7. Uji Multikolinieritas: Nilai VIF (Variance Inflation Factor)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Upah kerja1.000		1.000

Dapat dilihat bahwa pada pengujian dengan sata empiris didapatkan bahwa nilai indikator multikolinieritas dalam model yakni nilai tolerance menunjukkan nilai >0,1 dan nilai VIF menunjukkan nilai <10 untuk setiap variabel bebas. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjutan.



Gambar 3. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

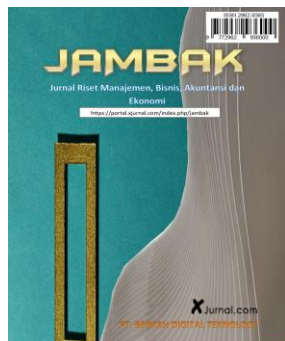


Pada Grafik *Scatter Plot* di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model yang telah terbentuk. Dengan kata lain varian error dari model tikonstan dan model layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 8. Uji Glejser

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.397	.684		4.963
	Upah kerja	-.147	.041	-.446	-1.162
a. Dependent Variable: abs_res					

Uji Glejser meregresikan antara variabel independent dengan variabel dependent berupa nilai absolute residual. Didapatkan dari data tersebut bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi variabel > alpha (5%). Dengan hasil tersebut maka didapatkan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Tabel 9. Koefisien Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.757	1.097		3.424
	Upah kerja	.391	.065	.637	6.022

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dengan satu variabel bebas. Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + \varepsilon$$

$$\hat{Y} = 3,757 + 0,391 X_1$$

Keterangan:

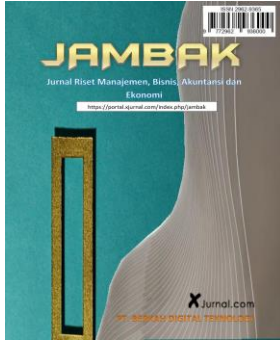
Y = Produktivitas
 α = Konstanta
 X_1 = Upah kerja
 ε = *residual error*

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstanta bernilai 3,757 mengindikasikan bahwa jika semua variabel bebas pada model yang telah terbentuk memiliki nilai nol, maka nilai Produktivitas akan bernilai tetap sebesar 3,757 poin, dengan asumsi faktor lain diluar model dianggap konstan. Koefisien Upah kerja bernilai 0,391 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Upah kerja sebesar 1 poin, maka nilai Produktivitas akan bertambah 0,391 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.

Tabel 10. Hasil uji-T (Parsial)

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.757	1.097	3.424	.001
	Upah kerja	.391	.065	.637	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hipotesis 1:

H₀: Variabel Upah kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

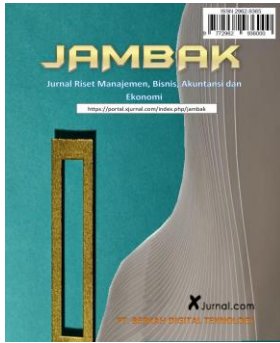
H_a: Variabel Upah kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai T-hitung variabel bebas sebesar 6,022 dengan nilai p value sebesar 0,000. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah Tolak H₀. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa Variabel Upah kerja memiliki pengaruh signifikan (secara parsial) terhadap Variabel Produktivitas.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis terhadap upah kerja terhadap produktivitas pengrajin rotan di PT. House of Rattan. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan dalam bagian sebelumnya, beberapa aspek penelitian dapat dianalisis lebih lanjut.

1. Profil Responden: Dalam penelitian ini, seluruh responden adalah pria (100%) dan sebagian besar berusia antara 36 hingga 50 tahun (73%). Informasi ini memberikan gambaran tentang kelompok responden yang terlibat dalam penelitian.
2. Uji Validitas: Dalam penelitian ini, instrumen penelitian (kuisiонер) dinyatakan valid melalui uji validitas. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisiонер secara tepat mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu upah kerja, dan produktivitas pengrajin rotan.
3. Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana kuisiонер yang digunakan dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, yaitu upah kerja dan produktivitas pengrajin rotan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 yang mengindikasikan bahwa kuisiонер yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.
4. Uji Asumsi Klasik: Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis memenuhi persyaratan tertentu. Dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal, tidak ada gejala multikolinearitas, dan homoskedastisitas, yang mengindikasikan bahwa asumsi klasik telah terpenuhi.



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



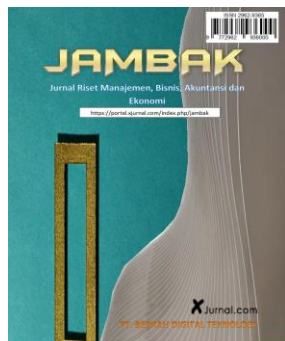
5. Analisis Regresi : Dalam analisis regresi, pengaruh variabel upah kerja (X) terhadap produktivitas (Y) dievaluasi. Hasilnya menunjukkan bahwa upah kerja (X) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y). Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa 40,6% dari variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel upah kerja.
6. Pembuktian Hipotesis : Melalui uji t, hipotesis bahwa upah kerja (X) memiliki pengaruh terhadap produktivitas (Y) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikatnya.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diolah melalui program SPSS, dapat disimpulkan bahwa: Variabel Upah kerja diperoleh memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,022 > 2,004$) artinya variabel upah kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pengrajin rotan di PT. House of Rattan. Produktivitas merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh PT. House of Rattan, karena upah kerja para pengrajin rotan akan menentukan produktivitas dari para pengrajin rotan itu sendiri. Upah Kerja memiliki kontribusi nilai R-Square sebesar 40,6% terhadap pembentukan variasi nilai Produktivitas (Y), sedangkan sisa nya 59,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Hasil uji hipotesis (uji-T) dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai T-hitung variabel bebas sebesar 6,022 dengan nilai p value sebesar 0,000. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa Variabel Upah kerja memiliki pengaruh signifikan (secara parsial) terhadap Variabel Produktivitas.

Saran bagi PT. House of Rattan hendaknya melakukan penyesuaian upah kerja pengrajin rotan agar sesuai dengan UMK dan dampak positifnya terhadap peningkatan produktivitas. Perlu dilakukan penelitian selanjutnya yang menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas seperti tanggung jawab sosial perusahaan. Pengukuran produktivitas kerja diharapkan lebih spesifik berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Implikasi hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui kebijakan upah kerja yang adil dan memotivasi. Peneliti berikutnya



JAMBAC

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

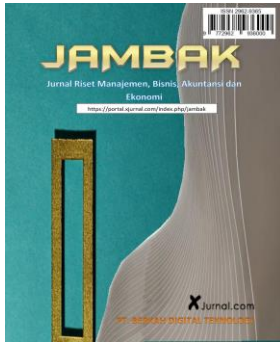
Vol. 3, No. 1, Jun 2024



dapat mengembangkan model penelitian dengan variabel-variabel baru sesuai konteks masalah. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan kebijakan pemerintah terkait kesejahteraan pekerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Astari Fatma 2017, *The Level Of Wage And Labor Productivity In Hotel Industrys: An Analysis*. Universitas Sriwijaya, Indonesia Eurasian Journal of Economics and Finance
- Emilda 2013, *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel pada Bagian Produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember*. Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1) Dan mencapai gelar sarjana Ekonomi
- Herdiansyah Rizki 2011, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Farley's Kota Mojokerto*.
- Kusuma Dewi 2013, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Mete di Wonogiri*. Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret.
- Lestari Ratih Widi 2011, *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kab. Pati*. Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Parulian 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Terori ke Praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saidin 2016, *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhdapa Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majane*. Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Selvia Aprilyanti 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)* Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tridnanti Palembang Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72 p-ISSN 2580-2887, e-ISSN 2580-2895
- Sinungan 2014, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9. Jakarta. Aksara.
- Sugiyono 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif) Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke15, Alfabeta, Bandung.



JAMBAK

Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i1.100>

Vol. 3, No. 1, Jun 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Setiadi 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Bumi Aksara.

Sugioyono 2010, *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.

Widyaningsih Nesti 2012, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Duta Jepara*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeti Yogyakarta

Yusniar Lubis 2014, *Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan* Staf Pengajar Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Agricola (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)