

# **PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GENTENG INTAN SOKKA DI KABUPATEN KEBUMEN**

**Ani Marlia**

Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

[animarlia@yahoo.co.id](mailto:animarlia@yahoo.co.id)

## **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang positif tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen. Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara tingkat upah dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen.

Populasi dari penelitian sebanyak 15 orang karyawan semua diteliti. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara langsung dan analisis dokumen yang berupa data produktivitas kerja dan upah karyawan serta metode literatur yang berupa buku-buku pustaka, metode analisis menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat upah Perusahaan Genteng Intan sokka di Kabupaten Kebumen termasuk kategori tinggi (46,67%), Produktivitas Kerja pada kategori tinggi (66,67%). Berdasarkan hasil analisis diperoleh  $r^2 = 0,724$  artinya tingkat upah terhadap produktivitas memberikan pengaruh positif. Besarnya pengaruh 72,40% dan 27,60% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian hipotesis diatas dapat diterima yang berbunyi ada pengaruh yang positif antara tingkat upah dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen.

**Kata Kunci : Pengaruh Tingkat Upah dan Produktivitas Kerja Karyawan**

## **A. PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu wadah untuk menampung para karyawan yang bekerja untuk memproduksi barang dan jasa, adapun pengertiannya, "Perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan" (Basu Swasta, 1988 : 12).

Karyawan dan perusahaan harus memiliki komitmen bersama dalam meningkatkan produktivitas kerja, agar suatu perusahaan tetap dapat bersaing di

pasar. Produktivitas menurut Basu Swasta (1988 : 281) “adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang di produksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang di pakai untuk mendapatkan hasil tersebut”.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut suatu perusahaan perlu memberi motivasi kerja terhadap karyawannya. Motivasi kerja yang akan perusahaan lakukan dengan cara memberi upah atau kompensasi yang sedikit lebih tinggi untuk dapat membangkitkan minat kerja pada karyawan. Adapun motivasi alamiah yaitu motivasi yang timbul dari diri karyawan sendiri misal kesadaran dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih disiplin dan lebih terarah, sedangkan motivasi dari luar dapat berupa motivasi spiritual atau dorongan yang sangat erat kaitannya dengan kompensasi atau tingkat upah yang di berikan oleh perusahaan.

Menurut John Soeprihanto (1984 : 51), “Upah adalah balas jasa atau imbalan terhadap faktor produksi tenaga kerja manusia”. Suatu perusahaan dalam mengelola tingkat upah yang di berikan pada karyawan harus sefektif dan sefisien mungkin agar perusahaan mendapatkan laba yang optimal tanpa harus mengesampingkan kesejahteraan karyawannya. Upah yang di berikan oleh perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara pengelolaan, pembelanjaan dan pengelolaan perusahaan, produksi dan pemasaran hasil produksi yang berkelanjutan.

Sebagai contoh apabila dalam suatu perusahaan memberikan upah atau kompensasi yang sangat rendah di bandingkan dengan pengorbanan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut maka akan menjadikan karyawan tersebut menjadi menurun semangat kerjanya, berbeda jika upah atau kompensasi yang di tawarkan oleh perusahaan tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja di perusahaan tersebut. Secara teoritis, tingkat upah suatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sehingga diperlukan perhatian dari penanganan secara khusus serta perhitungan

yang menyeluruh agar perusahaan dapat mempertahankan kejayaan perusahaannya, namun didalam sebuah perusahaan belum ada penanganan yang serius dalam menangani masalah tingkat upah guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, selain itu juga perusahaan belum sepenuhnya menyadari bahwa tingkat upah sangatlah mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

### **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen, dengan jumlah pekerja sebanyak 15 orang dan semuanya diteliti. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dan penyelesaian laporan dilaksanakan pada bulan September 2013.

### **C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Produktivitas kerja Perusahaan Genteng Intan Sokka Kabupaten Kebumen pada umumnya pada kategori tinggi karena 66,67% pada kategori tinggi, produktivitas kerja untuk kategori cukup 26,67%, produktivitas kerja untuk kategori kurang 6,67%, dan produktivitas kerja untuk kategori rendah 0%, sedangkan tingkat upah Perusahaan Genteng Intan Sokka Kabupaten Kebumen pada umumnya pada kategori tinggi karena dengan persentase sebesar 46,67% pada kategori tinggi, tingkat upah untuk kategori cukup 33,33%, tingkat upah untuk kategori kurang 20,0%, tingkat upah untuk kategori rendah 0%.

Dari variabel produktivitas kerja bahwa dari analisis korelasi parsial ( $r$ ) 0,851 maka hipotesis yang berbunyi "Adanya pengaruh yang positif tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen" dapat diterima besarnya dengan 72,40% dengan kata lain 27,60% produktivitas kerja di tentukan oleh tingkat upah. Artinya makin tinggi upah maka produktivitas kerja karyawan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen akan lebih tinggi begitu juga sebaliknya.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Produktivitas kerja Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen ada pada kategori tinggi yaitu 66,67%, produktivitas kerja untuk kategori cukup 26,67%, produktivitas kerja untuk kategori kurang 6,67%, dan produktivitas kerja untuk kategori rendah 0%, tingkat upah Perusahaan Genteng Intan Sokka Kabupaten Kebumen ada pada kategori tinggi yaitu dengan persentase sebesar 46,67% pada kategori tinggi, tingkat upah untuk kategori cukup 33,33%, tingkat upah untuk kategori kurang 20,0%, tingkat upah untuk kategori rendah 0%.

Dan dari variabel produktivitas kerja bahwa dari analisis korelasi parsial ( $r$ ) 0,851 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,724 maka hipotesis diterima yang berbunyi “Adanya pengaruh yang positif tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen” sebesar 72,40% dengan kata lain 27,60% produktivitas kerja di tentukan oleh tingkat upah.

Sesuai dengan kesimpulan yang diuraikan, maka dapat diajukan saran oleh peneliti yaitu, untuk pengaruh tingkat upah Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen berada pada kategori tinggi dan itu artinya harus terus mempertahankan oleh pemilik Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen agar tetap selalu ada pada kategori tinggi dan sesuai dengan apa yang menjadi tujuannya, Perusahaan Genteng Intan Sokka di Kabupaten Kebumen diharapkan dapat merubah budaya kerja agar para pekerja tak jenuh dalam melakukan aktivitas kerja yang selama ini dilakukan, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebaiknya pemilik Perusahaan Genteng Intan Sokka Kabupaten di Kebumen memberikan imbalan atau upah yang lebih sehingga karyawan merasa senang dan semangat dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Basu Swasta. 1988. *Pengantar bisnis modern (Pengantar ekonomi perusahaan modern)*. Yogyakarta : Liberty.

John Soeprihanto. 1984. *Manajemen personalia*. Yogyakarta : BPFE.

