

**Pengaruh Sistem Upah Dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Bronzarindo
Desa Jatisumber, Kecamatan Trowulan,
Kabupaten Mojokerto**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh

NURUL FAJRIYAH

NIM.152015

Prodi: Pendidikan Ekonomi

SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

JOMBANG

2019

Pengaruh Sistem Upah Dan Disiplin Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD.Bronzarindo Desa Jatisumber,
Kecamatan Trowulan, Kabupaten Mojokerto

¹Nurul Fajriyah, ²Heru Totok Tri Wahono

^{1,2}Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

Email: nurulfajriyah043@gmail.com

ABSTRACT

UD. Bronzarindo is a company that stands in the area of Trowulan, Mojokerto Regency. This company produces sculpture and has 35 employees divided into several sections. Method This study uses a quantitative approach model with multiple regression analysis. While the population used is all employees who get a wage system of 35 employees. The results showed there was a partial effect (t test) wage system variables significantly influence employee productivity. while the work discipline variable and shows that also has a significant effect on employee work productivity with a Sig. (0.034 > (0.05).

Keywords: Wage System, Work Discipline and Work Productivity

ABSTRAK

UD.Bronzarindo adalah perusahaan yang berdiri di daerah Trowulan Kabupaten Mojokerto. Perusahaan ini memproduksi seni ukir patung dan memiliki karyawan sebanyak 35 karyawan yang dibagi menjadi beberapa bagian. Metode Penelitian ini menggunakan model pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sedangkan populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang mendapatkan sistem upah yang sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara parsial (uji t) variabel sistem upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. sedangkan variabel disiplin kerja dan menunjukkan bahwa secara juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai Sig. (0,034 > (0,05).

Kata Kunci : Sistem Upah, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat diharapkan dapat membantu para manajer untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. sumber daya manusia juga mempunyai kemampuan untuk menghasilkan suatu karya yang bermanfaat sering disebut dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut Fitriyanto (2012) dalam Rahmawati (2016) Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan suatu barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang memegang pekerjaan. Dengan peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan dengan adanya kompensasi sehingga dapat menjaga mekanisme kerja yang baik.

Menurut Hamali (2018) kompensasi dibagi menjadi dua macam, pertama adalah kompensasi langsung. Kompensasi langsung disini maksudnya adalah kompensasi ini akan didapatkan karyawan secara langsung ketika karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya. Contoh dari kompensasi langsung adalah upah dasar atau sistem gaji ditambahkan bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi).

Menurut Toyib selaku staf karyawan UD Bronzarindo Upah yang diterima karyawan UD Bronzarindo masih di bawah UMR di daerah Mojokerto yang bersifat tetap. Sistem upah yang ada di UD Bronzarindo ini juga berbeda-beda antara karyawan lama dan karyawan baru. Akan tetapi sama untuk sistem pengupahan waktu yang biasanya dibayar setiap *weekend* dan berbeda dengan sistem upah lembur yang dibayar sesuai dengan upah berdasarkan sistem borongan.

Sistem upah yang ada di UD Bronzarindo mendorong karyawan agar tetap semangat dalam meningkatkan disiplin kerjanya.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan selain sistem upah peneliti juga memperhatikan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawannya, standar yang harus dipenuhi agar karyawan bekerja dengan efektif salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja .

Sementara disiplin kerja yang baik membutuhkan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis Nitisemito (2002) dalam Ayer (2016). Akan tetapi, tidak semua karyawan memiliki etos kerja yang baik bagi instansi, hal ini terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda.

Tingkat disiplin kerja Karyawan UD Bronzarindo yang ada di Desa Jatisumber Kecamatan Trowulan Kabupaten Mojokerto tidak semua memiliki etos kerja yang baik, karena karyawan UD Bronzarindo ada yang datang terlambat dan ada yang datang lebih awal akan tetapi yang datang terlambat nantinya mereka pulang juga sedikit terlambat karena menyelesaikan pekerjaannya yang belum selesai jadi tingkat disiplin kerja itu juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Fitriyanto (2012) dalam Rahmawati (2016). Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan dari berbagai sumberdaya maupun faktor produksi.

Peningkatan produktivitas adalah tujuan utama di setiap perusahaan, terlebih dalam mempersiapkan berkembangnya sektor ekonomi global atau perdagangan bebas di Indonesia yang akan menguntungkan beberapa perusahaan besar. Hal tersebut memaksa setiap perusahaan yang lain untuk berkerja lebih produktif, efisien dan efektif. Untuk menciptakan suatu pekerjaan yang produktif

tidak bisa lepas dari disiplin kerja yang mendasari karyawan untuk bekerja lebih taat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Toyib selaku karyawan yang ada di UD.Bronzarindo, beliau mengutarakan bahwa produktivitas kerja disini naik turun yang diukur dari jumlah hasil barang yang diproduksi dan waktu untuk memproduksi. UD.Bronzarindo memproduksi patung yang didirikan pada tahun 1997 dimiliki oleh Wiyono. Jenis bahan baku yang digunakan UD.Bronzarindo menggunakan bahan baku semen, tetapi untuk jenis model patung UD.Bronzarindo sekitar 49 jenis model patung yang bisa diproduksi.

Dalam upah dan produktivitas penelitian terdahulu Herwati (2016) yang berjudul Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga “ beliau berpendapat bahwa tidak terdapat pengaruh langsung pada sistem upah terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah tidak dihitung berdasarkan jumlah output yang dihasilkan tetapi sesuai dengan UMK, dan pada sistem upah bulanan juga tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena sistem upah ini hanya diberlakukan pada staff dan karyawan administrasi jadi tidak melakukan proses produksi Herwati (2016). Akan tetapi menurut penelitian Sarifatin (2014) yang berjudul “Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja UD. Karya Bakti Jombang”. Beliau berpendapat bahwa terdapat pengaruh terhadap sistem upah terhadap produktivitas kerja (Sarifatin,2014).

Sesuai dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang masih berbeda pendapat, maka peneliti beralasan untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh sistem upah dan disiplin terhadap produktivitas lebih lanjut dengan menggunakan indikator yang berbeda dan di tempat yang berbeda yakni di UD.Bronzarindo.

Dari latar belakang tersebut peneliti juga menarik kesimpulan penelitian mengenai Pengaruh Sistem Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas UD.Bronzarindo Meskipun seorang karyawan gajinya di bawah UMR akan tetapi membuat mereka nyaman dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh UD.Bronzarindo karena tidak seperti praturan yang ditetapkan oleh pemerintah

untuk disiplin kerja, apabila kurang memiliki disiplin yang tinggi terutama tingkat tanggung jawab dan ketaatan terhadap perusahaan maka akan berakibat menghalangi produktivitas kerja karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Pada penelitian ini metode dalam pengambilan data, untuk mendapatkan hasil pertama dengan melakukan observasi dan wawancara kepada pemilik dan salah satu karyawan UD. Bronzarindo, dan untuk mendapatkan hasil selanjutnya dengan melakukan pencarian populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah karyawan yang ada UD. Bronzarindo sebanyak 35 karyawan, karena populasi kurang dari 100 maka diambil semua menurut Arikunto (2010) jadi sampel nya sebanyak 35 karyawan.

Pada penelitian ini ada tiga variabel Sistem Upah (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Produktivitas (Y) dan variabel sistem upah ada dua indikator, disiplin kerja ada tiga indikator, dan produktivitas ada dua indikator, setelah itu memperoleh hasil sebar angket yang berupa data penting yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Uji Signifikansi t, dan Uji F, yang nantinya hasil data penelitian diketahui seberapa pengaruh setiap variabel dependen dan independen yaitu sistem upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.350	2.694		3.099	.004
	SISTEM UPAH	.213	.116	.331	1.831	.016

DISIPLIN KERJA	.244	.110	.400	2.213	.034
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber Data Olahan 2019

Sistem Upah dengan diketahui t hitung (1.831) > t tabel (1.692) dan Sig. (0,016) < (0,05). Artinya variabel sistem upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin Kerja dengan diketahui t hitung (2.213) > t tabel (1.692) dan Sig. (0,034) < (0,05). Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel sistem upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Bronzarindo. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarifatin (2014) yang menunjukkan variabel sistem upah memiliki keterkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, berarti sesuai dengan penelitian ini.

Selain variabel sistem upah peneliti juga melakukan uji hipotesis variabel disiplin kerja dan menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Bronzarindo. Sehingga hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayer, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa ada keterkaitan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas secara signifikan.

Sedangkan untuk menguji kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat dilihat dari uji simultan (uji F) bahwa variabel independen yaitu sistem upah dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem upah terhadap produktivitas kerja karyawan UD.Bonzarindo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sistem upah yang diterapkan di UD.Bronzarindo baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD.Bonzarindo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai disiplin kerja yang diterapkan di UD.Bronzarindo baik.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD.Bronzarindo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai produktivitas yang ada di UD.Bronzarindo cukup baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan berdasarkan:

Dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan di UD.Bronzarindo sebaiknya menerapkan peraturan yang lebih ketat lagi agar tidak ada yang datang terlambat dan pulang lebih awal, misalnya pemotongan gaji yang sering terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad.2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Raya Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo. (Online). (<http://112536-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-produktivitas.pdf>) diakses 06 April 2019
- Alifaputri. 2014. *Bab II Tinjauan Pustaka A.Produktivitas Kerja 1.Pengertian*.(Online).(http://repository.ump.ac.id/5505/3/Fida%20Alifaputri_BAB%20II.pdf). Diakses 07 November 2018
- Amir, M. F. (2015) *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.

Ayer J.E. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada*

Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.(Online). (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jisep/article/view/14285/13860>) diakses 07 November 2018

Ferianto.2013. *Bab II Kajian Pustaka A.Disiplin kerja.* (Online).

(http://etheses.uin-malang.ac.id/1751/7/08410175_Bab_2.pdf) diakses 20 Oktober 2018

Rahmawati H. 2016.*Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Karyawan Produk.(Online).(<http://eprints.umm.ac.id/jiptumpp-gdl-herliarahm-44141-1-skripsi.pdf>). Diakses 07 November 2018

Sarifatin, S.D.2014. *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja UD.*

Karya Bakti Jombang. STKIP PGRI Jombang. Indonesia.

Sedarmayanti, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta

Sedarmayanti, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja.*

Mandar Maju. Bandung

Ghozali,imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9.*Semarang : Universitas Diponegoro

Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan,* Jakarta : PT Buku Seru.

Herwati, Endah. 2016 . *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja*

Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Purwokerto.Indonesia.(Online),(http://repository.iainpurwokerto.ac.id/148/1/COVER_BAB%20I_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)

Diakses 28 Oktober 2018

Fahmi. 2017.*Tabel*

Karmila. 2014. *Bab II Tinjauan Pustaka A.Kajian Penelitian Terdahulu.*

(Online).(<http://eprints.umm.ac.id/20300/3/jiptumpp-gdl-jumrotulka-36124-3-babii.pdf>).Diakses 07 November 2018

- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Jombang: Intermedia.
- Pratomo, Bondan, (2012). *Pengaruh Interaksi sosial, jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas pekerja di bidang spinning II PT. DANLIRIS SUKOHARJO. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Indonesia. (Online), (<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/23240/NTE1ODc=/Pengaruh-Interaksi-Sosial-Jaminan-Sosial-Tenaga-Kerja-Terhadap-Produktivitas-Pekerja-Di-Bagian-Spinning-Ii-Pt-Danliris-Sukoharjo-abstrak.pdf>) diakses 04 Juli 2019*
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.Indonesia.(Online),(http://eprints.undip.ac.id/18453/1/S_E_T_I_A_D_I.pdf) diakses tanggal 19 Oktober 2018.*
- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : YRMA Widya.
- Tim Legality.2017.*Undang-undang Ketenagakerjaan Terbaru dan Lengkap*. Yogyakarta: Legality.