

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1. Pendahuluan

Peningkatan produktivitas adalah penting dalam lingkungan kompetitif global dewasa ini, dan SDM memainkan peranan sangat penting dalam menurunkan biaya tenaga kerja. Bagi banyak perusahaan, pelembagaan kontrol yang ketat merupakan lini pertama dari serangan terhadap penurunan biaya tenaga kerja, departemen SDM pada umumnya memainkan peran sentral dalam perencanaan dan implementasi perampingan perusahaan dan selanjutnya mengambil langkah untuk mempertahankan semangat kerja dari karyawan. SDM membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tekanan yang semakin meningkat, dengan membantu karyawan untuk belajar memprioritaskan tugas dan mengurangi stres pekerjaan (Gary Dessler, 1997)

3.1.1. Arti dan Pentingnya Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Daya fisik, dimaksudkan sebagai kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanan menghadapi serangan penyakit. Daya fisik sangat penting dan merupakan penentu bagi seseorang untuk mencapai cita-citanya.

Manusia adalah orangnya, sedangkan SDM adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya fisik yang terdapat pada orang tersebut. Kualitas SDM harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat, sehingga hidup sejahtera tercapai. Hidup sejahtera diartikan secara relatif dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhannya dan merasa aman dalam menikmatinya. (Malayu S.P. Hasibuan , 1990)

3.1.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan SDM ini untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Jadi dalam rencana SDM harus ditentukan semua hal tersebut di atas secara baik dan benar.

Tujuan Perencanaan SDM adalah (Malayu S.P. Hasibuan , 2000) :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat
5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menentukan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Metode perencanaan SDM yang hanya berdasarkan pada pengalaman, imajinasi dan perkiraan-perkiraan dari perencanaan saja mempunyai resiko yang cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan.

Perencanaan SDM yang tepat harus dilakukan berdasarkan atas hasil analisis data, informasi, dan peramalan-peramalan dari perencanaannya. Rencana SDM semacam ini risikonya relatif lebih kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Perencanaan SDM baru dapat dilakukan dengan baik dan benar jika informasi tentang *Job analysis*, organisasi dan situasi persediaan tenaga kerja diperoleh. *Job analysis* memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang dipergunakan (Malayu S.P. Hasibuan , 2000).

Organisasi memberikan informasi tentang hal-hal berikut :

1. Tujuan yang ingin dicapai
2. Jenis organisasi
3. Dasar pendepartemenan dan struktur organisasi
4. Rentang kendali setiap departemen
5. Kepemimpinan organisasi, individu atau kolektif
6. Jumlah karyawan, dan perincian manajerial dan operasional
7. Jenis-jenis *authority* yang didelegasikan dalam organisasi
8. Tingkat-tingkat posisi pejabat

Situasi persediaan tenaga kerja memberikan informasi tentang hal-hal berikut :

1. Persediaan tenaga kerja dan tingkat kemampuan SDM
2. Jenis-jenis, susunan umur, tingkat pendidikan, serta penyebaran atau pemerataan tenaga kerja
3. Kebijakan perburuhan dan kompensasi pemerintah
4. Sistem kurikulum dan tingkat-tingkat pendidikan SDM

3.2. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai berikut (H. Hadari Nawawi, 1997):

1. Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, pekerja atau karyawan)
2. Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya
3. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi .

Banyaknya latar belakang yang berbeda dari para tenaga kerja, menimbulkan keragaman tenaga kerja. Di Indonesia, keragaman tenaga kerja bersifat terbatas, terutama yang agak menonjol adalah perbedaan berdasarkan jenis kelamin dan usia (Hadari Nawawi, 1997), selain pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan upah tenaga kerja juga perlu diperhatikan.

3.3. Tenaga Kerja Proyek Konstruksi

Tenaga kerja proyek konstruksi adalah tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan yang ditugaskan menjalankan suatu kegiatan dalam proyek konstruksi (Hadari Nawawi, 1997):

1. Tenaga kerja fungsional adalah tenaga kerja yang direkrut dan menandatangani ikatan kerja perorangan dengan perusahaan jasa konstruksi,

diantaranya adalah *site engineer*, *site manager*, administrasi dan lain-lain.

Tenaga kerja ini berpengaruh dalam arti pemberian motivasi dan koordinasi.

2. Tenaga kerja operasional adalah tenaga kerja yang bekerja berdasarkan ikatan kerja yang ada antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan kontraktor, untuk jangka waktu tertentu. Biasanya tenaga ini menghasilkan suatu unit produksi. Diantaranya tenaga ahli, mandor, tukang dan pekerja.

3.4. Produktivitas

3.4.1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia, diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk organisasi/ perusahaannya. Penghargaan tersebut dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil (*output*), yang dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen / masyarakat. Oleh karena itu, sulit untuk dibantah bahwa hasil (*output*) pekerja secara individual mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas organisasi / perusahaan (Hadari Nawawi, 1997).

3.4.2. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pada pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun), yaitu diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Produktivitas merupakan indeks yang didapat dari rasio atau perbandingan antara keluran (*output*) dan masukan (*input*),

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Luas pekerjaan (m}^2\text{)}}{\text{Jam / orang}}$$

Untuk produktivitas tukang pada pemasangan keramik lantai di suatu proyek konstruksi, yang dimaksud dengan keluaran (*output*) adalah volume pekerjaan pemasangan keramik lantai yang dapat dihasilkan, sedangkan masukan (*input*) adalah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan volume pemasangan keramik lantai tersebut.

Berdasarkan formula di atas maka, produktivitas akan meningkat apabila :

1. Volume / kuantitas keluaran bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan.
2. Volume / kuantitas keluaran tidak bertambah, akan tetapi jumlah masukan berkurang.
3. Volume / kuantitas keluaran bertambah berlipat ganda, dengan menambah jumlah masukan.

Asumsi di atas memang dapat saja berbeda dalam implementasinya di lapangan, oleh karena itu kami menganggap penting untuk mengadakan penelitian langsung di lapangan mengenai produktivitas tukang ini. Berdasarkan teori di atas, berarti produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pemasangan keramik lantai akan meningkat apabila:

1. Volume pekerjaan pemasangan keramik lantai yang dihasilkan bertambah besar, tanpa menambah waktu kerja.
2. Volume pekerjaan pemasangan keramik lantai yang dihasilkan sesuai dengan rencana (tidak bertambah), akan tetapi dikerjakan dalam waktu yang lebih cepat dari jadwal (*schedule*).
3. Waktu bekerja bertambah/ditambah, dengan maksud untuk menghasilkan volume pekerjaan pemasangan keramik lantai yang lebih banyak

Untuk merealisasikan hal tersebut maka harus dilakukan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecepatan kerja dari tenaga kerja, antara lain pengalaman kerja, upah, umur dan tingkat pendidikan.

3.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Berikut ini adalah uraian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut beberapa ahli, diantaranya adalah :

1. Menurut Hadari Nawawi (1997)

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia :

- a. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
- b. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang

memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

Kedua faktor tersebut dipengaruhi pula oleh kemampuan mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja pada diri setiap pekerja atau secara individual.

2. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000)

- a. Kuantitas
- b. Tingkat keahlian
- c. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
- d. Kemampuan, sikap
- e. Minat
- f. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.

3. Menurut T. Hani Handoko (1984)

Mengemukakan faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor-faktor tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, antara lain :

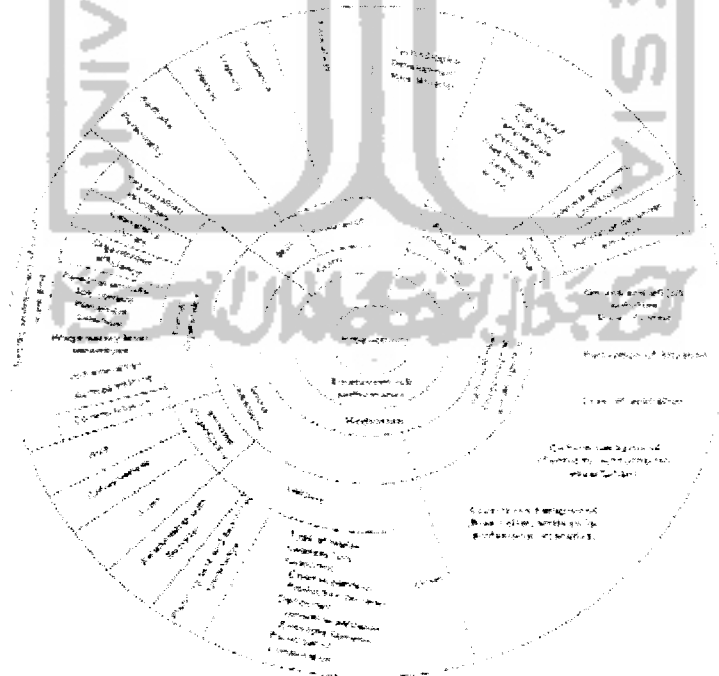
- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan diwaktu lalu.
- b. Bakat dan minat (*aptitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kemampuan.

- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), memperkirakan rasa tanggung jawab dan rasa kewenangan seseorang.
- d. Kemampuan analitis dan manipulatif, untuk memperkirakan kemampuan pemikiran dan penganalisaan.
- e. Keterampilan teknis, untuk memperkirakan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis pekerjaan.
- f. Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk mengetahui kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Menurut Model Sutermeister

Melalui model Sutermeister ini dijelaskan bahwa banyak faktor-faktor yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja (Ranupandojo, 1996).

Gambar 1 Model Produktivitas Sutermeister



Dari gambar tersebut, terlihat faktor yang memberikan pengaruh langsung pada produktivitas dan faktor yang memberikan pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas. Faktor yang tidak berpengaruh langsung (faktor lingkungan) meliputi :

- a. Faktor kemampuan kerja, yang dipengaruhi oleh ketrampilan dan pengetahuan pekerja. Faktor ketrampilan pekerja ditentukan oleh sikap, kepribadian, minat, latihan dan pengalaman. Sedangkan faktor pengetahuan ditentukan oleh pendidikan pekerja, pengalaman, latihan dan minat pada pekerjaan.
- b. Faktor motivasi, memberi pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja. Motivasi individu ditentukan oleh kondisi sosial dan kebutuhan individu pekerja, serta keadaan fisik pekerja.
- c. Kondisi sosial pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun informal, kepemimpinan dari para pemimpinnya dan organisasi pekerja di perusahaan tersebut.
- d. Organisasi formal yang mempengaruhi kondisi sosial pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan kebijakan personalia.
- e. Organisasi informal, peranannya akan dipengaruhi oleh tujuan , keterikatan anggota dan ukuran organisasi informal tersebut.
- g. Kepemimpinan para pemimpin, pengaruhnya terlihat pada hubungan dengan para seniornya, perencanaan tentang ketrampilan dan pengetahuan

teknis, dan juga gaya kepemimpinan yang dilaksanakan para pemimpin itu sendiri.

- h. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya (devaluasi, inflasi dan lain-lain), situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan, persepsinya terhadap situasi, tingkat aspirasi, latar belakang budaya dan pengalaman.
- i. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya, banyak ditentukan oleh tata letak, sistem penerangan, keamanan, temperatur udara, ventilasi serta musik pengantar kerja yang mungkin ada di tempat kerja.

Sedangkan faktor yang memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas adalah pengembangan teknologi, bahan baku dan prestasi kerja para pekerja itu sendiri.

Dari model Sutermeister memberikan arti bahwa produktivitas karyawan ditentukan oleh performance atau kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh dua faktor penting sesuai dengan model sutermeister adalah faktor motivasi dan kemampuan kerja. Faktor kemampuan kerja itu sendiri dipengaruhi secara langsung oleh pengetahuan dan ketrampilan. Faktor pengetahuan dipengaruhi secara langsung oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Faktor ketrampilan pekerja ditentukan oleh sikap, kepribadian, minat, latihan dan pengalaman. Dan juga menurut model Sutermeister secara tidak langsung produktivitas dipengaruhi oleh kompensasi / gaji / upah dan kondisi fisik pekerja yang termasuk didalamnya faktor umur.

3.5.Faktor-faktor tenaga kerja

Dari uraian diatas jelas digambarkan bahwa faktor-faktor tenaga seperti upah, umur, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Berikut ini akan diuraikan satu persatu bagaimana pengaruh faktor-faktor tenaga kerja tersebut terhadap produktivitas.

3.5.1. Upah

Tenaga kerja bila dikaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan / manajer dan buruh. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa / kompensasi sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu : kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan (Malayu S.P. Hasibuan, 2001).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati untuk membayarnya.

Sedangkan menurut Moh. As'ad, bahwa upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa / kompensasi

yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Malayu S.P. Hasibuan, 2001)

Tujuan dari pemberian kompensasi adalah antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi dan lain-lain. Jika balas jasa/kompensasi yang diberikan cukup besar maka akan memberikan kepuasan kerja pada tenaga kerja dan mudah untuk memotivasi tenaga kerja. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat. Oleh karena menurut Malayu S.P. Hasibuan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain adalah:

- a. penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. serikat buruh dan organisasi karyawan
- d. produktivitas kerja karyawan
- e. pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f. biaya hidup
- g. posisi jabatan karyawan

- h. pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. kondisi perekonomian nasional
- j. jenis dan sifat pekerjaan.

Jelas terlihat di atas bahwa ada hubungan timbal balik antara besarnya kompensasi dengan produktivitas, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil. Dengan demikian tenaga kerja akan terpacu untuk berproduktifitas baik agar mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

3.5.2. Umur

Variabel umur diukur oleh karena sangat berpengaruh pada kecepatan dan kecermatan dalam bekerja. Faktor umur merupakan salah satu faktor penting guna menunjang keberhasilan kerja seseorang. Karenanya umur seringkali menjadi persyaratan pokok untuk masuk dalam suatu lingkup pekerjaan. Walaupun tidak ada ketentuan yang pasti pada umur berapa seseorang mempunyai produktivitas yang maksimal atau sebaliknya. Namun pada prinsipnya dalam setiap jenjang umur tertentu akan memiliki tingkat produktivitas yang tertentu pula.

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang-undang perburuhan. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan kreatif, tetapi cepat bosan,

kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, dan *turn over*nya tinggi. Karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensinya dan *turnover*nya rendah (Malayu S.P. Hasibuan, 2001)

Menurut Ida Bagus Mantra (1985), di beberapa negara misalnya : Amerika Serikat, Jerman dan negara-negara Eropa lainnya, bagian penduduk yang termasuk usia kerja adalah kelompok umur 15-64 tahun. Di Indonesia , Biro Pusat Statistik mengambil penduduk umur 10 tahun ke atas sebagai kelompok penduduk usia kerja. Sedangkan menurut Imam Suharto dalam buku Manajemen Proyek, disebutkan bahwa usia produktif tenaga kerja berkisar antara 20-50 tahun.

3.5.3. Tingkat Pendidikan (Edukasi)

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Malayu S.P. Hasibuan, 2001)

Latar belakang pendidikan dari tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja suatu proyek. Dengan adanya syarat pendidikan maka dapat diharapkan pengembangan untuk masa yang akan datang, misalnya dengan adanya teknik baru yang harus dipelajari berkaitan dengan pekerjaan. (Alex Nitisemito, Manajemen Personalia, 1982)

Yang dimaksud dengan pendidikan disini adalah pendidikan formal di sekolah-sekolah dan pendidikan non formal berupa pelatihan. Didalam

bekerja seringkali faktor edukasi merupakan syarat paling pokok untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Untuk tercapainya kesuksesan di dalam bekerja dituntut pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan dipegangnya (Moh. As'ad, 1991).

Menurut Drs. Jan Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Salah satu tujuan dari pengembangan atau pendidikan dan latihan pada hakikatnya menyangkut produktivitas kerja, dengan pendidikan dan latihan , produktivitas karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan semakin baik (Malayu S.P. Hasibuan)

3.5.4. Pengalaman Kerja

Pada umumnya suatu perusahaan jasa konstruksi, dalam menerima tenaga kerja lebih mengutamakan pengalaman kerja dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang telah diperolehnya. Dengan menggunakan konsep kurva pengalaman yang didasarkan atas asumsi bahwa seseorang atau sekelompok orang yang mengerjakan pekerjaan yang relatif sama dan berulang – ulang akan memperoleh pengalaman dan peningkatan ketrampilan,

sehingga waktu atau biaya pekerjaan per unit akan berkurang. (Iman Suharto, Manajemen Proyek, 1995)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan yang didapat oleh tenaga kerja secara tidak langsung (*non-formal*), jika mereka bekerja pada suatu organisasi. Jadi, semakin banyak dan lama tenaga kerja tersebut bekerja pada suatu organisasi, semakin banyak pula pengalaman yang mereka dapatkan.

3.6. Analisis Regresi dan Korelasi

Menurut Sugiyono (1999) analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel bebas atau *independent variable* terhadap variabel terikat atau *dependent variable*. Variabel bebas dalam rumus umumnya berupa simbol (X) sedangkan variabel terikat dengan simbol (Y). Analisis regresi ada 2 macam. Yang pertama adalah analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara suatu variabel bebas dengan suatu variabel terikat di mana jumlah variabel bebasnya hanya satu. Rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Analisis Regresi jenis kedua adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan bila jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k$$

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

β_0 = konstanta regresi

β_1 = koefisien regresi

Konstanta regresi atau β_0 dicari dengan rumus :

$$\beta_0 = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

koefisien regresi atau β_1 dicari dengan rumus :

$$\beta_1 = \frac{n \cdot (\sum X_i Y_i) - (\sum Y_i)(\sum X_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan berakibat perubahan pada variabel yang lain secara teratur, dengan arah yang sama atau dengan arah yang berlawanan. Arah korelasi terbagi menjadi 3 yaitu :

1. Korelasi positif

Korelasi antara variabel-variabel dikatakan positif apabila perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan pada variabel lain secara teratur dengan arah yang sama.

2. Korelasi negatif

Korelasi antar variabel-variabel dikatakan negatif apabila perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang berlawanan.

3. Korelasi Nihil

Korelasi antara variabel-variabel dikatakan nihil apabila kenaikan nilai atau perubahan variabel-variabel kadang-kadang disertai turunnya nilai variabel yang lain atau kadang-kadang diikuti kenaikan nilai variabel yang lain sehingga arah hubungannya tidak teratur, pada saat yang sama mempunyai arah yang sama dan juga arah yang berlawanan.

Ukuran besar kecilnya atau kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel apabila bentuk hubungannya linier disebut *coefficient correlation* (koefisien korelasi); Koefisien korelasi mempunyai nilai dari maksimal +1 sampai dengan minimal -1 atau dengan bahasa matematis : $-1 \leq r \leq +1$. Apabila nilai koefisien korelasi sama dengan +1 maka terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel. Jika nilai koefisien korelasi sama dengan -1 maka terdapat hubungan negatif yang sempurna. Jika nilai korelasi sama dengan 0 maka antara variabel-variabel tersebut tidak terdapat hubungan atau korelasi.

Interpretasi untuk nilai koefisien korelasi diberikan pada tabel 4.1 berikut sesuai dengan buku Statistika untuk Penelitian (Sugiyono, Dr., 1999 : 216) :

Tabel 4.1. Interpretasi untuk nilai koefisien korelasi

| Interval koefisien | Interpretasi |
|--------------------|---------------|
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat kuat |

3.6.1. Analisis Korelasi

Korelasi atau asosiasi disini adalah untuk mencari hubungan variabel-variabel yang diminati. Disini akan ditinjau dua aspek untuk analisis korelasi, yaitu apakah data sampel yang ada menyediakan bukti cukup bahwa ada kaitan antara variabel-variabel dalam populasi atau sampel, dan yang kedua adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel tersebut.

Dalam penelitian ini dipakai Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, Korelasi Linier Berganda dan diuji dengan Uji-t untuk korelasi tunggal dan Uji-F untuk korelasi berganda.

1. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* :

Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* untuk Hubungan Produktivitas (Y) dan Pendidikan (X_1), Hubungan Produktivitas (Y) dan Umur (X_2), Hubungan Produktivitas (Y) dan Upah (X_3) dan Hubungan Produktivitas (Y) dan Pengalaman Kerja (X_4). Koefisien korelasi (r_y) dapat dihitung sesuai dengan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2000):

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi antara variabel X dengan Y

x = $(X_i - X_{rata-rata})$

y = $(Y_i - Y_{rata-rata})$

Dari analisis korelasi Pearson product moment, tingkat signifikan hubungan produktivitas dan masing – masing faktor-faktor tenaga kerja dapat diketahui dengan uji t. dan t_{hitung} , dapat dicari sesuai rumus sebagai berikut (Sugiyono, 1999):

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi berganda

n = jumlah anggota sampel

2. Analisis Koefisien Korelasi Linier Berganda Hubungan Produktivitas (Y) Dengan Faktor Pendidikan (X1), Umur (X2), Upah (X3) dan Pengalaman (X4) Secara Serempak

Koefisien korelasi berganda, sesuai dengan rumus (Sugiyono, 1999):

$$R_{y.(1.2.3.4)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

$R_{Y(1,2,3,4)}$ = korelasi antara variabel X1, X2, X3 dan X4 secara bersama-sama dengan variabel Y

$b_{(1,2,3,4)}$ = Koefisien regresi

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dari analisis korelasi linier berganda, tingkat signifikan hubungan produktivitas dan faktor tenaga kerja dapat diketahui dengan uji F. Dan dapat dicari F_{hitung} sesuai rumus sebagai berikut (Sugiyono,1999):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

dimana :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

3.7. Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan landasan teori di atas maka dapat ditarik suatu hipotesa sebagai berikut :

- a. Semakin besar upah semakin besar produktifitasnya.
- b. Bila umur pada usia produktif semakin besar produktifitasnya.
- c. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin besar produktifitasnya.
- d. Semakin lama pengalaman kerja semakin besar produktifitasnya.

