

ABSTRAK

Memasuki tahun 1990-an, kasus pemogokan mulai merebak dimana-mana, terutama di daerah industri. Apalagi setelah Indonesia dilanda krisis ekonomi seperti saat ini. Para buruh memprotes badan usaha yang belum bisa menaikkan upah mereka. Upah tenaga kerja di Indonesia terendah dibanding negara-negara Asia Timur dan Tenggara lainnya, demikian yang diketahui dari UNIDO. Ternyata upah yang rendah itu juga disertai dengan kemampuan SDM dan produktivitas tenaga kerja yang rendah. Masalah rendahnya upah diselesaikan pemerintah dengan UU Perburuahan yang menetapkan Upah Minimum Regional berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum, dengan harapan bisa mempengaruhi produktivitas juga. Tetapi masalahnya apakah kompensasi benar-benar bisa mempengaruhi produktivitas?

Skripsi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan mengadakan penelitian pada CV 'X' di Surabaya yaitu suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa bengkel mobil. Dengan pertimbangan banyaknya tenaga kerja langsung yang terlibat di CV 'X' tersebut.

Produktivitas yang dimaksud dalam skripsi ini adalah produktivitas tenaga kerja langsung dengan mengabaikan faktor-faktor produksi lain yang tidak relevan terhadap permasalahan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu upah pokok, insentif dan premi hadir, sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri atas tunjangan makan, biaya pengobatan, dan tunjangan Astek bagi tenaga kerja langsung.

Dengan demikian ada tiga variabel penelitian yaitu produktivitas sebagai variabel tergantung, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menjadi variabel bebas. Ketiga variabel ini diuji dengan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi parsial, koefisien determinasi, uji ketepatan prediksi dan akhirnya uji hipotesis (uji *student-t* dan uji F) untuk membuktikan hipotesis 'bahwa diduga ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja langsung'.

Hasil pengujian menghasilkan persamaan

$$Y = -243260 + 0,115 X_1 + 0,109 X_2$$

Koefisien korelasi parsial antara produktivitas dengan kompensasi langsung sebesar 0,5588, yang berarti hubungan linier produktivitas dan kompensasi langsung signifikan.

Sedangkan korelasi parsial antara variabel dependen produktivitas dengan variabel bebas kompensasi tidak langsung sebesar 0,2520 gagal tolak H_0 , karena $p \text{ value} > \alpha$ ($0,385 > 0,05$). Kenyataan ini menunjukkan dengan tingkat kepercayaan 95% hubungan linier antara variabel bebas kompensasi tidak langsung dengan variabel tergantung produktivitas tenaga kerja langsung tidak signifikan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menyatakan koefisien b_0 dan b_2 yang nilainya $-1,338$ dan $0,902$ berada dalam daerah penerimaan H_0 , yang berarti koefisien tersebut tidak dapat digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen produktivitas tenaga kerja langsung yang disebabkan oleh variabel bebas kompensasi tidak langsung. Sedangkan koefisien b_1 berada dalam daerah penolakan H_0 , yang berarti koefisien b_1 dapat dipakai untuk memprediksi perubahan variabel bebas kompensasi langsung yang mempengaruhi variabel tergantung produktivitas tenaga kerja langsung. Menurut analisis koefisien determinasi total nilainya $0,312$ yang berarti perubahan produktivitas dapat dipengaruhi oleh kompensasi sebesar $31,2\%$. Sisanya sebesar $68,2\%$ disebabkan oleh faktor-faktor lain yang perlu penelitian lebih lanjut seperti lingkungan kerja, kondisi fisik atau kesehatan pekerja, manajemen badan usaha, dan sebagainya. Hasil pengujian hipotesis dengan uji F adalah $2,724$ dengan kesimpulan dengan tingkat kepercayaan 95% gagal tolak H_0 , yang berarti tidak ada pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja langsung. Kemungkinan kesalahan gagal tolak H_0 adalah sebesar $10,6\%$

Dengan melihat kenyataan yang didapat dari pengujian, maka kompensasi dapat dijadikan sebagai salah satu alat bagi CV 'X' untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsungnya, walau bukan yang paling dominan. Hal ini bisa dilakukan melalui meningkatkan kompensasi langsung dan memperbaiki fasilitas-fasilitas bagi tenaga kerja seperti fasilitas ibadah, WC, dan kantin, serta mendukung karyawan dalam organisasi SPSI, sehingga diharapkan tenaga kerja langsung akan membalas perhatian badan usaha dengan bekerja lebih rajin, lebih produktif.