

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. ANDATU LESTARI PLYWOOD**

(Skripsi)

**Oleh
Tiodor C.M Sitanggang**



**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2010**

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ANDATU LESTARI PLYWOOD

Oleh

Tiodor C.M Sitanggang¹, Hurip Santoso², Sumaryo, Gs²

PT. Andatu Lestari Plywood sebagai salah satu perusahaan industri pengolahan kayu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melangsungkan proses produksi secara efisien. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diantaranya adalah tingkat pendidikan, umur, pergantian shift kerja, sistem penggajian, penghasilan lain, jenis kelamin. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui tingkat kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood, (2) mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood.

Penelitian dilakukan pada PT. Andatu Lestari Plywood yang terletak di Srengsem, Kecamatan Panjang Bandar Lampung. Pemilihan lokasi dilakukan dengan sengaja (*purposive*). Responden dalam penelitian merupakan karyawan kontrak bagian produksi sebanyak 51 orang yang dipilih dengan metode sampling kelompok (*cluster sampling*) dan terbagi dalam tiga subbagian kerja yaitu subbagian glue, subbagian core dan subbagian veneer yang terbagi dalam dua shift kerja yaitu shift A sebanyak 26 orang dan shift B 25 orang. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari bulan Agustus-Oktober 2009. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan analisis kuantitatif dengan metode analisis korelasi Spearman untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat kinerja karyawan bagian produksi berada pada klasifikasi sedang, (2) Tingkat pendidikan formal, dan sistem penggajian merupakan faktor yang berhubungan nyata terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pergantian Shift kerja, Sistem penggajian, Penghasilan, dan Kinerja¹

¹ Alumni Jurusan Sosek

² Dosen Jurusan Sosek

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. ANDATU LESTARI PLYWOOD**

Oleh

Tiodor Sitanggang

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian Universitas Lampung



UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2010

Judul Skripsi : **Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood**

Nama Mahasiswa : *Tiodor Sitanggang*

Nomor Pokok Mahasiswa : 0514021048

Jurusan/Program Studi : Sosial Ekonomi Pertanian/Agribisnis

Fakultas : Pertanian

Menyetujui,

1. Komisi Pembimbing

Ir. Hurip Santoso, M.S.
NIP. 194809011976031007

Dr.Ir. Sumaryo Gs, M.Si.
NIP. 196403271990031004

2. Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian

Dr. Ir. R. Hanung Ismono, M.P.
NIP. 196206231986041003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Ir. Hurip Santoso, M.S.** _____

Sekretaris : **Dr. Ir. Sumaryo Gs, M.Si.** _____

Penguji
Bukan Pembimbing : **Dr. Ir. R. Hanung Ismono, M.P** _____

2. Dekan Fakultas Pertanian

Dr. Ir. Wan Abbas Zakaria, M.S.
NIP. 19610826 198702 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 8 Maret 2010

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Samosir Sumatra Utara, pada tanggal 28 Juni 1985, sebagai anak ke enam dari enam bersaudara, buah hati dari Bapak H. Sitanggang dan Ibu R.br. Naibaho.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) penulis selesaikan pada tahun 1998 di SD N. Siogung-ogung, Kabupaten Samosir Sumatra Utara, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) di SLTP N.1 Pangururan pada tahun 2001 di Kabupaten Samosir, Sumatra Utara dan Sekolah Menengah Umum (SMU) di SMU N. 1 Pangururan pada tahun 2004 di Kabupaten Samosir, Sumatra Utara.

Pada tahun 2005, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa S1 Pertanian Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian program studi Agribisnis di Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB). Pada tahun 2008 penulis melaksanakan Praktek Umum di PT. Andatu Lestari Pywood yang berlangsung pada bulan Juli – Agustus 2008 dan pada tahun yang sama, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapang (KKL) ke kota Bali, Malang, dan Yogya.

Penulis merupakan anggota dalam Himaseperta (Himpunan Mahasiswa Pertanian) jurusan dan menjadi peserta dalam *Sosial English Club* (SEC) dan mendapat sertifikat sebagai peserta dalam kompetisi *scruble*. Penulis pernah menjadi peserta dalam seminar internasional *Global Private Regulation anda The Future of Indonesian Coffee* yang diadakan Universitas Lampung bekerja sama dengan

Universitas Sidney, Australia pada tanggal 21 Mei 2008. Penulis juga pernah menjadi asisten dosen mata kuliah Kewirausahaan pada tahun ajaran 2008/2009.

Penulis juga aktif dalam salah satu organisasi kesukuan yaitu Imabatoba (Ikatan Mahasiswa Batak Toba) mulai tahun 2008 dan penulis menjabat sebagai Ketua Divisi Kemahasiswaan periode 2008-2009 dan sebagai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) periode 2009-2010.

SANWACANA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih karunia dan berkat-Nya yang mengalir terus menerus dalam kehidupan penulis sehingga skripsi yang berjudul: **Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood** ini dapat diselesaikan. Banyak pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini, sehingga dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. Hurip Santoso, M.S., selaku dosen pembimbing utama sekaligus pembimbing akademik atas bimbingan dan pengarahan yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa hingga penulisan skripsi ini selesai.
2. Dr.Ir. Sumaryo Gs, M.Si., selaku dosen pembimbing kedua atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
3. Dr.Ir.R. Hanung Ismono, M.P., selaku dosen penguji atas saran dan kritik yang telah diberikan demi penyempurnaan skripsi ini dan selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Lampung.
4. Dr. Ir. Agus Imron M.S, selaku ketua program studi Agribisnis.
5. Dr. Ir. Wan Abbas Zakaria, M.S., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

6. Semua dosen fakultas pertanian secara khusus dosen Sosek, atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ibunda R br. Naibaho atas doa yang tiada henti, kasih sayang yang tulus, pengorbanan dan perjuangan demi keberhasilan penulis, materi, semangat dan dorongan saat penulis merasa terjatuh dan berbeban. Ayahanda H. Sitanggang.
8. Kakak/Abang iparku (Kel. M. Nainggolan/ R. br. Sitanggang, Kel. A. Nainggolan/ L. Br. Sitanggang, Kakak Erna br Sitanggang, S.Th, Kakak Santy br. Sitanggang, Kel. K. Manik/ W. Br. Sitanggang) dan semua keponakanku (Sondang N, James N, Ferdinand N, Bella N, Bintang N, Priskila N, Patrecia N, dan Angelika Putri Karunia Manik) atas doa, kasih sayang, materi, semangat, dan penghiburan yang telah diberikan kepada penulis.
9. Abang Rido Liferson Simamora, S.Si yang telah memberi doa, semangat, perhatian dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak Suwarso sebagai Kepala Personalia pada PT. Andatu Lestari *Plywood* yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian, serta data dan informasi kepada penulis.
11. Bapak Anton Sagala beserta seluruh staff dan karyawan pada PT. Andatu Lestari *Plywood* yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan informasi.
12. Teman-teman kosan Amanda, Herawati br. Lubis, S. Kom (terimakasih pinjaman laptopnya dan maaf karena minjam terus), Rosmaria Marpaung, Angelinar Siringoringo, Ira Malau, atas perhatian, dukungan, dan kebersamaannya selama ini. Semoga sukses selalu menyertai kita.

13. Keluarga besar Imabatoba, Dewan Pembina: Bang Josua Tambunan, S.Hut, Bang Rido Liferson Simamora, S.Si, Bang Veking Situmeang, A.md, Masda Panjaitan, S.P, Nikson Panjaitan, S.P. Teman-teman BPK: Ida Niati Situmorang, S.E, Gabe Partinanda Siahaan, S.T, Boyko Purba, Hendra Manullang. BPH: Hormat Sitinjak, Herawati Lubis, S. Kom, Mirona Sormin, S.Ab, Talenta Harianja, Marito Simanjuntak, Tetty Tambunan S.H, Nopi Siboro, Yuni Tambunan, Jeffry, Rosmaria Marpaung. Serta semua anggota yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas semangat, keceriaan, dan kebersamaanya selama ini. Semoga persahabatan ini tidak akan lekang oleh waktu.
14. Teman-teman SOSEK'05, atas dukungan, bantuan dan pertemanannya, khususnya Yuliana S.P, Hanum, Niko S.P, dan Eny yang telah menemani penulis saat penulis mendapatkan gelar Sarjana (S1) itu.
15. Mba Iin, mas Kardi, mas Bo, pak Margono dan semua pihak administrasi jurusan, atas bantuan dan kemudahan dalam peminjaman buku selama proses perkuliahaan selama ini. Maaf telah merepotkan....
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan.

Semoga Tuhan membalas kebaikan kita semua. Penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Semoga tulisan ini dapat memberi manfaat bagi banyak pihak.

Bandar Lampung, 08 Maret 2010

Penulis,

Tiodor C.M Sitanggang

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Kegunaan Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. TINJAUAN PUSTAKA	9
1. Pengertian Industri	9
2. Pengertian dan Fungsi Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Tenaga Kerja	14
4. Kinerja Karyawan	22
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	28
B. KERANGKA PEMIKIRAN	33
C. HIPOTESIS	36

III. METODE PENELITIAN	37
A. Konsep Dasar, Batasan Operasional, dan Pengukuran Peubah	37
B. Lokasi Penelitian, Responden, Waktu Penelitian	43
C. Skala Pengukuran	45
D. Metode Penelitian, dan Teknik Pengumpulan Data	46
E. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	46
IV. KONDISI DAN GAMBARAN PENELITIAN	49
A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	49
B. Lokasi Perusahaan	51
C. Sarana dan Prasarana Perusahaan	51
D. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha	52
E. Struktur Organisasi Perusahaan	54
F. Ketenagakerjaan	56
G. Kegiatan Produksi	58
H. Produktivitas Karyawan	60
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A. Keadaan Umum Responden	63
B. Deskripsi Faktor-fakyor yang berhubungan dengan kinerja karyawan	64
C. Deskripsi Kinerja Karyawan	73
D. Pengujian Hipotesis	74
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	8

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pendapatan Regional dari Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Provinsi Lampung Tahun 2005-2007 (juta rupiah)	2
2. Banyaknya Usaha Industri di Bandar Lampung Tahun 2004-2007 ...	3
3. Daftar Karyawan berdasarkan pembagian kerja Tahun 2009	4
4. Batasan Operasional dan Pengukuran Peubah.....	40
5. Jumlah responden penelitian	45
6. Data bahan baku dan hasil produksi Tahun 2006-2008	61
7. Jumlah produksi Oktober 2009	61
8. Sebaran responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
9. Sebaran responden berdasarkan Umur	66
10. Sebaran jawaban responden yang berkaitan dengan shift kerja	68
11. Sebaran responden berdasarkan jumlah Gaji	69
12. Sebaran pendapat responden tentang sistem penggajian.....	70
13. Sebaran responden berdasarkan jumlah penghasilan lain	71
14. Sebaran pendapat responden akan perlunya penghasilan lain	71
15. Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin	72
16. Skor rata-rata kinerja karyawan bagian produksi	73
17. Analisis Korelasi Spearman.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka pemikiran.....	35
2. Struktur organisasi.....	55

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri merupakan salah satu mata rantai dari sistem perekonomian karena dapat memproduksi dan mendistribusikan produk (barang/jasa). Menurut Gaspersz (1998:1), proses industri harus dipandang sebagai suatu perbaikan terus menerus (*continuous improvement*) yang dimulai dari sederet siklus sejak adanya ide-ide untuk menghasilkan suatu produk, pengembangan produk, proses produksi, sampai distribusi kepada pelanggan.

Industri pengolahan adalah semua usaha yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar menjadi barang setengah jadi atau barang jadi, sehingga hasil olahan mempunyai nilai yang lebih tinggi. Industri pengolahan juga diartikan sebagai suatu unit (kesatuan) produksi yang terletak pada suatu tempat tertentu yang melakukan kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk mengubah suatu barang secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi benda atau barang atau produk baru yang nilainya lebih tinggi dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. (Hasibuan, 1993:13)

Industri pengolahan, selain berperan dalam mengubah bahan mentah menjadi barang yang bernilai tinggi juga berperan menyerap tenaga kerja, memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Domestik Bruto, dan menambah devisa negara

Industri pengolahan adalah semua usaha yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar menjadi barang setengah jadi atau barang jadi, sehingga hasil olahan mempunyai nilai yang lebih tinggi. Industri pengolahan juga diartikan sebagai suatu unit (kesatuan) produksi yang terletak pada suatu tempat tertentu yang melakukan kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk mengubah suatu barang secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi benda atau barang atau produk baru yang nilainya lebih tinggi dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. (Hasibuan, 1993:13)

Industri pengolahan, selain berperan dalam mengubah bahan mentah menjadi barang yang bernilai tinggi juga berperan menyerap tenaga kerja, memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Domestik Bruto, dan menambah devisa negara melalui kegiatan ekspor. Besarnya kontribusi industri pengolahan terhadap PDRB Provinsi Lampung terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Pendapatan Regional dari Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Provinsi Lampung Tahun 2005-2007 (juta rupiah)

Lapangan Usaha	2005	2006	2007
1. Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan	15.139.552,44	18.166.620,11	22.732.965,82
2. Pertambangan dan Penggalan	2.041.819,90	2.152.283,71	2.190.111,88
3. Industri Pengolahan	5.259.706,17	6.146.604,43	8.313.987,95
4. Listrik dan Air Bersih	292.423,89	360.462,66	401.210,45
5. Bangunan	1.972.438,87	2.650.103,32	3.079.057,18
6. Perdagangan, Restoran dan Hotel	6.150.316,42	7.573.094,71	8.714.733,36
7. Angkutan dan Komunikasi	2.759.254,07	3.813.853,99	5.094.877,47
8. Keuangan, Persewaan, dan Jasa Perusahaan	2.744.480,31	2.968.016,43	3.665.181,66
9. Jasa-jasa	4.546.796,84	5.287.949,55	6.729.840,47
Produk Domestik Regional Bruto	40.906.788,93	49.118.988,91	60.921.966,22

Sumber: BPS Provinsi Lampung, 2008

Dari Tabel 1 terlihat bahwa industri pengolahan mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun dalam memberikan kontribusi terhadap PDRB Provinsi Lampung. Industri pengolahan menempati posisi ke tiga setelah lapangan usaha yang meliputi pertanian, peternakan, dan kehutanan dan lapangan usaha yang meliputi perdagangan, restoran, dan hotel dengan kontribusi sebesar Rp 5.259.706,17 juta pada tahun 2005, sebesar Rp 6.146.604,43 juta pada tahun 2006, dan sebesar Rp 8.313.987,95 juta pada tahun 2007.

Di kota Bandar Lampung industri besar dan sedang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun seperti terlihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Banyaknya Usaha Industri di Bandar Lampung Tahun 2004-2007

Uraian	Tahun			
	2004	2005	2006	2007
1. Industri Besar/ Seding	107	108	109	110
IKAH	92	93	94	95
ILMEA	15	15	15	15
2. Industri Kecil	1.025	1.132	1.250	1.285
IKAH	640	722	768	787
ILMEA	385	410	482	498
3. Industri Rumah Tangga	5.750	6.136	6.226	6.333
IKAH	3.212	3.405	3.445	3.490
ILMEA	2.538	2.731	2.781	2.843
JUMLAH	6.882	7.376	7.585	7.728

Sumber: BPS Provinsi Lampung, 2008

Keterangan: IKAH = Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan

ILMEA = Industri Logam, Mesin, Elektro dan Aneka

Dari Tabel terlihat bahwa jumlah industri besar dan sedang di kota Bandar Lampung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. PT. Andatu Lestari *Plywood* merupakan salah satu industri besar yang melakukan pengolahan hasil hutan berupa kayu menjadi kayu lapis (*plywood*). Industri pengolahan kayu ini

mampu berkontribusi terhadap perekonomian, mampu meningkatkan tingkat pendapatan masyarakat, sebagai penyedia lapangan kerja, pendorong pertumbuhan ekonomi, dan pemenuhan permintaan.

Perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri kayu ini menyerap tenaga kerja yang banyak dengan klasifikasi pekerjaan yang berbeda seperti terlihat dalam

Tabel 3

Tabel 3. Daftar Karyawan berdasarkan pembagian kerja dan shift kerja pada PT.Andatu Lestari Plywood Tahun 2009

No	BAGIAN	Shift I (A)	Shift II (B)	Shift Netral
I	Staff & Office ALP			
1	Ka. Waka div&Mgr	9		
2	Ka. Shift	1	1	
3	Kabag& ka. Dept	8	7	
4	Adm. Prod. ALP	4		
5	Adm. Prod. Lap	10		
6	Exim& Sales Lkl	2		
7	Perizinan	2		
8	Kasir & accounting	8		
9	Grader & Penr Vnr	18		
10	EDP	1		
11	Logistik	4		
12	Pers & Humas	16	2	2
13	Umum & tukang	20		
14	Mess	8		
15	Gdg P lywood	10		
16	Gdg Logistik	8		
17	Koperasi	9		
18	Satpam	17	18	18
19	Keamanan/ Centeng	1	1	1
20	Driver	7	1	1
21	TQM	6		
	Jumlah	169	30	22
	Staff & Office Andatu			
1	Ka. Waka div&Mgr	2		
2	Kabag & Ka. Dept	2		
3	Adm. Prod. Adt	2		
4	Office boy	8		
	Jumlah	14		

II	PROD. ALP			
1	Log Pon s/d Grading	306	279	290
2	Faktery service	14	4	4
3	Pelayaran	19		
	Jumlah	339	283	294
III	ENGINEERING			
	Kabag/Kadiv	8	1	1
	Mekanik	36	8	8
	Elektric	11	4	4
	Boiler	11	11	11
	Equipment	10	2	2
	Genset	3	2	2
	Jumlah	79	28	28
IV	ANDATU			
	Sander dan Saw Mill	19		
	Kiln Dryer	1		
	Moulding	7		
	Gudang papan	4		
	Lumber core	17		
	Air Dryer	5		
	Gd Lap BBB	1		
	Jumlah	54		
	Jumlah Total	655	341	344

Sumber: PT. Andatu Lestari Plywood, 2009

Berdasarkan Tabel 3 jumlah karyawan pada PT.Andatu Lestari Plywood tahun 2009 sebanyak 1.340 orang yang terdiri dari dua shift. Karyawan tersebut dibagi menjadi empat bagian yaitu Staff/office ALP sebanyak 221 orang dan Staff/office Andatu sebanyak 14 orang, karyawan Produksi ALP sebanyak 916 orang, engineering 135 orang dan karyawan produksi Andatu 54 orang. Jumlah karyawan terbanyak adalah karyawan di bidang produksi.

Karyawan yang terlibat secara langsung dalam proses produksi pembuatan kayu lapis yaitu bagian log pon s/d grading sebanyak 875 orang. Karyawan ini merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap produksi kayu lapis. Hal ini karena kualitas dan kuantitas kayu lapis sangat ditentukan oleh mutu pekerja produksi yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi.

Suatu kegiatan produksi dikatakan berhasil apabila perusahaan mampu mempergunakan sumber daya (*input*) yang tersedia secara efektif dan efisien. Untuk dapat mempergunakan sumber daya secara efektif dan efisien maka kinerja yang baik dari karyawan sangat penting. Kinerja merupakan kemampuan menjalankan pekerjaan dan pencapaian standar kerja atau suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan padanya. (Thoriq, 2008:21). Kinerja (*performance*) juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, atau prestasi yang dihasilkan atau dapat pula bermakna sebagai kemampuan kerja (bila berkaitan dengan peralatan) dengan kata lain kinerja merupakan sebuah hasil (*output*) dari suatu rangkaian proses kegiatan yang dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). (Poerwadarminta, 1984:144 dalam Irawati 2004:15).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa unsur penting. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan/ pihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya.

Unsur keamanan-kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengandung dua aspek, baik dari aspek keamanan-kenyamanan bagi karyawan maupun bagi pihak yang dilayani. Penilaian aspek keamanan-kenyamanan menunjuk pada keberadaan dan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja. Adanya prosedur kerja yang dijadikan pedoman kerja dapat menjamin seorang karyawan bekerja secara sistematis, terkontrol dan bebas dari rasa takut akan komplain. (<http://Cokroaminoto.wordpress.com/2007/memaknai> kinerja karyawan, diakses 22/08/2009)

Menurut Simanjuntak (1995), salah satu faktor yang mempengaruhi keproduktifan/ kemampuan kerja atau kinerja karyawan adalah pendidikan. Pada umumnya karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Selain pendidikan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, etos kerja, mental, kemampuan fisik karyawan, lingkungan kerja (termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja, suasana lingkungan), sistem pengupahan, jaminan sosial, tingkat penghasilan, serta supra sarana (termasuk sumber produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup, serta kebijakan pemerintah). (Sinungan, 2003)

Pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai hasil produksi yang diharapkan menghadapi beberapa kendala diantaranya adalah adanya keterbatasan bahan baku serta keterbatasan sumber daya manusia. Keterbatasan sumber daya manusia menyangkut kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Kemajuan

teknologi dan informasi tidak dapat diikuti oleh sumber daya manusia yang ada, sehingga terdapat ketimpangan prestasi kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing individu sebagai pekerja. Oleh karena itu timbul suatu permasalahan bagaimana kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood* dan faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja pada diri karyawan itu.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood*.
2. Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood*.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui tingkat kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood*
2. Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood*.

C. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Peneliti lain, sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian yang sejenis.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Industri

Industri dalam lingkup mikro diartikan sebagai perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang homogen, atau barang-barang yang mempunyai sifat saling mengganti yang sangat erat. Secara makro, industri adalah kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah. (Hasibuan, 1993:12)

Menurut BPS (1998, dalam Aulia 2006), industri adalah suatu kegiatan pengolahan bahan organik maupun anorganik menjadi produk baru yang lebih tinggi mutunya, baik dilakukan dengan tangan, mesin maupun proses kimiawi dan pembuatannya dapat diproses melalui mesin pabrik ataupun rumah tangga.

Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar secara mekanis, kimia atau dengan tangan sehingga menjadi barang setengah jadi atau barang jadi, atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat pada pemakai akhir. (BPS Provinsi Lampung, 2008)

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan untuk menghasilkan barang dan atau jasa,

terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut.

Peranan sektor industri adalah:

a. Memperluas lapangan kerja

Dengan meluasnya lapangan kerja maka pendapatan nasional akan terbagi lebih merata.

b. Menyediakan barang-barang yang dibutuhkan masyarakat terutama pangan, sandang, dan bahan bangunan untuk perumahan. Tersedianya barang-barang tersebut harus diusahakan dalam jumlah yang cukup pada tingkat harga yang dapat dijangkau masyarakat. Selain menghasilkan barang-barang tersebut pembangunan industri ditujukan untuk menghasilkan barang produksi yang dibutuhkan sektor lain seperti sektor pertanian, sarana perhubungan dan lain-lain disamping untuk memenuhi kebutuhan industri itu sendiri.

c. Menghasilkan devisa melalui ekspor hasil-hasilnya

Pembangunan sektor industri ditujukan untuk meningkatkan industri yang mengolah bahan mentah, dengan demikian maka produk-produk yang akan di ekspor adalah minimal bahan baku. Perubahan ini dengan sendirinya akan menghasilkan devisa yang lebih besar.

Industri dibedakan dalam tiga golongan dalam hubungannya dengan keadaan pasar yaitu:

1. Industri yang didasarkan pada ketersediaan bahan baku (*resource based industry*) yaitu industri yang memproses hasil dari sektor primer/ sektor pertanian.

2. Industri yang dekat dengan pasar produksi (*market oriented industry*) yang terdiri dari industri bahan makanan yang tidak tahan lama dan industri jasa-jasa.
3. Industri yang letaknya netral terhadap bahan mentah (*foot loose industry*) yaitu industri yang umumnya terdiri dari industri pengolahan.

Berdasarkan hasil olahannya, industri dikelompokkan dalam sembilan kelompok.

Penggolongan Industri ini telah dibakukan oleh Organisasi Industri pada

Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNIDO) yaitu:

1. Kelompok industri makanan, minuman dan tembakau
2. Kelompok industri tekstil dan kulit
3. Kelompok industri kayu dan barang-barang dari kayu
4. Kelompok industri kertas, barang-barang dari kertas termasuk percetakan dan penerbitan
5. Kelompok industri kimia, barang-barang kimia
6. Kelompok industri barang galian bukan logam, kecuali minyak bumi dan batu bara
7. Kelompok industri barang-barang dari logam dasar
8. Kelompok industri dari logam seperti mesin-mesin dan peralatan
9. Kelompok industri lain-lain seperti alat kantor. (Hasibuan, 1993:14)

Industri juga dapat digolongkan dalam empat bagian berdasarkan jumlah tenaga kerja yaitu:

1. Industri rumah tangga yaitu industri pengolahan dengan tenaga kerja 1-4 orang pekerja.

2. Industri kecil yaitu industri pengolahan dengan tenaga kerja 5-19 orang pekerja.
3. Industri sedang yaitu industri pengolahan dengan tenaga kerja 20-99 orang pekerja.
4. Industri besar yaitu industri pengolahan dengan tenaga kerja ≥ 100 orang pekerja.

2. Pengertian dan Fungsi Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mengukur keberhasilan atau kemampuan suatu proses produksi karena manusia merupakan perencana sekaligus pelaksana dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Notoadmojo (1998), secara makro sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan. Secara mikro dalam arti lingkungan unit kerja bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Untuk mencapai suatu keteraturan dalam pengelolaan sumber daya manusia maka diperlukan suatu ilmu yang mampu mengintegrasikan tujuan tersebut yaitu ilmu manajemen.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi manajemen itu. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah direncanakan sebelumnya. Manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut *managing* dan orang yang mengatur disebut *manager*. Manajemen mempunyai tujuan-tujuan tertentu dan bersifat tidak

berwujud (*intangibel*). Usahanya ialah mencapai hasil-hasil yang spesifik biasanya dinyatakan dalam bentuk sasaran. Manajemen dikatakan tidak berwujud karena tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan hasilnya yakni output pekerjaan yang cukup, ada kepuasan pribadi, produk dan serfisnya lebih baik.

Menurut Malayu Hasibuan (2004:1-2), manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi dasar Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planing*) ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan.
Planing mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan alternatif dari keputusan. Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta dapat efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) ialah membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan ke dalam kelompok-kelompok, atau membagi tugas kepada seorang manajer untuk mengadakan pengelompokan tersebut, atau menetapkan wewenang diantara kelompok atau unit-unit organisasi.

3. *Actuating* ialah mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawainya, memberi penghargaan, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka.
4. Pengendalian (*Controlling*) mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai rencana.

Manajemen personalia adalah manajemen yang menekankan perhatiannya pada masalah-masalah kepegawaian atau personalia dalam suatu instansi atau lembaga tertentu. Dengan demikian manajemen personalia adalah suatu cabang dalam manajemen yang memusatkan perhatiannya kepada masalah kepegawaian.

(Matutina, 1992:3)

Menurut Manullang (1981), *personal manajemen* adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja sedangkan Flippo (1996) mengartikan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan indikator bagi keberhasilan suatu usaha. Semakin tinggi kinerja dari tenaga kerja maka semakin tinggi pula peluang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Di Indonesia, tenaga

kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan yang lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja merupakan penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Menurut Tjiptoheijanto (1996 dalam Agustina 2007), yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun keatas) atau 15-64 tahun.

Tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labor force*) terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja sehingga kelompok ini sering juga dinamakan sebagai potensial *labor force*. Secara matematis tenaga kerja dapat dituliskan sebagai berikut:

Tenaga Kerja = Angkatan Kerja + Bukan Angkatan Kerja

Angkatan Kerja = Pekerja + Penganggur

$$\text{Tingkat Pengangguran} = \frac{\sum \text{Pengangguran}}{\sum \text{Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Angkatan kerja menurut Wirosuhardjo (1985 dalam Agustina 2007) adalah sebagian dari penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan tetapi secara pasif, dan secara aktif mencari pekerjaan. Pengangguran merupakan penduduk yang sedang mencari pekerjaan atau mempersiapkan suatu usaha, atau merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan atau sudah punya pekerjaan tetapi belum

mulai bekerja. Suparmono (2004) mendefenisikan bahwa pengangguran merupakan ketidakmampuan angkata kerja (*labor force*) untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka butuhkan dan yang mereka inginkan.

Pengangguran digolongkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Pengangguran terbuka adalah penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan saat ini sedang aktif mencari pekerjaan, termasuk juga mereka yang pernah bekerja dan sekarang dibebastugaskan sehingga menganggur dan mencari pekerjaan.
2. Pengangguran tertutup/tak kentara adalah pengangguran yang terjadi karena adanya ketidaktepatan dalam penempatan sumber daya manusia, atau terjadinya ketidakseimbangan antara tenaga kerja dengan faktor produksi.

Pekerja merupakan semua orang yang biasanya bekerja disuatu perusahaan/usaha.

PT. Andatu Lestari Plywood merupakan salah satu industri pengolahan kayu yang tergolong dalam industri besar karena memiliki tenaga kerja >100 orang.

Berdasarkan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, maka sistem pembagian tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan yaitu:

1) Tenaga kerja tetap

Tenaga kerja ini merupakan tenaga kerja yang mempunyai hak untuk menerima gaji dan izin sakit tanpa adanya pemotongan terhadap gaji yang diterimanya.

2) Tenaga kerja kontrak

Tenaga kerja ini merupakan tenaga kerja yang sifatnya kontrak dengan sejumlah perjanjian tertentu.

3) Tenaga kerja borongan

Tenaga kerja ini merupakan tenaga kerja yang mendapatkan upah berdasarkan total output yang dihasilkan.

Tenaga kerja yang ada dibedakan atas dua bagian utama berdasarkan bagian pekerjaan yaitu pekerja produksi dan pekerja bukan produksi (pekerja lainnya selain produksi). Tenaga kerja produksi adalah tenaga kerja yang terlibat langsung dalam proses produksi atau yang berhubungan dengan itu, dari mulai bahan-bahan masuk ke pabrik sampai dengan hasil produksinya keluar pabrik misalnya pengawas yang mengawasi proses produksi, pengemudi forklift di pabrik, dan pekerja di pengolahan barang.

Karyawan/ tenaga kerja produksi terdiri dari beberapa bagian dan memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Deskripsi tugas, fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam proses produksi adalah sebagai berikut :

1) Bagian Pemotongan kayu bundar (*Log Cutting*)

Log Cutting merupakan proses pemotongan kayu yang berukuran panjang (utuh) menjadi kayu berukuran pendek sesuai dengan ukuran yang dipersyaratkan/ ditentukan. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Memotong kayu utuh sesuai ukuran yang telah ditentukan
2. Bertanggung jawab akan kesalahan pengukuran dan pemotongan kayu
3. Memperhatikan rantai mesin chow /pemotong agar tidak mengalami kerusakan.
4. Menjaga dan memperbaiki bontos log yang retak agar tidak pecah.
5. Memberi identifikasi berupa diameter, dan kualitas face pada bontos *short log*.

2) Bagian Pengupasan Kayu (*rotary process*)

Pengupasan kayu merupakan kegiatan untuk mengubah kayu bundar menjadi lembaran-lembaran veneer dan core dengan menggunakan mesin rotary. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Membersihkan dan menjaga kondisi mesin rotary
2. Membersihkan log dari sampah-sampah berupa pasir dan kulit luar
3. Menjaga kelembapan log yang akan dikupas dengan cara memberi perendaman untuk log yang tergolong kering.
4. Menentukan diameter log untuk mengetahui rendemennya
5. Mengatur mesin agar beroperasi sesuai dengan ukuran ketebalan yang ditentukan.
6. Memberikan reeling tape (perekat) pada sisi veneer untuk mencegah veneer sobek.
7. Mengikat gulungan veneer dan menyusunnya untuk kemudian didistribusikan kebagian pengeringan.
8. Menyusun core dan mendistribusikan kebagian pengeringan
9. Membersihkan lembaran-lembaran veneer dan core dari sampah.

3) Bagian Pengeringan Kayu

Pengeringan dilakukan untuk mengurangi/ menghilangkan kandungan air yang terdapat pada lembaran veneer dan core. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Mengatur ketajaman pisau dan menjaga kondisi mesin pengering
2. Melakukan ukuran pemotongan serta mengukur kadar air dari bahan.
3. Melakukan penyusunan dan pemisahan veneer face/ back

4) Core Builder dan Repair

Core builder merupakan proses penyambungan lembaran-lembaran core poly peace yang kering menjadi lembaran core yang utuh sesuai dengan ukuran standar. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Melakukan Penyettingan mesin agar sesuai dengan ketebalan core yang akan disambung.
2. Memperhatikan kesesuaian bahan yang akan disambung
3. Memasukkan perekat atau benang penyambung ke dalam mesin.
4. Menyusun lembaran-lembaran core yang telah utuh serta melakukan perbaikan.

5) Veneer repair dan setting

Merupakan proses perbaikan veneer face/back yang berasal dari output continous dryer yang tidak sesuai dengan ukuran parameter. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Melakukan penambalan pada lembaran veneer
2. Menyesuaikan warna dan bentuk penambalan dengan bahan veneer yang diperbaiki.
3. Menentukan kualitas veneer face/back secara visual.

6) Pelaburan perekat

Merupakan proses pemgeleman lembaran-lembaran veneer dan core menjadi suatu lapisan yang utuh. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Membersihkan bahan-bahan yang akan direkat dari sampah
2. Mempersiapkan perekat yang akan digunakan

3. Memastikan bahwa ukuran, suhu, dan kadar air bahan telah sesuai dengan parameter.
4. Melakukan penyettingan terhadap mesin.
5. Menyusun bahan-bahan yang telah direkat.

7) Pengempaan dingin

Merupakan pemberian tekanan tanpa perlakuan panas terhadap bahan yang telah dilabur perekat supaya penyebaran lem cepat merata dan meresap. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Mempersiapkan tumpukan bahan yang telah dilabur perekat.
2. Memperhatikan waktu penekanan dengan baik sesuai standar.
3. Menjaga kondisi alas agar tetap rapih sehingga pengempaan merata dan bahan tidak rusak.
4. Memotong bahan yang berlebih
5. Memberi identifikasi pada bahan yang telah dikempa.

8) Pengempaan panas

Merupakan pemberian tekanan dengan perlakuan panas dengan tujuan untuk mengerasakan perekat. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Membersihkan mesin pengempa
2. Memasukkan bahan ke dalam mesin pengempa
3. Memperhatikan suhu dan waktu pengempaan sesuai dengan ketebalan bahan.

9) Pemotongan sisi kayu lapis

Merupakan proses pemotongan pada bagian sisi lebar dan panjang plywood untuk mendapatkan sisi yang rata. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Melakukan penyettingan pada mesin

2. Melakukan pengukuran dimensi terhadap plywood
3. Membersihkan plywood dari sampah
4. Melakukan penyusunan tumpukan plywood

10) Pendempulan

Merupakan proses penambalan plywood yang cacat.

Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Melakukan pendempulan dengan cara menekan kape berisi dempul kebagian yang cacat lalu meratakannya.

11) Pengamplasan

Merupakan proses untuk meratakan lapisan permukaan atas dan bawah plywood untuk mendapatkan fisik plywood dengan permukaan yang halus dan mengkilap.

Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Melakukan penyettingan terhadap mesin sander
2. Mengontrol ampere pada head sander untuk menyesuaikan ketebalan bahan dengan kertas ampelas.

12) Grading

Merupakan kegiatan untuk menyeleksi produk agar sesuai dengan spesifikasi standar yang diinginkan. Tugas karyawan pada bagian ini adalah:

1. Melakukan penyeleksian plywood berdasarkan standar grade yaitu JAS, IHPA
2. Menyusun plywood dalam tumpukan yang sama
3. Melakukan pemisahan dan penandaan terhadap plywood yang mengalami cacat.

13) Pengepakan

Merupakan kegiatan untuk membungkus/mengepak produk. Tugas karyawan pada bagian ini adalah melakukan pengepakan dengan menyesuaikan tujuan pemasaran.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:94), prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah:

1. Pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan, meliputi pengetahuan dan keterampilan yang menunjang pekerjaan.
2. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, meliputi inisiatif, sikap kerja terhadap perusahaan, sikap dan kerja sama sesama karyawan.
3. Penilaian diri karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, meliputi loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pengertian kinerja menurut Poerwadarminta (1984 dalam Irawati 2005) adalah kesanggupan seseorang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan padanya untuk memperoleh hasil yang terbaik bagi organisasi tempat ia bekerja serta berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Sinungan (2003:12), menyatakan bahwa kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Keproduktifan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

- 1) Kualitas dan Kemampuan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik tenaga kerja yang bersangkutan.
- 2) Sarana Pendukung, dikelompokkan menjadi dua:
 - a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Menyangkut kesejahteraan tenaga kerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Supra Sarana

Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup, dan lain-lain. Kebijakan pemerintah di bidang ekspor impor, pembatasan dan pengawasan juga

mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan.

Kegiatan penilaian kinerja adalah bagian dari sistem manajemen kinerja yang berkembang dalam perjalanan waktu. Sistem-sistem semacam ini dilandasi kepercayaan bahwa kinerja individu bervariasi dalam perjalanan waktu dan bahwa individu bisa berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Menurut Ruky (2006:6), manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
2. Seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya.

Program manajemen kinerja mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, mencakup semua bagian/fungsi dari perusahaan atau organisasi. Program ini meliputi seluruh elemen-elemen, unsur, atau input yang digunakan dalam perusahaan. Elemen-elemen tersebut meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, layout tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervise dan kepemimpinan) dan system kompensasi dan imbalan.

Pengkajian elemen-elemen itu dapat dilakukan dengan pengelompokan sebagai berikut:

1. Sarana dan Prasarana, bertujuan untuk mengetahui apakah sarana dan prasarana tersebut masih layak atau tidak untuk beroperasi.
2. Proses Kerja atau Metode Kerja, bertujuan untuk mengetahui apakah metode kerja yang digunakan sudah tepat atau belum dan jika belum maka perlu tindakan yang mampu menghasilkan metode kerja yang baik dan tepat.
3. Kemampuan Sumber Daya Manusia, bertujuan untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam mengoperasikan dan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Gairah Kerja atau Motivasi Sumber Daya Manusia, bertujuan untuk mengetahui sumber kepuasan karyawan.
5. Kualitas Bahan Baku dan Bahan Pembantu, bertujuan untuk mendeteksi apakah ada hambatan dalam penyediaan dan penerimaan bahan baku dan bahan pembantu serta kualitas bahan yang diterima memenuhi syarat atau tidak.

Suatu sistem manajemen kinerja yang efektif umumnya menjalankan dua tujuan yaitu:

1. Tujuan evaluasi yang membiarkan orang tahu dimana posisinya
2. Tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu sehingga ia dapat memperbaiki kinerjanya.

Program manajemen kinerja yang efektif memenuhi syarat sebagai berikut:

1. *Relevance*

Hal-hal atau faktor yang diukur harus terkait dengan pekerjaannya, apakah itu inputnya, prosesnya, atau outputnya.

2. *Sensitivitinya*

Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.

3. *Reliability*

Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya, sah, akurat, konsisten dan stabil.

4. *Acceptability*

Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai ataupun yang dinilai.

5. *Practicality*

Semua instrument yang digunakan harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit dan tidak berbelit-belit.

Perusahaan atau organisasi perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Hal yang biasa dinilai adalah perilaku, cara kerja, disiplin dan partisipasi

karyawan. Penilaian prestasi atau kinerja penting baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Tujuan dan pentingnya dilakukan penilaian kinerja dapat dikelompokkan dalam empat kategori yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang

2. Pengembangan yang menekankan perubahan- perubahan dalam diri seseorang dengan berjalanya waktu

3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Jenis-jenis kriteria kinerja dapat digolongkan dalam tiga hal yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karakteristik yang melekat pada pribadi seorang karyawan misalnya sopan, ramah, sombong, dan lain sebagainya. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimananya seseorang, bukan pada apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Meskipun instrumen-instrumen penilaian berdasarkan sifat dapat didiciptakan dengan mudah, instrument itu mungkin bukan indikator yang valid. Hubungan antar sifat dan kinerja seringkali lemah, atau paling tidak sulit ditetapkan dengan jelas karena sifat sulit didefinisikan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku, terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Perilaku merupakan tingkah laku yang nyata dari karyawan atau disebut juga dengan tindakan dari karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan perilaku yang sering dinilai selama proses penilaian. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Pengukurannya dapat melalui kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan.

Salah satu teori kinerja menganjurkan bahwa sekumpulan bidang kinerja yang jumlahnya terbatas dapat digunakan untuk mencakup seluruh aspek hampir semua

jabatan. Teori ini mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan orang, bukan apa yang dihasilkan (Randall dan Susan,1996).

Delapan domain pemikiran yang mencakup semua aspek kinerja adalah:

1. Kinerja tugas khusus jabatan
2. Kinerja non-tugas jabatan (termasuk tugas yang dilaksanakan oleh setiap orang dalam suatu kelompok besar jabatan atau keluarga jabatan)
3. Komunikasi tertulis dan lisan
4. Upaya (yang ditunjukkan secara konsisten, sering, dan bahkan pada kondisi yang berlawanan).
5. Disiplin pribadi (misalnya tidak melakukan pelanggaran berat, mengikuti aturan)
6. Pemberian kemudahan bagi rekan sejawat dan kinerja tim (misalnya memberi dukungan dan pelatihan, bertindak sebagai model peran yang baik)
7. Penyeliaan dan kepemimpinan (yang secara positif mempengaruhi kinerja bawahan)
8. Manajemen dan administrasi (misalnya mengutarakan tujuan bagi perusahaan, memantau pencapaian tujuan, mengalokasikan sumber daya).

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 1993

dalam Cokroaminoto, 2007). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Kinerja memiliki pengertian yang berbeda menurut beberapa penulis, diantaranya adalah:

1. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67 dalam Wikipedia 2008) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223 dalam Wikipedia 2008), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.
3. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
4. Menurut John Whitmore (1997 : 104 dalam Wikipedia 2008), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan.
5. Menurut Barry Cushway (2002 : 1998 dalam Wikipedia 2008), kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
6. Menurut Veizal Rivai (2004 : 309 dalam Wikipedia 2008) mengemukakan kinerja adalah : merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

7. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan .John Witmore dalam *Coaching for Performance* (1997 : 104), kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.
8. Mink (1993 : 76), mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:
 - (a) berorientasi pada prestasi,
 - (b) memiliki percaya diri,
 - (c) berpengendalian diri,
 - (d) kompetensi.

Menurut Prawirosentono (1999 dalam Cokroaminoto, 2007) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan

variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Menurut Gibson (1987 dalam Cokroaminoto, 2007), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel organisasi menurut Gibson terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan sedangkan menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi.

Menurut Mitchell dalam Timpe (1999 dalam Wikipedia 2008), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja yang sifatnya bersumber dari dalam diri karyawan yaitu:

a. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) tenaga kerja terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan/ pengupahan (*reward system*). (<http://id.Wikipedia.org/wiki/kinerja>, diakses 22 Agustus 2009)

B. Kerangka Pemikiran

Secara umum, kinerja menggambarkan hasil kerja dari karyawan. Kinerja diartikan sebagai kombinasi dari kemampuan kerja, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Perbaikan kinerja merupakan pertimbangan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga penilaian kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilaksanakan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal (yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri) maupun faktor eksternal (yang berasal dari luar diri karyawan). Faktor internal mencakup tingkat pendidikan karyawan, umur, keterampilan, motivasi kerja, etos dan sikap kerja, serta kemampuan fisik karyawan. Faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, waktu bekerja, system pengupahan yang diberikan perusahaan, serta pengupahan di luar perusahaan.

PT. Andatu Lestari Plywood merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu. Perusahaan ini memproduksi kayu lapis sebagai produksi utamanya. Pengolahan kayu ini memerlukan input yang terdiri dari bahan baku, bahan pembantu, serta karyawan. Karyawan merupakan input yang sangat penting dan berpengaruh dalam proses produksi karena karyawan produksi bertanggung jawab atas output yang dihasilkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas serta bagaimana kondisi yang tercipta untuk menghasilkan produk tersebut.

Kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan tergantung dari keterampilan dan kemampuan kerja karyawan produksi. Kerja yang produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Upaya peningkatan kinerja karyawan produksi sangat diperlukan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi kayu lapis. Kinerja karyawan

produksi dapat ditingkatkan dengan mengetahui terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Pada penelitian ini diduga terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan produksi yang merupakan gabungan faktor internal dan faktor eksternal yaitu: tingkat pendidikan karyawan, umur karyawan, shift kerja atau perputaran waktu kerja, gaji atau upah yang diperoleh karyawan dari perusahaan, pendapatan lain di luar dari perusahaan tempat karyawan bekerja, serta jenis kelamin.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena makin tinggi tingkat pendidikan maka karyawan tersebut akan lebih mudah menerima informasi dan menerapkannya.

Umur karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karena secara fisik, makin bertambahnya umur maka kemampuan kerja akan meningkat dan pada batas umur tertentu akan berkurang.

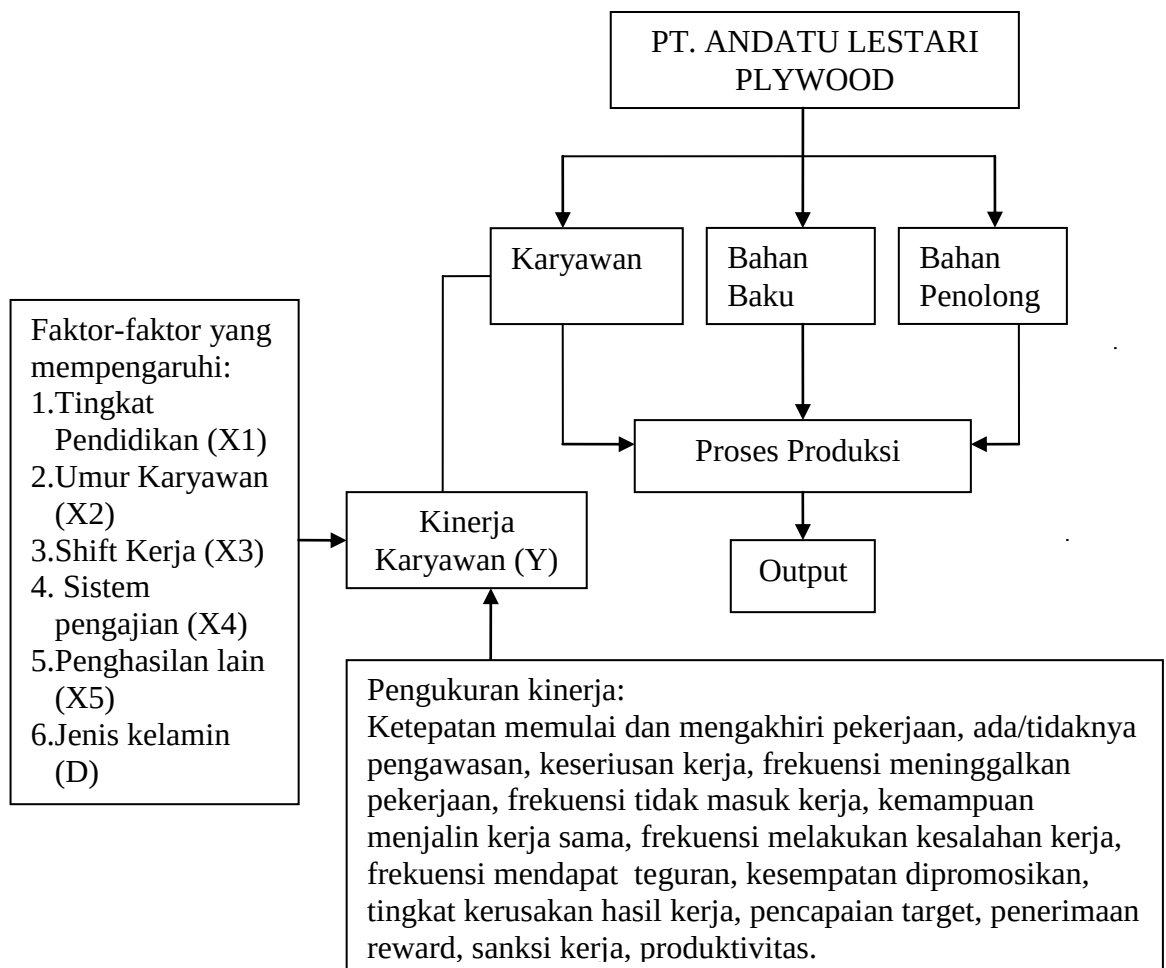
Shift kerja atau perputaran waktu kerja atau pergantian waktu kerja memberi pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan karena kemampuan dan kesanggupan karyawan memiliki perbedaan pada kondisi waktu yang tidak sama. Karyawan yang bekerja pada pagi hari cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada sore atau malam hari.

Gaji atau upah juga akan mempengaruhi kinerja karyawan karena gaji yang rendah akan merangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapat penghasilan yang lebih tinggi.

Pendapatan lain di luar dari perusahaan tempat karyawan bekerja mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan memiliki penghasilan lain maka kemauan dan etos kerja karyawan akan menurun.

Jenis kelamin juga mempengaruhi kinerja karena tingkat kekuatan fisik dan keuletan kerja dari karyawan perempuan dan karyawan laki-laki tidak sama untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Diagram pemikiran penelitian ini terlihat dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Andatu Lestari Plywood

C. Hipotesis

Dari rumusan masalah tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Diduga bahwa faktor tingkat pendidikan, faktor umur karyawan, faktor shift kerja, faktor gaji karyawan, penghasilan lain, serta jenis kelamin berhubungan nyata dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood*.

III. METODE PENELITIAN

A. Konsep Dasar, Batasan Operasional, dan Pengukuran Peubah

Konsep dasar merupakan istilah khusus yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian penelitian. Defenisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan untuk memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut. Defenisi operasional merupakan suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu kriteria yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. (Nazir, 1999 dalam Mayestika 2005). Pengukuran adalah penetapan atau pemberian angka terhadap objek atau fenomena menurut aturan tertentu. Variabel yang telah diukur kemudian diklasifikasikan untuk melihat penyebaran data responden.

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau variabel tidak terikat merupakan faktor-faktor yang mempunyai nilai yang bersifat bebas dan mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Tingkat pendidikan karyawan (X_1), Umur karyawan (X_2), Sistem pergantian shift kerja (X_3), Sistem penggajian Karyawan (X_4), Pendapatan lain (X_5) dan jenis kelamin (X_6).

1. Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan formal merupakan proses yang melalui serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan formal dan terstruktur. Tingkat pendidikan menunjukkan lamanya pendidikan yang formal yang pernah diikuti oleh karyawan semasa hidupnya, diukur dalam satuan tahun dan diklasifikasikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah.

2. Umur karyawan adalah usia yang dimiliki karyawan dari awal kelahiran

sampai pada saat penelitian dilakukan. Pengukuran dilakukan dengan satuan tahun dan diklasifikasikan menjadi tua, setengah baya, dan muda berdasarkan data lapangan.

3. Sistem pergantian shift kerja merupakan suatu sistem perputaran atau

pergantian waktu kerja karyawan dalam bekerja. Pengukurannya dilakukan dengan mengukur pendapat/ pandangan responden mengenai penting atau tidaknya shift kerja dilakukan. Pengukurannya melalui lima item pertanyaan dengan skor tertinggi 3 dan skor terendah 1 sehingga diperoleh skor tertinggi 15 dan skor terendah 5. Diklasifikasikan menjadi berpengaruh (skor 13-15), kurang berpengaruh(skor 9-12) dan tidak berpengaruh (skor 5-8).

4. Sistem penggajian merupakan pandangan responden mengenai ketepatan

jumlah gaji, waktu dan cara pemberian gaji yang diberlakukan oleh perusahaan. Pengukuran sistem penggajian dilakukan melalui 10 item pertanyaan dengan skor tertinggi 3 dan terendah 1 sehingga diperoleh total skor tertinggi 30 dan terendah 10 dan diklasifikasikan menjadi baik (skor 24-30), kurang baik (skor 17-23) dan tidak baik (skor 10-16)

5. Pendapatan dari sumber lain merupakan pandangan karyawan untuk mencari penghasilan yang bersumber dari luar tempat dia bekerja. Pengukurannya dilakukan melalui 4 item pertanyaan dengan skor tertinggi 3 dan terendah 1 sehingga diperoleh total skor tertinggi 12 dan terendah 4 dan diklasifikasikan menjadi perlu (skor 10-12), kurang perlu (skor 7-9) dan tidak perlu (skor 4-6).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan produksi. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk menjalankan atau melakukan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.

Pengukuran kinerja yang digunakan dalam penelitian terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan merupakan kemauan dan kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator ini terdiri dari 6 item pertanyaan.

2. Kreativitas karyawan

Kreativitas merupakan keaslian gagasan atau ide yang dimunculkan dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul dalam pekerjaan. Indikator ini terdiri dari 3 item pertanyaan.

3. Prestasi kerja karyawan

Prestasi merupakan keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan terkait

dengan tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai berdasarkan ketentuan tertentu. Indikator ini terdiri dari 5 item pertanyaan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang dimunculkan karyawan dalam melakukan kerja. Indikator ini terdiri dari 2 item pertanyaan.

Batasan operasional, dan pengukuran peubah yang digunakan dalam penelitian ini terlihat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Batasan operasional, dan pengukuran peubah

No	Peubah	Batasan/ Defenisi	Indikator	Skor/ Nilai	Klasifikasi
1	Tingkat pendidikan (X ₁)	Lamanya pendidikan formal yang pernah diikuti oleh karyawan semasa hidupnya.	Tahun sukses responden menempuh pendidikan formal		Tinggi Sedang Rendah
2	Umur Karyawan (X ₂)	Jumlah waktu hidup yang dimiliki responden semenjak dia lahir.	Tahun		Tua Setengah baya Tua
3	Sistem Pergantian Shift kerja (X ₃)	Pandangan responden mengenai sistem perputaran atau pergantian waktu kerja yang diberlakukan perusahaan.	• Perlunya pengadaan shift kerja • Sistem perputaran kerja • Pemilihan shift kerja • Pengaruh pergantian shift terhadap pencapaian target • Pencapaian target pada shift malam	Pengukuran sistem pergantian shift kerja dilakukan melalui pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan dengan skor 1-3. Skor tertinggi adalah 15 dan skor terendah adalah 5.	Berpengaruh (skor 13-15), kurang berpengaruh (skor 9-12) tidak berpengaruh (skor 5-8).

4	Sistem pemberian gaji (X ₄)	Pandangan responden mengenai ketepatan jumlah gaji, waktu dan cara pemberian gaji yang diberlakukan oleh perusahaan.	• Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan • Adanya tunjangan lain • Kemampuan untuk menabung • Kesesuaian gaji dengan pekerjaan • Pengaruh pemberian tunjangan terhadap semangat kinerja • Keadilan pemberian gaji • Kepuasan terhadap gaji yang diterima • Prestasi kerja dengan adanya kenaikan gaji • Ketepatan waktu pemberian gaji • Kecukupan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan	Pengukuran sistem pemberian gaji dilakukan melalui 10 pertanyaan dengan skor 1-3. Skor tertinggi berjumlah 30 dan skor terendah berjumlah 10.	Baik skor (24-30) Kurang baik, skor (17-23) Tidak baik, skor (10-16)
5	Penghasilan lain (X ₅)	Merupakan pandangan karyawan untuk mencari penghasilan yang bersumber dari luar tempat dia bekerja.	• Perlunya melakukan pekerjaan sampingan • Tingkat kecukupan kebutuhan • Kecukupan kebutuhan dari penghasilan suami/istri • Pemenuhan kebutuhan dari penghasilan pokok.	Pengukuran penghasilan tambahan dilakukan berdasarkan 4 pertanyaan dengan skor 1-3. Skor tertinggi berjumlah 12 dan skor terendah berjumlah 4.	Perlu, skor (10-12) Kurang perlu, skor (7-9) Tidak perlu, skor (4-6)
6	Kinerja	Hasil kerja yang dicapai seseorang	• Ketepatan waktu memulai	Pengukuran tingkat kinerja	Tinggi skor (38-48)

		dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, aman dan kesungguhan, serta waktu	dan mengakhiri pekerjaan • Pengawasan kerja dari pimpinan • Keseriusan kerja • Frekuensi meninggalkan jam kerja • Frekuensi tidak masuk kerja • Frekuensi melakukan kesalahan kerja • Frekuensi mendapat teguran • Kemampuan menjalin kerja sama • Upaya untuk mencapai target • Pencapaian kerja diatas standar • Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik • Kesempatan dipromosikan • Kerusakan hasil kerja • Frekuensi pencapaian target yang ditetapkan • Penerimaan reward • Sanksi kesalahan kerja	dilakukan berdasarkan 16 pertanyaan dengan skor 1-3. Skor tertinggi berjumlah 48 dan skor terendah berjumlah 16.	Sedang skor (27-37) Rendah skor (16-26)
--	--	---	--	---	---

Penentuan jarak antar kelas/ klasifikasi pada variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus Sturges (Tri, 2008) yaitu:

$$Z = \frac{X - Y}{K}$$

Keterangan:

Z = Interval Kelas

X = Nilai tertinggi

Y = Nilai Terendah

K = Banyaknya kelas/kategori

B. Lokasi Penelitian, Responden, dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Andatu Lestari Plywood. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PT. Andatu Lestari Plywood merupakan satu-satunya perusahaan besar yang bergerak di bidang pengolahan kayu di Provinsi Lampung dengan skala bisnis yang besar dan terdaftar sebagai perusahaan yang membangun konsistensi mutu sehingga dengan demikian perusahaan ini berperan dalam penyerapan tenaga kerja. Dengan banyaknya tenaga kerja yang terserap maka pengangguran di lokasi industri akan berkurang dan akan memberi tingkat penghasilan kepada masyarakat sekitar. Selain itu ada kesediaan pihak manajemen untuk dijadikan lokasi penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi. Hal ini karena karyawan produksi merupakan karyawan inti dalam proses produksi atau dalam pengolahan kayu untuk menghasilkan kayu lapis. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling* atau metode sampling kelompok, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan karena populasi berjumlah besar dan terdapat kelompok-kelompok yang memiliki ciri atau karakteristik tersendiri..

Jumlah sampel diperoleh dari penghitungan dengan menggunakan rumus

(Sugiarto, 2003):

$$n = \frac{NZ^2 S^2}{Nd^2 + Z^2 S^2}$$

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Tenaga Kerja Produksi
- Z = Derajat Kepercayaan (90% = 1,645)
- S² = Varian Sampel (5% = 0,05)
- d = Derajat Penyimpangan (5% = 0,05)

Dari hasil perhitungan, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 51 orang. Metode

penentuan responden adalah metode alokasi proporsional. Metode ini

menggunakan rumus (Sugiarto, 2003):

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

- n_i = Ukuran tiap strata sampel
- N_i = Ukuran tiap strata populasi
- N = Ukuran total populasi
- n = Ukuran total sampel

Perhitungan alokasi sampel:

$$\begin{aligned} \text{Shift A, } n_i &= \frac{N_i}{N} \times n \\ &= \frac{451}{875} \times 51 \\ &= 26 \text{ orang} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Shift B, } n_i &= \frac{424}{875} \times 51 \\ &= 24,7 = 25 \text{ orang} \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus diatas, maka jumlah sampel yang dijadikan responden adalah 51 orang yang terbagi dalam dua shift kerja yaitu shift A = 26 orang dan shift B = 25 orang. Responden dalam penelitian merupakan karyawan kontrak yang terdapat pada bagian produksi yang terdiri dari tiga sub bagian produksi yaitu subbagian veneer, subbagian core dan subbagian peleburan perekat (*glue spreader*). Pemilihan responden sebagai karyawan kontrak dilakukan dengan sengaja dengan alasan bahwa karyawan kontrak merupakan karyawan yang perlu mendapat penilaian untuk melihat layak tidaknya mendapat promosi untuk ditetapkan sebagai karyawan tetap. Pemilihan tiga subbagian kerja dilakukan dengan pertimbangan bahwa ke tiga subbagian tersebut merupakan bagian pekerjaan yang lebih memerlukan keterampilan dan merupakan bagian yang memerlukan jumlah tenaga karyawan dalam bobot atau kapasitas yang lebih besar dibandingkan dengan subbagian pekerjaan yang lainnya. Responden karyawan bagian produksi dalam penelitian memiliki jumlah yang tidak sama untuk masing-masing subbagian kerja. Secara rinci jumlah responden penelitian diperlihatkan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Sebaran jumlah responden penelitian berdasarkan sub bagian kerja

No	Sub bagian kerja	Shift A	Shift B
1	Sub bagian Core	10 orang	8 orang
2	Sub bagian Veneer	6 orang	8 orang
3	Sub bagian glue spreader	10 orang	9 orang

Metode penentuan responden pada masing-masing subbagian dilakukan dengan sengaja. Penelitian berlangsung pada Juli-Oktober 2009.

C. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiono,2007:84). Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen baik yang berupa pertanyaan maupun pernyataan. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari positif sampai negatif.

Setiap jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 6. Gradasi jawaban instrumen

Jawaban	Skor Jawaban
Selalu/ya	3
Kadang-kadang	2
Tidak	1

D. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan responden yaitu karyawan bagian produksi pada tiga subbagian berdasarkan kuesioner yang telah dipersiapkan. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Jenis data primer yang digunakan adalah data interval yang kemudian dirubah menjadi data ordinal. Data interval merupakan data hasil pengukuran yang tidak

mempunyai nilai nol mutlak (netral), tiap tingkat menunjukkan beda yang sama, dapat ditambah, dikali dan dibagi, menggunakan skala Likert. Data ordinal merupakan data yang berbentuk peringkat. Data sekunder diperoleh melalui catatan yang dimiliki oleh perusahaan, bahan pustaka, literatur, serta instansi-instansi terkait.

E. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis dilakukan terhadap karakteristik responden. Metode pengolahan data dilakukan melalui dua metode yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

1. Analisis deskriptif dan tabulasi silang

Metode deskriptif merupakan metode pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada. Tabulasi silang digunakan dengan menghitung besarnya persentase masing-masing ukuran variabel yang digunakan.

2. Analisis Statistik

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik nonparametrik yaitu analisis yang tidak melakukan uji parameter populasi tetapi menguji distribusi dengan jenis data yang digunakan adalah data ordinal. Analisis statistik nonparametrik yang digunakan adalah analisis Korelasi Spearman yaitu analisis yang digunakan untuk melihat tingkat hubungan yang terjadi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus Korelasi Spearman yang digunakan adalah (Sugiyono, 2005: 290)

dengan rumus:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi spearman

d_i = selisih setiap variabel i

n = banyaknya pengamatan

Pengambilan keputusan:

Jika $r_{s\text{-hitung}} > r_{s\text{-tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada hubungan yang signifikan antar variabel yang diuji.

Jika $r_{s\text{-hitung}} < r_{s\text{-tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antar variabel yang diuji.

Selanjutnya dilakukan uji-t untuk melihat tingkat signifikansi. Uji-t dilakukan apabila jumlah sampel penelitian (n) lebih dari 30. Pengujian signifikansi dengan uji-t menggunakan rumus (Sugiyono, 2005:292) sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf kesalahan 5%

dengan kriteria pengambilan keputusan:

- $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha (0,05)$ maka h_0 ditolak dan h_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- $t_{hitung} < t_{tabel} \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

IV. KONDISI DAN GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Andatu Lestari *Plywood* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu. PT. Andatu Lestari *Plywood* berdiri pada tanggal 22 Februari 1980 berdasarkan akte pendirian yang dibuat oleh notaris Milly Karmila Sareal, S.H dan pada tanggal 5 Mei 1982, dikeluarkanlah Surat Keputusan Direktur Jenderal Kehutanan No.86/kpts/DJ/I/1982 yang menetapkan perlunya pedoman pengelompokan pemegang hak penguasaan hutan dalam rangka pembangunan industri perkayuan terpadu.

Pada awal berdirinya PT. Andatu Lestari *Plywood* memiliki peralatan berupa 2 mesin kupas, 2 mesin pengering dan 1 mesin kempa panas yang bercelah. Kapasitas produksi yang dimiliki masih dalam bentuk *design capacity* yang berdasarkan kemampuan kempa panas. PT Andatu Lestari *Plywood* mencapai perkembangan dan kemajuan yang cukup pesat seiring dengan berjalannya waktu. Kemajuan ini terlihat dari adanya penambahan mesin-mesin produksi yang bertujuan untuk menambah kapasitas produksi. Peningkatan produksi ini mengakibatkan kebutuhan akan bahan baku mengalami peningkatan juga. Ketersediaan bahan baku alam semakin menipis karena umur tanam kayu untuk dapat digunakan cukup lama yaitu sekitar 5 tahun.

Selain itu juga karena PT. Andatu Lestari *Plywood* bukanlah satu-satunya industri yang menggunakan kayu sebagai bahan baku sehingga perlu persaingan dalam mendapatkan bahan baku.

Untuk mengatasi kondisi ini maka PT. Andatu Lestari *Plywood* melakukan suatu program sengonisasi. Sengonisasi merupakan proses penanaman kayu sengon oleh masyarakat yang memiliki lahan yang luas dimana bibit sengon disediakan oleh perusahaan tanpa dipungut biaya kemudian kayu yang sudah cukup umur dijual kembali kepada perusahaan.

Kayu lapis atau *plywood* yang telah diproduksi dipasarkan ke berbagai daerah baik lokal maupun interlokal. Daerah tujuan pemasaran untuk luar daerah adalah Cina, Jepang, Taiwan dan Hongkong. Komitmen manajemen perusahaan yaitu memberikan produk yang berkualitas dan tetap konsisten terhadap perbaikan yang berkesinambungan melalui pengembangan produk dan sumber daya manusia.

Secara garis besar, perusahaan ini didirikan dengan tujuan:

1. Menghasilkan produk yang berkualitas
2. Memberikan kepuasan kepada pelanggan
3. Meningkatkan keuntungan perusahaan
4. Turut serta menanggulangi pengangguran
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

B. Lokasi Perusahaan

PT Andatu Lestari *Plywood* berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta Km 11 Srengsem Kecamatan Panjang Kabupaten Lampung Selatan, Bandar Lampung. Perusahaan berbatasan dengan PT. Andatu Sawmill di sebelah Utara, disebelah Timur berbatasan dengan jalan raya Lintas Sumatera, di sebelah Selatan berbatasan dengan areal perkebunan kelapa rakyat, dan di sebelah Barat berbatasan dengan selat srengsem. Pemilihan lokasi ini berorientasi pada efisiensi pengangkutan bahan baku serta hasil produksi.

C. Sarana dan Prasarana PT Andatu Lestari *Plywood*

PT. Andatu Lestari *Plywood* menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran proses produksi dan keberlangsungan perusahaan. Adapun sarana dan prasarana transportasi yang dimiliki oleh PT Andatu Lestari *Plywood* meliputi sarana transportasi, prasarana umum karyawan, dan prasarana lingkungan industri.

1. Sarana transportasi terdiri dari :
 - a. Mobil angkutan perusahaan dan karyawan
 - b. Mobil angkutan material atau barang perusahaan.
2. Prasarana umum untuk karyawan terdiri dari :
 - a. Perkantoran
 - b. Mess tamu/karyawan
 - c. Rang pelatihan
 - d. Poliklinik
 - e. Kantin karyawan
 - f. Toko koperasi

- g. Fasilitas olahraga
 - h. Sarana ibadah
3. Prasarana lingkungan industri terdiri dari :
- a. Taman lingkungan industri
 - b. Jaringan drainase lingkungan industri
 - c. Jaringan pengamanan lingkungan industri (pos satpam).

D. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha

PT. Andatu Lestari *Plywood* memiliki beberapa ruang lingkup kegiatan usaha yaitu meliputi administrasi, pengadaan bahan baku (*raw material*), penyimpanan bahan baku, laboratorium, proses produksi yaitu pengolahan *log* menjadi *plywood* dan *blockboard*, dan pemasaran.

1. Administrasi

Bagian ini berkaitan dengan dokumentasi. Lingkup kegiatan bagian ini adalah menangani tenaga kerja baik dalam perekrutan, upah dan gaji karyawan, pemberhentian karyawan serta membantu dalam hal perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian.

2. Pengadaan bahan baku

Merupakan kegiatan yang harus dilakukan sebelum proses produksi berlangsung. Lingkup kegiatannya adalah pengadaan bahan baku baik berupa *log* ataupun *core*. Hal penting yang harus diperhatikan adalah waktu dan jumlah bahan yang dibutuhkan.

3. Penyimpanan Bahan Baku

Kegiatan ini bertujuan untuk menghindari kerusakan pada bahan. Bahan berupa *core* dapat disimpan dalam gudang sedangkan bahan berupa *log* disimpan pada bagian *log*.

4. Laboratorium

Kegiatan yang terdapat dalam laboratorium adalah pengujian bahan baku produksi yaitu bahan baku kayu dan bahan baku dalam proses *glue* yaitu bahan tepung dan juga resin. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah bahan yang akan digunakan telah memenuhi standar atau tidak. Selain bahan baku produksi, hasil produksi yaitu kayu lapis juga diuji untuk mengetahui kualitasnya. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian kadar air, keteguhan geser tarik, delaminasi (tingkat kerekatan), bending, dan pengujian emisi formaldehida.

5. Proses Produksi

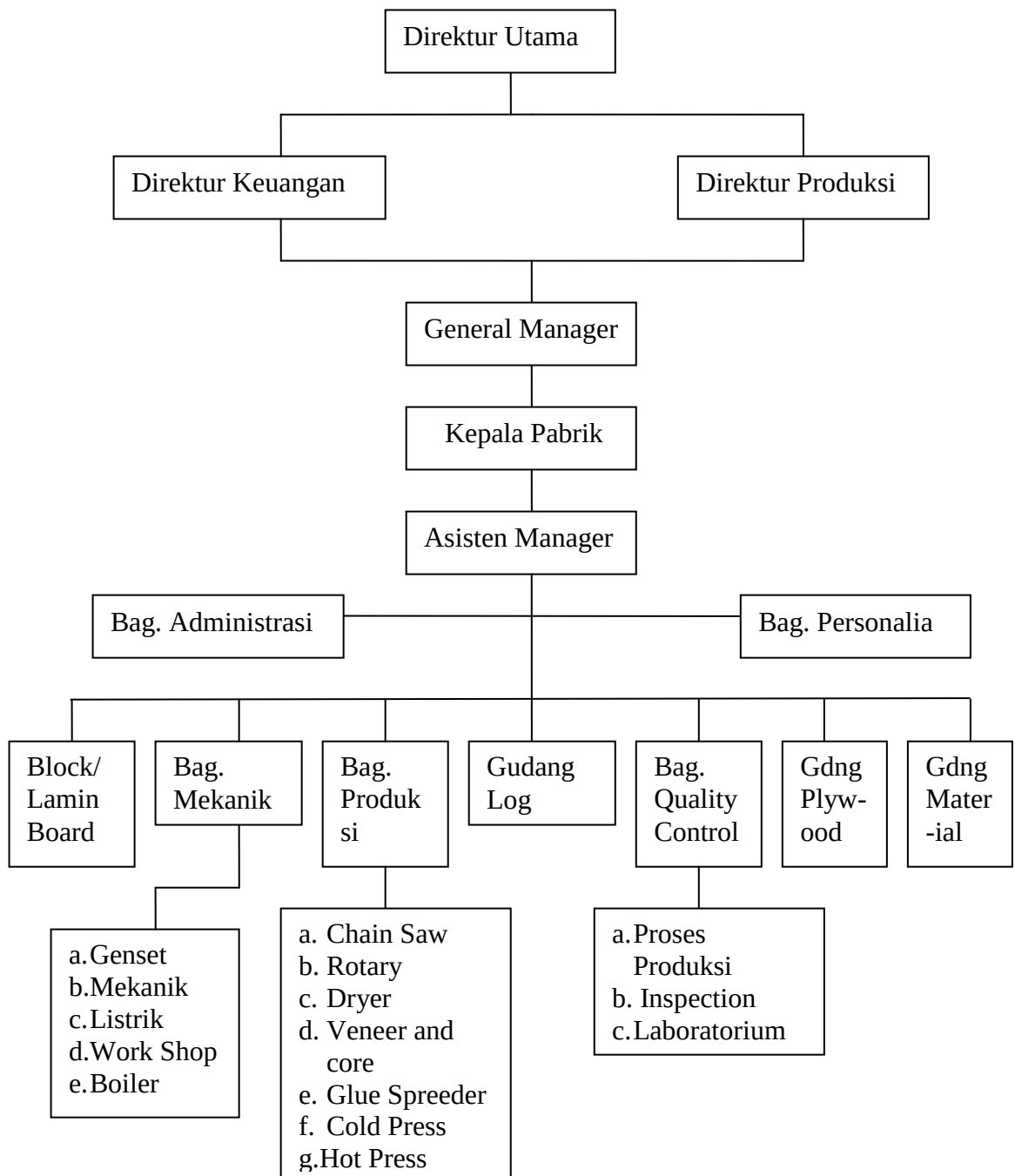
Proses produksi merupakan kegiatan inti dari perusahaan. Proses ini dimulai dari pemotongan kayu bundar (*log cutting*), pengupasan kulit, pengupasan dalam, pengeringan, pengeleman, pengempaan, pengamplasan, pemotongan sisi, dan pengemasan produk. Proses produksi berlangsung dengan menggunakan bahan baku berupa kayu bulat serta bahan-bahan penolong lainnya berupa lem atau perekat.

6. Pemasaran

Pemasaran merupakan kegiatan akhir perusahaan. Kegiatan pemasaran merupakan usaha pendistribusian produk kepada pelanggan atau pembeli sesuai dengan kontrak. Pemasaran berlangsung pada pusat perusahaan yang terdapat di Jakarta.

E. Struktur Organisasi Perusahaan

Sistem pengorganisasian yang dipakai pada PT. Andatu Lestari *Plywood* adalah sistem lini dan staf. Sistem organisasi ini merupakan penggabungan atau kombinasi dari organisasi lini dan organisasi fungsional. Sistem pengorganisasian ini tetap mempertahankan asas kesatuan komando dan pelimpahan wewenang yang berlangsung secara vertikal dari pucuk pimpinan kepada bawahannya. Pucuk pimpinan tetap sepenuhnya berhak menetapkan keputusan, kebijakan, dan merealisasikan tujuan perusahaan. Para staf hanya bertugas untuk memberikan bantuan, pemikiran, saran-saran, data dan informasi, serta pelayanan kepada pimpinan tanpa berhak untuk menentukan keputusan. Pembagian tugas dan tanggung jawab para staf dilakukan sesuai dengan bidang operasional yang mempengaruhi secara langsung kegiatan perusahaan yaitu ketenagakerjaan, pengadaan bahan baku, proses produksi, pengemasan dan pemasaran. Struktur Organisasi Pada PT. Andatu Lestari *Plywood* terlihat dalam Gambar 2.



Gambar 2. Struktur organisasi PT. Andatu Lestari Plywood

F. Ketenagakerjaan

PT. Andatu Lestari *Plywood* memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 1.340 orang berdasarkan data terakhir yang diperoleh. Adapun sistem pembagian tenaga kerja pada PT. Andatu Lestari *Plywood* dibedakan menjadi 3 golongan, yaitu :

1) Tenaga kerja tetap

Tenaga kerja yang mempunyai hak untuk menerima gaji dan izin sakit tanpa adanya pemotongan terhadap gaji yang diterimanya.

2) Tenaga kerja kontrak

Tenaga kerja ini merupakan tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja kontrak harian dan tenaga kerja kontrak bulanan.

3) Tenaga Kerja Borongan

Tenaga kerja ini bekerja pada perusahaan dan mendapat upah berdasarkan total output yang dihasilkan. Jumlah tenaga kerja ini selalu berubah. Meskipun tenaga kerja ini turut ambil bagian dalam produksi akan tetapi tenaga kerja ini tidak dimasukkan dalam administrasi tenaga kerja PT. Andatu Lestari *Plywood* karena langsung ditangani oleh lembaga atau perusahaan yang menjalin kerja sama dengan Andatu.

Berdasarkan pembagian tenaga kerja tersebut, maka upah yang diberikan PT.

Andatu Lestari *Plywood* terdiri dari tiga macam yaitu:

1. Upah harian, diberikan kepada karyawan harian dan disesuaikan dengan jumlah hari masuk kerja. Upah harian diberikan kepada karyawan setiap dua minggu sekali.

2. Upah bulanan, diberikan kepada karyawan bulanan tetap perusahaan dan telah memenuhi standar upah minimum provinsi (UMP). Besar gaji yang diberikan sesuai dengan posisi kerja.
3. Upah borongan, diberikan kepada karyawan borongan berdasarkan total output yang dihasilkan oleh suatu kelompok kerja.

Selain mendapat gaji atau upah, karyawan juga memperoleh subsidi uang makan, uang lembur dan tunjangan lainnya. Uang lembur akan digandakan dua kali lipat dari uang lembur biasa pada hari libur. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Karyawan pada PT. Andatu Lestari *Plywood* dibedakan menjadi dua bagian yaitu karyawan produksi dan karyawan bagian *office*. Karyawan bagian *office* bekerja selama 6 hari dalam seminggu dengan jumlah jam kerja 40 jam per minggu.

Karyawan bagian produksi dibagi menjadi dua shift yaitu shift A dan shift B.

Masing-masing shift dipimpin oleh kepala shift. Tenaga kerja bagian produksi mulai bekerja pada pukul 07.00-19.00 WIB untuk shift siang, dimana dari pukul 15.00-19.00 terhitung sebagai jam lembur. Shift malam mulai bekerja dari pukul 19.00-07.00 WIB dengan jam lembur terhitung dari pukul 03.00-07.00 WIB.

Pergantian jam kerja dilakukan secara bergantian oleh masing-masing shift setiap satu minggu sekali.

G. Kegiatan Produksi

Kegiatan produksi merupakan kegiatan pengolahan bahan dasar berupa kayu menjadi kayu lapis. Rangkaian proses produksi yang dilakukan PT. Andatu Lestari *Plywood* adalah:

1) Pemotogan kayu bulat (*log cutting*)

Pemotongan kayu bulat merupakan kegiatan pemotongan kayu bulat panjang menjadi beberapa potong sesuai dengan ukuran yang ditentukan.

2) Pengupasan (*Rotary Proses*)

Pengupasan dilakukan untuk mendapatkan lembaran-lembaran dengan ketebalan yang diinginkan. Pengupasan dilakukan dengan mesin pengupas yang disebut mesin *rotary*. Lembaran-lembaran yang dihasilkan dapat berupa lembaran *core* maupun *veneer*. Core merupakan lembaran yang dijadikan sebagai lembaran atau lapisan paling luar dalam pembuatan kayu lapis, sedangkan veneer merupakan lembaran yang lebih tipis dan merupakan lembaran bagian dalam untuk pembuatan kayu lapis.

3) Proses pengeringan

Proses ini dilakukan untuk mengurangi kandungan air yang terdapat dalam lembaran-lembaran yang dihasilkan sehingga memiliki kandungan air yang sesuai dengan standar. Proses pengeringan dilakukan dengan menggunakan mesin *dryer* dan *hot press*.

4) Core builder dan Veneer Repair

Proses ini merupakan proses penyambungan dan perbaikan lembaran-lembaran *core* dan *veneer*. Penyambungan dilakukan untuk membentuk lembaran *core* yang tidak utuh menjadi lembaran yang utuh. Penyambungan dilakukan dengan

bantuan mesin dengan memakai bahan penyambung berupa *hot melt*, *poly –ester yarn*, dan *relling tape*.

Perbaikan lembaran core dan veneer dilakukan dengan menambal bagian lembaran yang rusak dengan bahan dan warna tambalan yang sama.

5) Pengeleman (glue proses)

Merupakan perakitan lembaran veneer dan core dengan menggunakan lem pada mesin. Perakitan dilakukan dengan arah serat antara veneer face/back dengan core dalam posisi tegak. Lembaran-lembaran yang akan dirakit harus bebas dari sampah untuk mencegah cacat.

6) Pengempaan dingin

Tujuannya adalah untuk membantu penetrasi perekat masuk ke dalam kayu, meratakan pelaburan dan melekatkan lembaran-lembaran tersebut.

7) Semi product repair

Merupakan perbaikan kembali produk setengah jadi yang telah direkatkan. Perbaikan yang dilakukan adalah untuk menyambung lembaran yang kurang, menambal lembaran yang berlubang, serta menghilangkan lembaran yang tumpang tindih.

8) Pengempaan panas

Dilakukan dengan perlakuan panas pada suhu dan tekanan tertentu. Tujuannya adalah agar lem perekat lebih keras sehingga kuat dan permanen.

9) Pemotongan sisi (*double sizer*)

Dilakukan dengan menggunakan mesin *double saw* dengan tujuan untuk memotong kayu lapis menjadi ukuran yang sebenarnya.

10) Pengamplasan

Pengamplasan atau *sanding* adalah proses penghalusan untuk meratakan permukaan *plywood*.

11) Grading dan Packing

Grading merupakan penyeleksian produk agar sesuai dengan spesifikasi standar yang diinginkan. Kegiatan ini dilakukan untuk memisahkan produk yang memenuhi standar dan produk yang tidak memenuhi standar. Acuan standar yang digunakan adalah *Japaneese Agricultural Standar (JAS)*, *Imported Hardwood Plywood Association (HIPA)*, dan Standar Nasional Indonesia (SNI).

Packing merupakan pengemasan produk yang akan dipasarkan.

H. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil (*output*) yang dihasilkan dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang digunakan. Secara matematis dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

Pengukuran produktivitas berdasarkan pendekatan rasio *ouput-input* menghasilkan dua jenis ukuran yaitu:

1. Produktivitas parsial atau produktivitas faktor tunggal (*single factor productivity*) merupakan rasio dari output terhadap salah satu jenis input.
2. Produktivitas total merupakan rasio antara output total dengan input total.

Produktivitas yang diukur dalam penelitian ini adalah produktivitas parsial antara tenaga kerja dengan output yang dihasilkan atau disebut juga produktivitas tenaga kerja.

Tabel 7. Data bahan baku dan hasil produksi Tahun 2006-2008

Tahun	Bahan baku (m ³)				Kapasitas produksi (m ³)	Produksi (m ³)	
	Kayu bulat kecil	Kayu bulat besar	Veneer	Kayu gergajian		Plywood	Blockboard
2005	16.012,88	164.221,87	4.555,58	8.590,85	85.500	82.717,49	7.746,58
2006	33.554,22	103.736,98	3.574,69	4.077,28	85.500	76.432,05	2.170,47
2007	62.279,13	98.494,57	46.377,03	513,24	85.500	101.645,66	572,23
2008	50.282,84	101.610,63	59.040,43	—	85.500	93.302,59	255,59

Sumber: PT. Andatu Lestari *Plywood*, 2009

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa total produksi setiap tahun melebihi kapasitas produksi yang telah ditentukan perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat produktivitas perusahaan baik. Jumlah produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood* Oktober 2009 terlihat dalam Tabel 8.

Tabel 8. Jumlah produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood* Oktober 2009

Tanggal	Hasil Produksi Shift A		Hasil Produksi Shift B	
	Lembar	M ³	Lembar	M ³
01	17500	139,047	18332	132,699
02	19000	137,210	19290	127,793
03	21500	155,000	21980	146,642
04	—	—	—	—
05	20080	154,444	20300	152,842
06	24000	173,056	23154	159,058
07	22250	168,023	21381	153,837
08	18750	143,213	20395	138,681
09	20500	155,762	20625	146,011
10	20250	164,056	21304	158,047
11	—	—	—	—
12	26000	184,186	24790	145,344

13	25250	184,642	25210	144,601
14	20750	162,178	19500	134,774
15	18500	133,004	18332	102,699
16	18250	135,846	18565	117,045
17	17500	139,047	19745	124,995
18	—	—	—	—
19	10750	108,030	10580	117,252
20	20180	147,764	20480	128,511
21	22500	170,126	22375	139,347
22	21000	161,012	21402	142,876
23	18900	138,015	19216	119,727
24	19250	152,468	19683	103,860
25	—	—	—	—
26	11750	86,146	11870	86,943
27	19180	138,756	19500	120,917
28	23220	173,452	22350	148,305
29	20250	144,423	21440	148,686
30	19250	141,096	19758	124,323
31	18250	131,864	18582	93,840
Jumlah total		4.021,866		3.559,655

Tabel 8 memperlihatkan bahwa jumlah produk yang dihasilkan untuk masing-masing shift memiliki perbedaan yang cukup besar. Total produk yang dihasilkan pada shift A sebesar 4.021,866 m³ dan shift B sebesar 3.559,655 m³ artinya terdapat selisih sebesar 462,211m³ antara shift B dengan shift A.

Jumlah produksi tersebut diatas merupakan jumlah produksi yang dihasilkan berdasarkan 12 subbagian produksi yang terdapat pada perusahaan. Hasil perhitungan produktivitas menghasilkan nilai produktivitas tenaga kerja shift A = $4.021,866 \text{ m}^3 : 66.096 \text{ jam} = 0,061 \text{ m}^3/\text{jam kerja}$ dan nilai produktivitas shift B = $3.559,655 \text{ m}^3 : 60.246 \text{ jam} = 0,059 \text{ m}^3/\text{jam kerja}$. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada masing-masing shift kerja produksi pada PT. Andatu Lestari *Plywood* masih rendah karena tingkat produktivitasnya < 1. Nilai produktivitas dikatakan tinggi atau efisien apabila rasio hasil yang dicapai secara riil dengan input yang digunakan sama dengan 1 atau mendekati 1.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Keadaan Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood. Berdasarkan perhitungan penentuan sampel dengan menggunakan rumus Sugianto maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 51 orang yang terbagi dalam dua shift kerja.

Secara umum responden berasal dari dalam provinsi Lampung dan beralamat di Panjang, dekat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Sebagai karyawan, mereka memerlukan peralatan dan perlengkapan untuk digunakan dalam bekerja. Peralatan dan perlengkapan tersebut berupa celemek, cutter, sarung tangan, masker penutup hidung, dan baju seragam. Peralatan dan perlengkapan tersebut diperoleh dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Rata-rata waktu yang mereka gunakan untuk bekerja adalah 8 jam per hari dengan 6 hari kerja dalam satu minggu. Secara umum responden yang bekerja pada PT. Andatu Lestari Plywood memiliki beberapa alasan yaitu: untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, karena rendahnya kesempatan kerja pada bidang lain sehingga mereka tidak punya pilihan, adanya harapan untuk memperoleh

kedudukan dan status yang lebih baik, mendapat pekerjaan yang pasti, hanya sekedar bekerja agar tidak menganggur.

B. Deskripsi Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan

1. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan formal responden merupakan jenjang pendidikan yang pernah diikuti oleh responden dalam tahun tertentu. Secara umum tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap kemampuan seseorang untuk menyerap teknologi, masukan-masukan, dan informasi baru.

Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan membantu dia untuk memiliki pengetahuan serta membantu untuk dapat menerapkan suatu inovasi yang akan membuat kondisi lebih baik. Karyawan responden memiliki tingkat pendidikan yang tidak sama. Sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat dalam Tabel 9.

Tabel 9. Sebaran responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Shift A			Shift B			%	Klasifikasi
	Bag glue	bag core	bag veneer	bag glue	bag core	bag veneer		
SD-SLTP	4	3	4	4	1	3	37	Rendah
SMA	6	7	2	5	6	3	56	Sedang
Diploma	-	-	-	-	1	2	6	Tinggi
Jumlah	10	10	6	9	8	8	100	

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden berdasarkan tahun sukses yang pernah diikuti adalah Sekolah Menengah Umum (SMA) yaitu sebesar 56 % yang berada pada klasifikasisedang. Dengan tingkat

pendidikan itu, responden akan mudah untuk menerima informasi sehingga akan lebih mudah untuk memahami informasi yang berkaitan dengan bidang pekerjaan mereka. Melalui tingkat pendidikan diharapkan akan mempengaruhi sikap, tindakan dan pola pikir responden. Klasifikasi tingkat pendidikan rendah adalah Sekolah Dasar sampai tingkat SLTP, klasifikasi sedang adalah tingkat SMA dan klasifikasi tinggi adalah Diploma. Persentase tingkat pendidikan yang dimiliki responden pada masing-masing subbagian kerja mengalami jumlah yang tidak sama. Jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan rendah terbesar terdapat pada karyawan shift A yang masing-masing terdapat pada subbagian glue dan veneer yaitu berjumlah 4 orang sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan paling tinggi terdapat pada shift kerja B yang masing-masing terdapat pada subbagian core dan veneer.

2. Umur Responden

Umur responden dapat menentukan kinerja yang dicapai karena umur akan berhubungan dengan kemampuan atau kesanggupan seseorang untuk melakukan bidang pekerjaan tertentu. Menurut Rukminto (1994 dalam Retna Ferida, 2009) bahwa usia yang termasuk dalam umur produktif yaitu 15-64 tahun. Tingkat kinerja karyawan akan memiliki perbedaan pada umur yang berbeda karena dengan semakin bertambahnya umur maka kemampuan kerja akan semakin meningkat dan pada umur tertentu akan menurun. Hal ini berarti umur karyawan pada usia yang produktif yaitu 15-64 tahun cenderung akan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki umur < 15 tahun atau > 64 tahun.

Umur responden dalam penelitian memiliki jumlah yang tidak sama dan tersebar dalam tiga klasifikasi yaitu muda, setengah baya dan tua. Persentase umur responden pada klasifikasi muda dan setengah baya masing-masing memiliki jumlah yang sama yaitu sebesar (41%) sedangkan sebesar 18 % responden lainnya berada pada klasifikasi tua. Menurut Rukminto (1994 dalam Retna Ferida, 2009) bahwa usia muda dan setengah baya dicirikan dengan (1) orang tersebut mampu mengembangkan kemampuan untuk mencapai tanggung jawab secara lebih dewasa, (2) orang tersebut mampu memanfaatkan dan memelihara standar kehidupan ekonomi baik personal maupun keluarga, (3) orang tersebut mampu menyesuaikan diri dan menerima perubahan. Sebaran umur responden terlihat dalam Tabel 10.

Tabel 10. Sebaran responden berdasarkan Umur

Interval Umur (tahun)	Shift A				Shift B		Klasifikasi
	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	
20-28	3	4	2	4	4	4	Muda
29-37	4	4	3	4	4	2	Setengah baya
38-46	3	2	1	1	-	2	Tua
Jumlah	10	10	6	9	8	8	

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa responden berada pada usia yang produktif dengan kisaran umur antara 20-46 tahun. Tingkatan umur yang dimiliki responden memungkinkan responden untuk mampu melakukan bidang pekerjaan mereka.

Tingkat umur mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menunjang kondisi fisik seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas kehidupan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada klasifikasi umur setengah baya. Keadaan ini mendukung pelaksanaan pekerjaan baik dari segi fisik jasmaniah maupun semangat untuk terus berkembang dan mencapai kemandirian. Umumnya seseorang yang berusia setengah baya akan lebih mampu melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal baik dari segi fisik ataupun mental, dengan demikian responden yang berusia setengah baya akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan.

3. Pergantian Shift Kerja

Shift kerja merupakan pergantian atau pergiliran waktu kerja. Pergantian atau pergiliran waktu kerja dimaksudkan agar proses produksi dalam perusahaan dapat berlangsung secara terus menerus baik pada siang ataupun malam hari sehingga hasil produksi dapat maksimal. Pengukuran pendapat responden akan pentingnya pergantian shift kerja dilakukan melalui pengumpulan jawaban responden atas 5 pertanyaan yang diajukan dan masing-masing diberi skor. Skor tertinggi berjumlah 15 dan skor terendah berjumlah 3.

Berdasarkan jawaban pertanyaan responden dapat diketahui bahwa secara keseluruhan responden menyatakan bahwa pengadaan shift kerja itu perlu. Shift kerja yang dipilih oleh responden adalah shift siang. Hal ini berarti bahwa kemampuan dan semangat responden dalam bekerja akan berbeda dalam setiap shift kerja serta, responden akan mengalami kejenuhan kerja jika berada pada shift kerja yang sama, dan bahwa mereka juga akan cenderung lebih semangat untuk melakukan pekerjaan pada pagi hari atau siang hari. Sebaran jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan terlihat dalam Tabel di bawah.

Tabel 11. Sebaran Jawaban Responden yang berkaitan dengan Pergantian Shift Kerja

Skor (Selang)	Shift A			Shift B			Klasifikasi
	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	
5-8	-	-	-	-	-	-	Tidak berpengaruh Krng berpengaruh Berpengaruh
9-12	-	-	-	-	-	-	
13-15	10	10	6	9	8	8	
Jumlah	10	10	6	9	8	8	

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa keseluruhan responden (100%) pada masing-masing subbagian kerja menyatakan bahwa pergantian shif kerja itu berpengaruh terhadap kemampuan kerja mereka. Hal ini berari bahwa responden menyatakan sependapat dengan perusahaan tentang adanya shift kerja yang diberlakukan oleh perusahaan.

4. Sistem Penggajian

Gaji merupakan imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan atas waktu dan tenaga yang diberikan kepada perusahaan. Gaji yang diterima karyawan berupa gaji pokok dan gaji tambahan. Besarnya jumlah gaji yang diterima responden akan memberi pengaruh terhadap upaya pencapaian kerjanya terkait dengan jumlah tanggungan yang mereka miliki. Semakin banyak jumlah tanggungan yang dimiliki maka akan semakin besar biaya hidup yang harus dikeluarkan, dengan demikian mereka akan menambah waktu kerja dan tenaga mereka terhadap perusahaan untuk mendapatkan gaji tambahan selain gaji pokok mereka. Pemberian gaji yang diterima oleh karyawan disesuaikan dengan jam kerja karyawan.

Gaji yang diterima karyawan adalah gaji pokok, dan tunjangan. Gaji responden berkisar Rp 800.000-Rp1.500.000. Sebaran jumlah gaji responden terlihat dalam Tabel 12.

Tabel 12. Sebaran responden berdasarkan jumlah gaji per bulan

Gaji (Rp)	Shift A			Shift B			Klasifikasi
	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	
800.000-1.033.000	4	2	-	1	-	-	Rendah
1.034.000-1.267.000	6	7	6	8	7	8	Sedang
1.268.000-1.501.000	-	1	-	-	1	-	Tinggi
Jumlah	10	10	6	9	8	8	
Rata-rata	= Rp 1.200.000						

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa pendapatan/gaji responden terbanyak terdapat pada selang Rp 1.034.000- Rp 1.267.000 yaitu sebanyak 42 jiwa (82,35%) pada klasifikasi sedang. Sedangkan responden yang memiliki gaji pada selang tertinggi hanya dimiliki 2 orang responden yaitu 3,92% yang merupakan karyawan subbagian core pada shift A dan shift B.

Untuk mengetahui pendapat responden tentang sistem pemberian gaji yang mereka terima dari perusahaan maka dilakukan pertanyaan yang berkaitan dengan gaji sebanyak 10 pertanyaan dan masing-masing pertanyaan diberi skor sehingga skor tertinggi berjumlah 30 dan skor terendah berjumlah 11. Sebaran jawaban responden terlihat dalam Tabel di bawah.

Tabel 13. Sebaran Pendapat Responden Mengenai Sistem Penggajian

Skor	Shift A			Shift B			Klasifikasi
	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	
10-16	-	-	-	-	-	-	Tidak baik
16-23	7	1	3	7	5	1	Kurang baik
24-30	3	9	3	2	3	7	Baik
Jumlah	10	10	6	9	8	8	

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa sebanyak 29 orang (57%) responden menyatakan bahwa sistem penggajian yang dilakukan perusahaan adalah baik karena sesuai dengan jumlah waktu dan tenaga yang mereka korbakan untuk perusahaan. Sebanyak responden 21 orang (43%) lainnya menyatakan sistem penggajian yang dilakukan perusahaan kurang baik. Hal ini menandakan bahwa ketepatan jumlah gaji, waktu serta cara pemberian gaji yang diberlakukan perusahaan kurang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan responden.

5. Perlunya Penghasilan Lain

Penghasilan lain berasal dari luar perusahaan tempat karyawan bekerja dengan pertimbangan tertentu dan ditujukan sebagai tambahan penghasilan. Penghasilan lain akan membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Penghasilan dapat mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi jumlah penghasilan tambahan yang diperoleh maka akan semakin rendah kinerja terhadap pekerjaan utama mereka. Hal ini disebabkan karena fokus pemikiran mereka telah terbagi. Sebaran responden berdasarkan jumlah penghasilan lain terlihat dalam Tabel 14.

Tabel 14. Sebaran responden berdasarkan jumlah penghasilan lain

Penghasilan lain (Rp)	Shift A			Shift B			Klasifikasi
	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	
0-333.000	10	8	6	8	8	8	Rendah
334.000- 667.000	-	1	-	1	-	-	Sedang
668.000- 1.01.000	-	1	-	-	-	-	Tinggi
Jumlah	10	10	6	9	8	8	
Rata-rata	= Rp 300.000						

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa sebanyak 48 jiwa (94,11%) memiliki tingkat penghasilan lain pada klasifikasi rendah, sebanyak 2 orang (3,92%) responden berada pada klasifikasi sedang dan hanya 1 orang (1,96%) berada pada klasifikasi tinggi.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai perlu tidaknya penghasilan lain, dilakukan melalui empat item pertanyaan dengan skor 1-3 sehingga skor tertinggi sebesar 12 dan skor terendah sebesar 4. Sebaran jawaban responden terlihat dalam Tabel di bawah.

Tabel 15. Jawaban responden mengenai perlunya penghasilan lain

Skor	Shift A			Shift B			Klasifikasi
	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	
4-6	1	-	1	-	1	-	Perlu
7-9	6	5	2	8	6	6	Kurang perlu
10-12	3	5	3	1	1	2	Tidak perlu
Jumlah	10	10	6	9	8	8	

Dari tabel terlihat bahwa secara umum responden menyatakan tidak perlu melakukan pekerjaan lain. Hal ini berarti bahwa responden dapat melakukan pekerjaan yang mereka miliki dengan pemikiran yang terkonsentrasi sehingga

kondisi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap perusahaan.

6. Jenis Kelamin

Jenis kelamin berkaitan dengan kekuatan fisik. Karyawan laki-laki akan jauh memiliki kekuatan fisik yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan. Jenis pekerjaan tertentu memerlukan tingkat kekuatan fisik yang tidak sama. Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin terlihat dalam Tabel di bawah.

Tabel 16. Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Shift A				Shift B	
	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer	Subbag glue	Subbag core	Subbag veneer
Laki-laki	8	4	1	7	1	-
Perempuan	2	6	5	2	7	8
Jumlah	10	10	6	9	8	8

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa terdapat perbedaan jumlah antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan berdasarkan posisi kerja. Jumlah responden laki-laki terbanyak menempati posisi kerja pada subbagian glue yaitu 15 orang sedangkan subbagian kerja lainnya lebih banyak ditempati oleh karyawan perempuan. Adanya perbedaan yang sangat besar ini terkait dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan. Subbagian glue sprader bertanggung jawab atas kesesuaian dan kekentalan perekat yang akan digunakan dan subbagian ini memerlukan kekuatan untuk membuat adonan atau campuran tepung, formaldehid dan bahan lainnya untuk menghasilkan perekat yang akan digunakan. Subbagian core dan veneer merupakan pekerjaan yang tidak terlalu memerlukan kekuatan fisik tetapi memerlukan keuletan, dan kecermatan.

C. Deskripsi Kinerja Responden

Kinerja merupakan prestasi kerja. Indikator kinerja yang digunakan adalah tingkat kedisiplinan, tanggung jawab kerja, kretivitas kerja dan prestasi kerja. Indikator-indikator ini kemudian terbagi menjadi beberapa item pertanyaan sehingga total item pertanyaan berjumlah 16. Masing-masing item pertanyaan memiliki skor nilai 1-3 dan diklasifikasikan dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Skor total tertinggi berjumlah 48 dan skor total terendah berjumlah 16. Skor rata-rata kinerja karyawan yang didasarkan kepada empat indikator terlihat dalam Tabel di bawah.

Tabel 17. Skor rata-rata kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood yang didasarkan kepada empat indikator

Indikator Kinerja	Skor rata-rata kinerja Shift A			Skor rata-rata kinerja Shift B		
	Glue	Core	Veneer	Glue	Core	Veneer
Tingkat Kedisiplinan	12.1	12.3	12.0	11.9	12.25	12.5
Tanggung jawab kerja	4.1	4.1	4.0	3.9	4.25	4.125
Kreativitas kerja	6.7	7.1	6.5	5.8	6.75	6.375
Prestasi kerja	8.4	9.5	8.7	8.7	9.13	9.125
Total	31.3	33.0	31.2	30.3	32.4	32.125

Keterangan:

Skor 16,0-26,7 = kinerja rendah

Skor 26,8-37,5 = kinerja sedang

Skor 37,6-48,3 = kinerja tinggi

Dari Tabel 17 dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan bagian produksi pada masing-masing subbagian kerja pada PT. Andatu Lestari Plywood belum tinggi karena masih berada pada klasifikasi sedang baik karyawan shift kerja A maupun karyawan shift kerja B. Berdasarkan subbagian kerja, karyawan subbbagian core baik pada shift A maupun shift B, memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan subbagian lainnya. Skor rata-rata subbbagian glue pada shift A dan B memiliki jumlah yang sama yaitu sebesar 30,2,

skor rata-rata subbagian core pada shift A lebih besar yaitu sebesar 33 sedangkan shift B sebesar 32,37 dan skor rata-rata subbagian veneer pada shift A sebesar 31,16 sedangkan pada shift B sebesar 32,12. Nilai skor rata-rata yang diperoleh mengindikasikan bahwa karyawan subbagian glue, core dan veneer pada masing-masing shift kerja memiliki tingkat kinerja yang sama yaitu sedang dengan selisih skor yang tidak terlalu besar.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan, indikator-indikator kinerja tersebut masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menggambarkan bahwa secara umum upaya peningkatan kinerja terhadap karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi Spearman. Analisis ini dilakukan untuk melihat hubungan yang terjadi antar variabel bebas dengan variabel terikat pada karyawan bagian produksi. Hasil analisis korelasi Spearman untuk melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja secara lengkap disajikan dalam Tabel 18.

Tabel 18. Korelasi peringkat Spearman faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan subbagian bagian produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood

No	Variabel Bebas	r _s hitung	t-hitung	t-tabel	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1	Tingkat Pendidikan	0,339	2,52 ^a	2,01	2,68
2	Umur	0,101	0,714	2,01	2,68
3	Pergantian Shift kerja	0,078	0,55	2,01	2,68
4	Sistem Penggajian	0,494	3,99 ^a	2,01	2,68
5	Penghasilan lain	-0,248	-1,808	2,01	2,68
6	Jenis kelamin	0,25	1,823	2,01	2,68

Keterangan:

a = nyata pada tingkat kepercayaan 95%

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman pada Tabel 15 menunjukkan bahwa hanya terdapat dua variabel yang berhubungan nyata dengan tingkat kinerja karyawan yaitu tingkat pendidikan dan sistem penggajian, sedangkan variabel bebas yang lainnya tidak berhubungan nyata dengan tingkat kinerja. Hubungan yang terjadi antar variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Hubungan Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman pada Tabel 16 terlihat bahwa nilai r_s -hitung (0,339) dan nilai t-hitung 2,52 > t-tabel (α 0,05 = 2,01 dan α 0,01 = 2,68) artinya faktor tingkat pendidikan karyawan berhubungan nyata dengan kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kemampuan responden untuk menerapkan metode kerja perusahaan, untuk memiliki kedisiplinan, serta memiliki kreativitas dan prestasi dalam bekerja dipengaruhi oleh ilmu yang mereka dapatkan dalam pendidikan yang menyebabkan mereka memiliki pola pikir dan sikap mental kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi cara berpikir dan bertindak seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin mudah untuk berkomunikasi

dengan luar, cepat tanggap terhadap inovasi serta memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemandirian. Nilai koefisien yang positif berarti dengan adanya peningkatan tingkat pendidikan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hubungan Umur Karyawan (X_2) dengan Kinerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai r_s -hitung (0,101) dan nilai t -hitung (0,714) < t -tabel (pada α 0,05 = 2,01 dan α 0,01 = 2,68) yang berarti bahwa faktor umur karyawan tidak berhubungan nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa teori yang ada tidak sesuai dengan kondisi yang terjadi pada lapangan. Hal ini karena jenis pekerjaan yang dilakukan responden tidak terlalu sulit, sehingga umur yang dimiliki oleh responden tidak mempengaruhi kondisi fisik dan mental responden dalam melakukan pekerjaan.

3. Hubungan Pergantian Shift Kerja (X_3) dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa nilai r_s -hitung (0,078) dan nilai t -hitung (0,55) < t -tabel (pada α 0,05 = 2,01 dan α 0,01 = 2,68) yang berarti faktor pergantian shift kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti pergantian shift kerja tidak terlalu mempengaruhi kemampuan kerja mereka. Kondisi ini disebabkan oleh karena karyawan bekerja berdasarkan standar dan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Hubungan Sistem Penggajian Karyawan (X_4) dengan Kinerja

Tabel hasil analisis memperlihatkan nilai r_s -hitung (0,494) dan nilai t -hitung (3,99) > t -tabel (pada α 0,05 = 2,01 dan α 0,01 = 2,68) > r_s -tabel (0,305) yang berarti bahwa faktor sistem penggajian berhubungan nyata secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya sistem penggajian

karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena semangat karyawan dalam bekerja akan mengalami peningkatan juga.

5. Hubungan Penghasilan Lain (X_5) dengan Kinerja

Berdasarkan analisis diperoleh nilai r_s -hitung (-0,248) dan nilai t -hitung (-1,8,0) < t -tabel (pada α 0,05 = 2,01 dan α 0,01 = 2,68) yang berarti bahwa faktor penghasilan lain tidak berhubungan nyata dengan kinerja. Nilai koefisien yang negatif mengandung arti bahwa penambahan penghasilan lain akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini karena mereka akan memiliki konsentrasi kerja yang tidak fokus atau terpusat terhadap pekerjaan utama mereka sebagai karyawan produksi dengan adanya penambahan penghasilan lain mereka.

6. Hubungan Jenis kelamin (X_6) dengan Kinerja

Hasil analisis korelasi Spearman memperlihatkan bahwa nilai r_s -hitung (0,25) dan nilai t -hitung (1,823) < t -tabel (pada α 0,05 = 2,01 dan α 0,01 = 2,68) yang berarti bahwa faktor jenis kelamin tidak berhubungan nyata dengan kinerja. Hal ini karena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh responden bukanlah pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik sehingga baik karyawan laki-laki maupun perempuan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Skor rata-rata tingkat kinerja karyawan shift A subbagian glue adalah 31,3, skor karyawan subbagian core adalah 33,0 dan skor karyawan subbagian veneer adalah 31,2 sedangkan skor rata-rata tingkat kinerja karyawan shift B pada subbagian glue adalah 30,3, skor karyawan subbagian core adalah 32,4 dan skor kinerja karyawan subbagian veneer adalah 32,1. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada PT. Andatu Lestari Plywood berada pada skor interval 26,8-37,5 sehingga termasuk dalam klasifikasi sedang artinya tingkat kinerja karyawan tidak terlalu buruk.
2. Tingkat pendidikan, dan sistem penggajian merupakan faktor yang berhubungan nyata dengan tingkat kinerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat kinerja karena pola pikir dan kemampuan untuk menyerap dan menerapkan metode kerja dipengaruhi tingkat pendidikan yang dimiliki. Semakin baik sistem penggajian yang diberlakukan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja.

B. Saran

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan tingkat pendidikan formal karyawan dalam perekrutan karyawan baru serta lebih mempertimbangkan sistem penggajian karyawan.
2. Peneliti lain dengan penelitian yang sama agar memasukkan faktor-faktor lain yang belum terdapat dalam model penelitian ini seperti faktor lama kerja, jumlah tanggungan, jarak tempat kerja dan lain sebagainya sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang secara nyata berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi. Selain itu juga untuk dapat mempertimbangkan sampel yang lebih representatif sehingga diperoleh pengamatan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Mery. 2007. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja dan Pendapatan Agroindustri Kecil Rumah Tangga di Kecamatan Gedung Tataan Kabupaten Lampung Selatan. Skripsi: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Universitas Lampung. Bandar Lampung. 66 halaman
- Anggraini, Desy Putri. 2008. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perempuan penebang tebu pada PT. Gunung Madu Plantations. Skripsi. Sosek. Unila.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. Cet. ke 7. 506 hlm
- Aulia, Pipip. 2006. Analisis Optimasi Produk Susu Kental Manis Pada PT. Indomilk Jakarta. Skripsi: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Universitas Lampung. Bandar Lampung. 192 hlm
- Anonimus. 2007. *Indikator Industri Besar dan Sedang Provinsi Lampung Tahun 2001-2005*. BPS Lampung. 57 hlm
- _____. 2008. *Lampung Dalam Angka*. BPS Lampung
- Flippo, Edwin B. 1996. *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta. Jilid 1. Edisi ke 6. 308 hlm
- Cokroaminoto. 2007. *Memaknai Kinerja Karyawan*.
<http://Cokroaminoto.wordpress.com>. Diakses 22/08/09
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta. Edisi 9. Jilid 1. 354 hlm
- Gaspersz, Vincent. 1998. *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 312 hlm
- Hasbullah. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Grafindo Persada. Jakarta. Edisi 1. Cet 4. 368 hlm
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Cet 3. 275 hlm

-
- _____. 2004. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta. Edisi Revisi. Cet 5. 266 hlm
- Hasibuan, Nurimansjah. 1993. *Ekonomi Industri: Persaingan, Monopoli, dan Regulasi*. LP3ES. Jakarta. Cet 1. 324 hlm
- Irawati. 2004. Analisis Pengaruh DIKLAT Struktural Terhadap Kinerja Para Pejabat Struktural Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Skripsi: Manajemen Ekonomi. Unila. Bandar Lampung
- Kartasapoetra. 1992. *Marketing Produk Pertanian dan Industri*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Manullang. 1981. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Matutina, dkk. 1992. *Manajemen Personalialia*. Rineka Cipta. Jakarta. Cet 1. 416 hlm
- Mayestika, Citra Sylvia. 2005. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keberhasilan Program Dana Penguatan Modal Lembaga Usaha Ekonomi Pedesaan (DPM-LUEP) di Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan. Skripsi: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Moekijat. 1981. *Latihan dan Pengembangan Pegawai*. Alumni. Bandung. 234 hlm
- Nitisimo, Alex. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Notoadmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1985. *Manajemen Personalialia*. BPFE. Yogyakarta. Edisi 3. Cet 3. 304 hlm
- Ruhimat, Asep. 2006. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemetik Teh Pada PT. Bantar Kabupaten Suka Bumi Jawa Barat. Skripsi. Sosek. Bandar Lampung. 85 hlm
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kerja (Performance Management System): Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Cet 4. 248 hlm

- Schuler, Randals dan Susan Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*. Erlangga. Jakarta. Edisi 6. Jilid 1. 448 hlm
- Simanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. FE.UI. Jakarta. 165 hlm
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta. Edisi 2. Cetakan 5. 154 hlm
- Sugiarto, dkk. 2003. *Teknik Sampling*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. Cet 2. 198 hlm
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung. Cetakan 8. 335 hlm
- Suparmono. 2004. *Pengantar Ekonomika Makro*. AMP YKPN. Yogyakarta. Edisi I. 202 hlm
- Thoriq, M. 2008. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapang Dan Hubungannya Dengan Tingkat Kemajuan Usahatani Jeruk di Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang. Skripsi: Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Universitas Lampung. Bandar Lampung. 176 hlm
- Tim Penelitian dan Pengembangan Wahana Komputer. 2005. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan SPSS 12*. Salemba Infotek. Jakarta. Edisi pertama. 290 hlm
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Rineka Cipta. Jakarta. Cetakan 1. 429 hlm
- Wikipedia. 2008. Kinerja. <http://id.Wikipedia.org/wiki/kinerja>, diakses 22 Agustus 2009

LAMPIRAN

Tabel 19. Hasil instrumen faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan

1. Tabel Faktor Tingkat Pendidikan (X_1) dan Umur (X_2)

No responden	Tingkat Pendidikan	Umur
1	12	27
2	12	30
3	6	30
4	12	31
5	9	45
6	12	32
7	12	30
8	9	25
9	12	35
10	9	40
11	9	44
12	12	21
13	12	28
14	9	32
15	9	36
16	12	21
17	12	42
18	12	43
19	12	29
20	6	40
21	12	27
22	9	23
23	9	32
24	12	36
25	9	25
26	12	23
27	9	30
28	9	26
29	12	30
30	12	20
31	12	21
32	12	25
33	9	32
34	12	30
35	12	35
36	9	40
37	6	40

38	13	22
39	12	30
40	12	25
41	9	35
42	12	40
43	12	29
44	9	35
45	12	25
46	13	23
47	13	25
48	12	25
49	12	22
50	9	20
51	12	30

2. Tabel Skor Faktor Shift Kerja (X_3)

No responden	Skor faktor Shift Kerja (X_3)						Rata-rata
	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	Total	
1	3	3	3	2	2	13	2.6
2	3	3	3	2	2	13	2.6
3	3	3	3	2	2	13	2.6
4	3	3	3	3	3	15	3
5	3	3	3	2	2	13	2.6
6	3	3	3	2	2	13	2.6
7	3	3	3	2	2	13	2.6
8	3	3	3	2	2	13	2.6
9	3	3	3	2	2	13	2.6
10	3	3	3	2	2	13	2.6
11	3	3	3	3	2	14	2.8
12	3	3	3	3	2	14	2.8
13	3	3	3	2	2	13	2.6
14	3	3	3	2	2	13	2.6
15	3	3	3	2	2	13	2.6
16	3	3	3	2	2	13	2.6
17	3	3	3	3	2	14	2.8
18	3	3	3	2	2	13	2.6
19	3	3	3	2	3	14	2.8
20	3	3	3	2	2	13	2.6
21	3	3	3	2	2	13	2.6

22	3	3	3	2	2	13	2.6
23	3	3	3	2	2	13	2.6
24	3	3	3	2	2	13	2.6
25	3	3	3	2	2	13	2.6
26	3	3	3	2	3	14	2.8
27	3	3	3	2	2	13	2.6
28	3	3	3	2	2	13	2.6
29	3	3	3	2	2	13	2.6
30	3	3	3	2	2	13	2.6
31	3	3	3	2	2	13	2.6
32	3	3	3	2	2	13	2.6
33	3	3	3	3	2	14	2.8
34	3	3	3	2	2	13	2.6
35	3	3	3	2	2	13	2.6
36	3	3	3	2	2	13	2.6
37	3	3	3	2	2	13	2.6
38	3	3	3	2	3	14	2.8
39	3	3	3	2	2	13	2.6
40	3	3	3	2	2	13	2.6
41	3	3	3	3	2	14	2.8
42	3	3	3	2	2	13	2.6
43	3	3	3	2	2	13	2.6
44	3	3	3	2	2	13	2.6
45	3	3	3	2	2	13	2.6
46	3	3	3	3	2	14	2.8
47	3	3	3	3	2	14	2.8
48	3	3	3	2	2	13	2.6
49	3	3	3	3	2	14	2.8
50	3	3	3	2	2	13	2.6
51	3	3	3	3	3	15	3
Total	153	153	153	112	107		
Rata-rata	3	3	3	2.2	2.1		

3. Tabel Skor faktor Gaji (X4)

No responden	Skor faktor Gaji (X ₄)											Rata-rata
	X _{4.1}	X _{4.2}	X _{4.3}	X _{4.4}	X _{4.5}	X _{4.6}	X _{4.7}	X _{4.8}	X _{4.9}	X _{4.10}	Total	
1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	25	2.5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2.9
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	25	2.5
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	2.8
5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2.2
6	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	25	2.5
7	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	19	1.9
8	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	25	2.5
9	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	24	2.4
10	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	1.9
11	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	23	2.3
12	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	26	2.6
13	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	23	2.3
14	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28	2.8
15	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	19	1.9
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2.9
17	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24	2.4
18	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27	2.7
19	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	23	2.3
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2.1
21	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	25	2.5
22	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	19	1.9
23	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	21	2.1
24	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	21	2.1
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2.9
26	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	24	2.4
27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2.1
28	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2.1
29	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	24	2.4
30	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27	2.7
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2.9
32	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	19	1.9
33	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	20	2
34	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	19	1.9
35	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	20	2
36	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	20	2
37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28	2.8

38	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2.2
39	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	18	1.8
40	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	22	2.2
41	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	28	2.8
42	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	19	1.9
43	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22	2.2
44	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	25	2.5
45	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	25	2.5
46	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	26	2.6
47	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	24	2.4
48	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	25	2.5
49	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2.2
50	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	26	2.6
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
Total	132	153	112	124	134	122	111	108	97	120		
Rata-rata	2.59	3	2.2	2.43	2.62	2.4	2.17	2.11	1.9	2.35		

4. Tabel Skor faktor Penghasilan lain (X₅)

No responden	Skor faktor Penghasilan lain (X ₅)					Rata-rata
	X _{5.1}	X _{5.2}	X _{5.3}	X _{5.4}	Total	
1	3	2	3	2	10	2.5
2	1	2	3	2	8	2
3	3	2	3	2	10	2.5
4	3	2	3	2	10	2.5
5	3	2	3	2	10	2.5
6	3	2	3	2	10	2.5
7	3	1	1	1	6	1.5
8	1	2	3	2	8	2
9	3	2	3	2	10	2.5
10	3	2	3	2	10	2.5
11	3	1	3	2	9	2.25
12	1	3	2	2	8	2
13	3	1	3	2	9	2.25
14	3	2	2	2	9	2.25
15	1	2	3	2	8	2
16	1	2	2	2	7	1.75
17	3	2	3	2	10	2.5
18	3	2	3	2	10	2.5
19	3	2	3	2	10	2.5

20	3	2	2	2	9	2.25
21	1	2	2	2	7	1.75
22	1	1	2	2	7	1.75
23	1	1	2	1	5	1.25
24	1	2	3	2	8	2
25	3	2	3	2	10	2.5
26	1	2	2	2	7	1.75
27	1	1	3	2	7	1.75
28	1	1	3	2	7	1.75
29	3	2	3	2	10	2.5
30	1	2	2	2	7	1.75
31	1	2	2	2	7	1.75
32	1	1	2	2	6	1.5
33	1	1	3	2	7	1.75
34	1	1	3	2	7	1.75
35	1	2	3	1	7	1.75
36	3	1	3	1	8	2
37	1	2	3	2	8	2
38	3	1	2	2	8	2
39	1	2	3	1	7	1.75
40	3	2	3	2	10	2
41	3	2	3	2	10	2
42	3	2	3	2	10	2
43	1	2	2	2	7	1.75
44	1	2	2	2	7	1.75
45	1	2	3	2	8	2
46	1	2	2	2	7	1.75
47	1	2	2	2	7	1.75
48	1	2	3	2	8	2
49	1	2	3	2	8	2
50	1	2	2	2	7	1.75
51	3	2	1	2	8	2
Total	97	91	132	97		
Rata-rata	1.9	1.78	2.58	1.9		

Tabel 20. Tabel Skor Instrumen Indikator Kinerja (Y)

No	Skor instrumen kinerja (Y)														
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15
1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
5	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
6	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
7	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
8	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
9	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
11	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2
12	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
13	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2
14	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
15	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1
16	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
17	1	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
18	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
19	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
20	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
21	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
22	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
24	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1
25	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
26	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1
27	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
28	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
29	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1
30	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
31	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
33	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
34	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
35	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
36	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
37	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2

38	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
39	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
40	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
41	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
42	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
43	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
44	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
45	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2
46	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
48	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
50	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
51	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2
Total	107	110	66	97	140	101	104	104	105	135	94	72	102	102	95
Rata-rata	2,09	2,15	1,29	1,90	2,74	1,98	2,03	2,03	2,05	2,64	1,84	1,41	2	2	1,86

Keterangan:

Y₁-Y₆ = Indikator Tingkat Disiplin

Y₇-Y₈ = Indikator Tanggung jawab

Y₉-Y₁₁ = Indikator Kreativitas kerja

Y₁₂-Y₁₆ = Indikator Prestasi kerja

Tabel 21. Analisis Korelasi Spearman

			Correlations						
			Kinerja	Tingkat Pendidikan	Umur	Shift Kerja	Gaji	Penghasilan Lain	Jenis Kelamin
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.339*	.101	.078	.494**	.248	-.025
		Sig. (2-tailed)	.	.015	.481	.588	.000	.079	.864
		N	51	51	51	51	51	51	51
	Tingkat Pendidikan	Correlation Coefficient	.339*	1.000	-.039	-.064	.524**	.059	-.080
		Sig. (2-tailed)	.015	.	.785	.658	.000	.680	.578
		N	51	51	51	51	51	51	51
	Umur	Correlation Coefficient	.101	-.039	1.000	-.060	.184	-.077	-.137
		Sig. (2-tailed)	.481	.785	.	.674	.197	.591	.339
		N	51	51	51	51	51	51	51
	Pergantian Shift Kerja	Correlation Coefficient	.078	-.064	-.060	1.000	.195	.095	-.027
		Sig. (2-tailed)	.588	.658	.674	.	.170	.505	.852
		N	51	51	51	51	51	51	51
	Sistem penggajian	Correlation Coefficient	.494**	.524**	.184	.195	1.000	.230	-.131
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.197	.170	.	.105	.361
		N	51	51	51	51	51	51	51
	Penghasilan Lain	Correlation Coefficient	-.248	.059	-.077	.095	.230	1.000	.246
		Sig. (2-tailed)	.079	.680	.591	.505	.105	.	.081
		N	51	51	51	51	51	51	51
	Jenis Kelamin	Correlation Coefficient	.025	-.080	-.137	-.027	-.131	.246	1.000
		Sig. (2-tailed)	.864	.578	.339	.852	.361	.081	.
		N	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Perhitungan Kriteria Pengambilan Keputusan

$$t\text{-tabel} = C_0 + \left(\frac{C_1 - C_0}{B_1 - B_0} \right) (B - B_0)$$

Keterangan:

B = Nilai dk yang dicari

B₀ = Nilai dk pada batas bawah yang sudah ada

B₁ = Nilai dk pada batas atas yang sudah ada

C = Nilai t- tabel yang dicari

C₀ = Nilai t pada tabel batas bawah yang sudah ada

C₁ = Nilai t pada tabel batas atas yang sudah ada

Perhitungan

t-tabel pada $\alpha = 0,05$

t-tabel pada $\alpha = 0,01$

$$t\text{-tabel} = 2,021 + \left(\frac{2,00 - 2,021}{60 - 40} \right) (61 - 40)$$

t-tabel =

$$2,704 + \left(\frac{2,66 - 2,704}{60 - 40} \right) (61 - 40)$$

$$= 2,021 + (-0,01155)$$

$$= 2,00945$$

$$= 2,704 + (-0,0242)$$

$$= 2,6798$$

$$t\text{-hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

1. Tingkat Pendidikan

$$t\text{-hitung} = 0,339 \frac{\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,114921)}}$$

$$= 0,339 \frac{\sqrt{49}}{\sqrt{(0,885079)}}$$

$$= 0,339 \frac{7}{0,94}$$

$$= 0,339 \times 7,45 = 2,52 \text{ (nyata)}$$

2. Umur

$$t\text{-hitung} = 0,101 \frac{\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,010201)}}$$

$$= 0,101 \frac{\sqrt{49}}{\sqrt{(0,989799)}}$$

$$= 0,101 \frac{7}{0,99}$$

$$= 0,714 \text{ (tidak nyata)}$$

3. Pergantian shift kerja

$$\begin{aligned}
 t\text{-hitung} &= 0,078 \frac{\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,006084)}} \\
 &= 0,078 \frac{\sqrt{49}}{\sqrt{(0,993916)}} \\
 &= 0,078 \frac{7}{0,99} \\
 &= 0,078 \times 7,07 = 0,55 \text{ (tidak nyata)}
 \end{aligned}$$

4. Sistem penggajian

$$\begin{aligned}
 t\text{-hitung} &= 0,494 \frac{\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,010201)}} \\
 &= 0,494 \frac{\sqrt{49}}{\sqrt{(0,989799)}} \\
 &= 0,494 \frac{7}{0,99} \\
 &= 3,99 \text{ (nyata)}
 \end{aligned}$$

5. Penghasilan lain

$$\begin{aligned}
 t\text{-hitung} &= -0,248 \frac{\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,61504)}} \\
 &= -0,248 \frac{\sqrt{49}}{\sqrt{(0,9384)}} \\
 &= -0,248 \frac{7}{0,96} \\
 &= -0,248 \times 7,291667 = -1,808 \text{ (tidak nyata)}
 \end{aligned}$$

6. Jenis kelamin

$$\begin{aligned}
 t\text{-hitung} &= 0,025 \frac{\sqrt{51-2}}{\sqrt{1-(0,625)}} \\
 &= 0,025 \frac{\sqrt{49}}{\sqrt{(0,935)}} \\
 &= 0,025 \frac{7}{0,96} \\
 &= 1,823 \text{ (tidak nyata)}
 \end{aligned}$$



Gambar 5. Log pon atau kayu bulat yang akan dikupas menjadi lembaran-lembaran core dan veneer



Gambar 6. Lembaran veneer yang mengalami cacat alami



Gambar 7. Lembaran veneer yang telah diperbaiki



Gambar 8. Tempat perbaikan lembaran veneer dan core