**KARYA TULIS ILMIAH**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI KABUPATEN KARO**

 **TAHUN 2019**

**KaryaTulis Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Program Studi Diploma III**

****

**OLEH :**

**RIO ANGGITA SINAGA**

**P00933016102**

**POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES RI MEDAN**

**JURUSAN KESEHATAN LINGKUNGAN**

**KABANJAHE**

**2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI KABUPATEN KARO TAHUN 2019.**

**NAMA : RIO ANGGITA SINAGA**

**NIM : P00933016102**

**Telah Diterima dan Disetujui Untuk Diseminarkan Dihadapan Penguji**

**Kabanjahe, Juli 2019**

**Menyetujui**

**Pembimbing KTI**

**Risnawati Tanjung, SKM, M.Kes**

**197505042000122003**

**Ketua Jurusan Kesehatan Lingkungan**

**Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan**

**Erba Kalto Manik SKM, M.Sc**

**196203261985021001**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI KABUPATEN KARO TAHUN 2019.**

**Nama : RIO ANGGITA SINAGA**

**NIM : P00933016102**

*Karya Tulis Ini Telah Diuji Pada Sidang Ujian Akhir Program*

*Jurusan Kesehatan Lingkungan Kabanjahe*

*Poltekkes Kemenkes RI Medan*

*Tahun 2019*

**Penguji I, Penguji II,**

**TH. Teddy Bambang S, SKM,M.Kes Riyanto Suprawihadi, SKM, M.Kes**

**NIP.196308281987031003 NIP.196001011984031002**

 **Ketua Penguji,**

**Risnawati Tanjung, SKM, M.Kes**

**197505042000122003**

**Ketua Jurusan Kesehatan Lingkungan**

**Politeknik Kemenkes Medan.**

**Erba Kalto Manik, SKM, M.Sc**

**NIP. 196203261985021001 BIODATA PENULIS**



**Nama : RIO ANGGITA SINAGA**

**NIM : P009330160102**

**Tempat/TanggalLahir : BERASTAGI, 8 JUNI 1998**

**JenisKelamin : LAKI-LAKI**

**Agama : Kristen Protestan**

**AnakKe : Empat dari Empat bersaudara**

**Status Mahasiswa : Jalur Umum**

**Nama Ayah : Kayaman Sinaga**

**Nama Ibu : Gokmin Br Manik**

**Riwayat Pendidikan :**

1. **TK (2003-2004) : TK Santa Maria Kabanjahe**
2. **SD (2004-2010) : SD N 040467 Berastagi**
3. **SMP (2010-2013) : SMP N 2 Berastagi**
4. **SMA (2013-2016) : SMA N 1 Berastagi**
5. **DIPLOMA III (2016-2019) : POLTEKKES KEMENKES MEDAN jurusan Kesehatan Lingkungan Kabanjahe.**

**MINISTRY OF HEALTH OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

**HEALTH POLITECHNIC MEDIT**

**ENVIRONMENTAL HEALTH DEPARTMENT**

**KABANJAHE**

Scientific Writing, July 2019

**RIO ANGGITA SINAGA**

**Vi + 51 pages + 10 tables + References + Officials**

"**FACTORS RELATED TO WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI KARO DISTRICT IN 2019 "**

**ABSTRACT**

 Productivity is a very important problem and is of particular concern. Production itself is the relationship between output (goods or services) with input (labor, materials, money). The purpose of this study is to study the relationship between education, work experience, supervision, and wages / cooperation with employees.

 The type of research used is observational analytic and with cross-sectional research design, while participation in this study obtained 90 employees with 3 parts line and samples taken from a population of 8 employees. The analysis used in this study is univariate analysis.

 The results of the analysis of the crosstabulation variable with work education with education D III contributed 2 employees (4.2%) and the SMA won 46 employees (95.8%), the results of the analysis of the old crosstabulation variables worked with collaborative work Seeing 41 employees (85.4 %) and duration of work 1 - 5 years releasing 7 employees (14.6%), the results of the analysis of variable crosstabulation supervision with work motivation with supervision always allow 40 employees (83.3%) and supervision with criteria sometimes occurs 8 companies (16.7%), the results of the analysis of wage crosstabulation with work wages with satisfaction wages of 46 employees (95.8%) and wages with criteria not satisfied by 2 employees (4, 2%). And all of these variables all employees have good productivity values ​​or meet targets.

 For the next researchers, it is expected to check other factors that have a major influence on increasing work productivity in the morning, afternoon and evening shift hours to get better results.

**Keywords: (Work productivity and education, work experience, supervision and wages)**

**KEMENTRIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**

**POLITEKNIK KESEHATAN MEDAN**

**JURUSAN KESEHATAN LINGKUNGAN**

**KABANJAHE**

Karya Tulis Ilmiah, Juli 2019

**RIO ANGGITA SINAGA**

**Vi + 51 halaman + 10 tabel + DaftarPustaka + Lampiran**

**“FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI KABUPATEN KARO TAHUN 2019”**

**ABSTRAK**

Produktivitas merupakan suatu masalah yang sangat penting dan sedang menjadi perhatian khusus. produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja,bahan,uang). Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara pendidikan, pengalaman kerja, pengawasan dan upah/penghasilan dengan produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan ialah observasional analitik dan dengan desain penelitian cross sectional, adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan dengan 3 bagian line dan sampel yang diambil dari jumlah populasi ialah 8 karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisa univariat.

Hasil analisis crosstabulation variabel pendidikan dengan dengan produktivitas kerja bahwa pendidikan D III berjumlah 2 karyawan (4,2%) danSMA berjumlah 46 karyawan (95,8%), Hasil analisis crosstabulation variabel lama bekerja dengan dengan produktivitas kerja bahwa lama bekerja 6 – 10 Tahun berjumlah 41 karyawan (85,4%) dan lama bekerja 1 – 5 Tahun berjumlah 7 karyawan (14,6%), Hasil analisis crosstabulation variabel pengawasan dengan dengan produktivitas kerja bahwa pengawasan dengan kriteria selalu berjumlah 40 karyawan (83,3%) dan pengawasan dengan kriteria kadang-kadang berjumlah 8 karyawan (16,7%), Hasil analisis crosstabulation variabel upah dengan dengan produktivitas kerja bahwa upah dengan kriteria puas berjumlah 46 karyawan (95,8%) dan upah dengan kriteria tidak puas berjumlah 2 karyawan (4,2%). Dan semua dari variabel tersebut seluruh karyawan meiliki nilai produktivitas yang baik atau memenuhi target.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain yang mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawandan dapat melakukan perbandingan produktivitas diantara jam kerja shift pagi, sore dan malam agar mendapat hasil yang lebih baik lagi.

**Kata kunci : (Produktivitas Kerja dan penidikan, pengalaman kerja, pengawasan dan upah)**

**KATA PENGANTAR**

 Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, rahmat anugerahNya yang tidak terhitung sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah dengan judul FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI KABUPATEN KARO TAHUN 2019.

 Adapun maksud dan penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Studi D-III di Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan Jurusan Kesehatan Lingkungan.

 Dalam penulisan Karya Tulis Ilmiah ini,penulis banyak mendapat hambatan, namun berkat bimbingan, pengarahan, saran-saran dan dorongan dari berbagai pihak yang begitu besar manfaatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.

 Sehubungan dengan ini perkenankan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Ida Nurhayati, M.Kes, selaku Direktur Politeknik Kesehatan Medan.
2. Bapak Erba Kalto Manik, SKM, M,Sc, selaku Ketua Jurusan Kesehatan Lingkungan Kabanjahe.
3. Ibu Risnawati Tanjung SKM, M.Kes, selaku dosen pembimbing KTI yang telah memberi masukan dan saran sejak mulai penulisan sampai selesainya karya tulis ini dan menjadi dosen pembimbing akademik yang telah memberi masukan kepada saya mulai dari semester 1 sampai semester 6.
4. Bapak Riyanto Suprawihadi, SKM, M.Kes dan bapak TH Teddy B, SKM, M.Kes selaku tim penguji yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan memberi masukan untuk hasil penelitian karya tulis ini.
5. Seluruh dosen dan staff pegawai di Jurusan Kesehatan Lingkungan Kabanjahe yang telah membekali ilmu pengetahuan dan membantu selama penulisan mengikuti perkuliiahan.
6. Teristimewa kepada kedua orang tuaku yang tercinta Bapak Kayaman Sinaga dan Gokmin Br Manik yang telah member kasih sayang dan semangat yang sangat membantu penulis baik secara moril maupun materi sehigga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
7. Terkhusus buat abang-abangku Julfianus Sinaga, Joel Rivandi Sinaga, Wery Agusnius Sinaga, kakak-kakakku Rina br Manik, Sherly br Purba, Emy br Ginting yang telah banyak membantu, doa, dan motivasi dalam menyelesaikan karya tulis ini.
8. Direksi beserta staff PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengadakan penelitian.
9. Bapak Juna Aprinain Tariganselaku pembimbing lapangan yang telah membantu penulis menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.
10. Terkhusus buat sahabatku Makan Terus (Edward, Yanto, Olus, Valdo, Rey, Yuni, Erine, Sikel, Yogi) yang sudah banyak memberi motivasi dan doa dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
11. Terkhsus buat orang yang special Jessica Natalia br Ginting yang sudah selalu memberi motivasi, saran-saran, mendoakan dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
12. Buat Saudara/iku PP/Remaja GKPI Berastagi yang sudah banyak mendoakan dan member motivasi dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
13. Buat rekan saya dari tingkat 1 Shinta Napitupulu dan Oktavia Rumondang yang banyak membantu dan memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
14. Buat teman teman rekan seperjuangan yang pernah di HIMA ataupun di IMKLI (Fanny B, Debora, Siska, Sembario, Anita, Yustina, Maria, Fanny R, Rina, Apri) yang sudah membantu dan memberi motivasi dalam menyelesaikan KaryaTulis Ilmiah ini
15. Buat teman teman tingkat 3 seluruhnya terkhusunya kelas 3B yang sudah memberikan motivasi dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.
16. Terkhusus buat kakak-kakakku Ophel Margret Munthe, larry dan abgku Thua Mangihut yang banyak membantu dan memberi doa dan dukungan dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini
17. Buat teman teman seperjuangan main futsal ( Tua Naldi, Edward, yanto, alex, Cornelius, Valdo, Rey Ariko,Yogi) yang sudah memberi semangat dalam menyelesaikan KaryaTulis Ilmiah ini
18. Buat teman-teman seperjuanganku di IMKLI(Ikatan Mahasiswa Kesehatan Lingkungan Indonesia) yang telah banyak memberi motivasi dan semangat dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini
19. Buat adek kelas seluruhnya DIII dan DIV yang telah banyak memberi motivasi dan semangat dalam menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini
20. Dan semua pihak yang tidak terungkapkan satu persatu saya ucapkan terimakasih, Tuhan memberkati.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Dalam penulisan ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini belum sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran-saran dan kritik yang bersifat mebangun dalam kesempurnaan penulisan Karya Tulis Ilmiah ini.

Akhir kata semoga sumbangan pemikiran yang tertuang dalam Karya Tulis ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis,,mpembaca dan pihak yang memerlukan.

 **Kabanjahe, Juli 2019**

 **Penulis**

 **RIO ANGGITA SINAGA**

 **P00933016102**

**DAFTAR ISI**

**Lembar Persetujuan**

Kata Pengantar...………………………………………………………….………………….… i

Daftar isi.…………………………………………………………………………………….…… iv

**BAB I PENDAHULUAN**………………………………………………………………………… 1

1. Latar Belakang…………………………………………………….……………………… 1
2. Rumusan Masalah………………………………………………..……………………… 3
3. Tujuan Penelitian………………………………………………….……………………… 3
4. Manfaat Penelitian………………………………………………...……………………… 4

 **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**………………………………………………………………… 5

1. Produktivitas Kerja…………………………………………….……………………… 5

 1. Pengertian Produktivitas……………………………………...……………………… 5

 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

 Produktivitas…………………………………………………………………………… 6

 3. Pengukuran Produktivitas…………………………………….……………………… 7

B. Pendidikan Karyawan………………………………………...……………………… 9

 1. Pengertian Pendidikan………………………………………..……………………… 9

 2. Tujuan dan Manfaat Pendidikan……………………………..……………………… 9

 3. Jenis-jenis Pendidikan Karyawan…………………………………………………… 13

 4. Strategi-Strategi Yang Digunakan Dalam

 Pengembangan Pendidikan Karyawan……………………..……………………… 13

C. Pengawasan Kerja…………………………………………………………………… 14

 1. Pengertian Pengawasan……………………………………..……………………… 14

 2. Syarat Pengawasan Yang Baik……………………………..……………………… 15

 3. Tujuan Pengawasan………………………………………….……………………… 16

 . 4. Faktor yang mempengaruhi Pentingnya

 Pengawasan…………………………………………………...……………………… 16

 D. Upah Kerja Karyawan………………………………………...……………………… 17

 1. Pengertian Upah……………………………………………………………………… 17

 2. Faktor Yang Diperlukan Dalam Pengambilan

 Keputusan dan Sistem Pengupahan………………………..……………………… 18

 3. Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Kerja………….……………………… 19

E. Pengalaman Kerja Karyawan………………………………..……………………… 20

 F. Hubungan Faktor- faktor dengan Produktivitas kerja

 Karyawan……………………………………………………….……………………… 21

1. Hubungan Pendidikan dengan Produktivitas Kerja

Karyawan……………………………………………………….……………………… 21

1. Hubungan Pengawasan dengan Produktivitas Kerja

Karyawan……………………………………………………….……………………… 22

1. Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja

Karyawan……………………………………………………….……………………… 22

1. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas

Kerja Karyawan………………………………………………...……………………… 23

 G. Kerangka Teori ……………………………………………..………………………… 24

 H. Kerangka Konsep…………………………………………...………………………… 25

 I. Defenisi Operasional……………………………………..…...……………………… 26

 J. Hipotesis………………………………………………………..……………………… 28

 **BAB III METODE PENELITIAN**………………………………………..……………………… 29

1. Jenis dan Desain Penelitian…………………………………………………………… 29
2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian……………………………………………… 29
3. Jenis dan Cara Pengumpulan Data…………………………………………………… 29
4. Variabel Penelitian……………………………………………….……………………… 30
5. Populasi dan Sampel Penelitian………………………………..……………………… 33
6. Pengolahan dan Analisa Data………………………………….……………………… 33

 **BAB IV HASIL PENINJAUAN & PEMBAHASAN**…………………………………………… 35

A. Gambaran Umum Perusahaan………………………………………………………… 35

 1. Latar Belakang Perusahaan…………………………………….……………………… 35

 2. Logo Perusahaan………………………………………………...……………………… 38

 3. Visi dan Misi Perusahaan……………………………………….……………………… 39

 4. Fasilitas Perusahaan…………………………………………….……………………… 39

 5. Ketenagakerjaan………………………………………………………………………… 41

 6. Jenis produk,pemasaran dan pengawasan…………………...……………………… 42

B. Hasil Penelitian…………………………………………………..……………………… 44

 1. Hasil Analisis Univariat………………………………………….……………………… 44

C. Pembahasan……………………………………………………..……………………… 47

 **BAB V Kesimpulan Dan Saran**……………………………………….……………………… 50

1. Kesimpulan……………………………………………………………………………… 50

B Saran …………………………………………………………….……………………… 51

 Daftar Pusaka

 Lampiran

**DAFTAR TABEL**

TABEL Halaman

1. Distribusi Frekuensi Umur Responden Bagian Produksi…………… **44**
2. Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden di Bagian

Produk………………………………………………………..…………. **44**

1. Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Responden di Bagian

Produksi………………………………………………………..………… **45**

1. Distribusi Frekuensi Pengawasan Responden di Bagian

Produksi………………………………………………………..………… **45**

1. Distribusi Frekuensi Penghasilan/Upah Responden di Bagian

Produksi………………………………………………………..………… **45**

1. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Responden di Bagian

Produksi…………………………………………………………………… **46**

1. Crosstabulation Variabel Pendidikan dengan Produktivitas

Kerja…………………………………………………………..…………… **46**

1. Crosstabulation Variabel Pengalaman Kerja dengan Produktivitas

Kerja…………………………………………………………..…………… **46**

1. Crosstabulation Variabel Pengawasan dengan Produktivitas

Kerja…………………………………………………………..…………… **47**

1. Crosstabulation Variabel Penghasilan/Upah dengan Produktivitas

Kerja……………………………………………………………………… **47**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Manusia merupakan faktor produksi yang berperan penting dalam suatu perusahaan, sebab manusia mempunyai karakteristik yang sangat spesifik dibandingkan dengan faktor produksi yang lainnya. Perbedaaan karakteristik tersebut menyatakan bahwa manusia sebagai tenaga kerja merupakan motor penggerak yang mampu menghidupkan suatu perusahaan, dalam hal ini manusia menjadi subjek yang menggerakkan faktor- faktor produksi yang ada. Melihat karakter manusia yang demikian berarti perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan berkualitas yang dapat menunjang kelancaran jalannya operasi perusahaan(J.Ravianto,1986).

Sejalan dengan itu setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh laba dan terus meningkatkan laba yang ada, memenuhi kesejahteraan karyawan, memenuhi kebutuhan konsumen dan menjaga stabilitas perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan tingginya produktivitas kerja, karyawan dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu produk. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan, maka perusahaan perlu mengelolanya sebaik mungkin karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianyanya modal saja, melainkan manusia merupakan faktor yang terpenting.(J.Ravianto,1986).

Produktivitas merupakan suatu masalah yang sangat penting dan sedang menjadi perhatian khusus,.Negara yang mempunyai angkatan kerja yang besar dan sumber daya yang melimpah belum tentu memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja,bahan,uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai(Sutrisno,2009:105)

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara kesuluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau upah, sarana produksi, iklim dan lingkungan kerja. (Simanjuntak, 1985: 13).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tingi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sehingga semakin tahun perusahaan dapat menyeleksi tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi.Sumber sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi.Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah (Sinungan, 2005).

Selain pendidikan, pengawasan kerja juga penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.Siagian (2007) menyatakan “pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Tujuan utama dari pengawasan yakni mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi dan pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya ialah penghasilan atau gaji/upah yang diberikan kepada karyawan.Turunnya semangat dan gairah kerja salah satunya disebabkan oleh upah atau gaji yang terlalu rendah,insensif yang kurang terarah dan sebagainya.Dengan demikian, sejumlah gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Gaji yang rendah akan menyebabkan para karyawan malas bekerja dan kurang bergairah dalam bekerja, akibatnya pekerjaan menjadi terhambat dan mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Yang harus diperhatikan juga ialah pengalaman kerja.Pengalaman kerja karyawan kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan seseorang karena pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun langsung dalam suatu bidang garapan. Pengalaman kerja juga sering digunakan sebagai pertimbangan oleh manajemen di dalam proses penerimaan karyawan atau dalam menarik tenaga kerja.

PT. Tirta Sibayakindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Sebagai perusahaan pengolahan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia PT. Tirta Sibayakindo menyadari bahwa produktivitas kerja yang berhubungan dengan pendidikan karyawan, pengawasan kerja, penghasilan atau gaji dan pengalaman kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan dan karyawan untuk meningkatkan hasil produksi yang terbaik.

Di PT. Tirta Sibayakindo berastagi karyawan dikatakan produktivitas bila sudah memenuhi target produksi yang ditentukan dari perusahaan untuk 3 bagian produksi. Faktor pendidikan di PT. Tirta Sibayakindo tidaklah terlalu penting, karena dapat kita lihat bahwa pabrik melihat dari hasil produksinya dan cara kedewasaannya untuk bekerja bukan dari segi tingi dan rendahnya pendidikannya, selain itu untuk pengawasan di PT. Tirta Sibayakindo bersifat ketat tapi untuk terjun kelapangan pengawasan cukup kurang dan hanya di pantau dari cctv dan lebih melihat dari segi kesadaran diri karyawan, selanjutnya upah di PT. Tirta Sibayakindo tidaklah kurang dari UMR yang ditetapkan oleh pemerintah dengan gaji paling rendah sebesar Rp. 2.000.000 dan besarnya upah yang akan diterima karyawan tergantung kepada penilaian kerja karyawan dan besarnya hasil produksi, yang terakhir ialah pengalaman kerja di PT. Tirta Sibayakindo sangatlah penting karena pengalaman lamanya bekerja berdampak positif untuk hasil produksi yang diterima perusahaan.

Berdasarakan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI KABUPATEN KARO TAHUN 2019**”

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis merumuskan masalah.**“Apakah pendidikan, pengawasan, upah/gaji dan pengalaman kerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan?”**

**C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi Kabupaten Karo tahun 2019.

 2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan pengawasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan upah/penghasilan dengan produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

 **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pihak Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai *input* dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerjakaryawan.

2. Bagi Pihak Pendidikan

Untuk menambah refrensi buku bagi Politeknik Kesehatan RI Medan khususnya Jurusan Kesehatan Lingkungan dan dapat menjadi wahana untuk menggali ilmu.

 3. Bagi Penulis

Penulis dapat mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah pada penelitian ini dan menambah wawasan, pemahaman serta ilmu di dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

## Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan di dalam perusahaan yang menghasilkan produk berupa barang dan jasa, karena tanpa produk tidak mungkin perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

## 1 Pengertian Produktivitas

Menurut Monga (dalam Winardi, 2003: 82) produktivitas berarti menciptakan kekayaan melalui penciptaan, perencanaan, dan pengetahuan sehingga dapat disediakan produk-produk serta jasa-jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai dan yang bersifat konsisten dengan tujuan-tujuan sosial dan ekonomi masyarakat yang bersangkutan. Sedangkan menurut Sinungan (2005: 12) lebih menekankan pada tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”.

Sedangkan pengertian produktivitas menurut Sabourin (dalam Sinungan, 2005: 16) dalam *Asian Productivity Congress* memberikan batasan tentang produktivitas adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio atas apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*). Hal senada juga diungkapkan oleh Munandar (1981: 51) bahwa produktivitas sebagai keseluruhan, biasanya dirumuskan sebagai rasio dari apa yang dihasilkan (*output)* terhadap keseluruhan masukan (*input*). Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan (baik individual, kelompok, maupun organisasi perusahaan) untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu. Sedangkan menurut Umar, (2001: 9) bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output)* dengan keseluruhan sumber daya yang diinginkan (*input*).

Pada intinya produktivitas kerja karyawan menunjukkan kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu, yang dihubungkan untuk menghasilkan produk dari seorang karyawan. Seorang karyawan dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan *output* atau produk yang lebih besar dari karyawan yang lain untuk satuan waktu yang sama, dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar dan kualitas yang ditentukan perusahaan dalam satuan waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan karyawan lain (Ravianto,1985:11).Sedangkan Simanjuntak dalam Sinungan,(2005:16) merumuskan bahwa produktivitas adalah suatu sikap atau mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari pengertian di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa produktivitas merupakan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup sehingga dapat menunjang kesejahteraan masyarakat dengan mengikutsertakan sumber daya manusia (keterampilan dan keahlian), teknologi, manajemen, informasi, dan energi sumber-sumber lain untuk mengolah sumber daya alam yang pada akhirnya menuju pada pengembangan pembangunan nasional, serta mempercepat laju pertumbuhan ekonomi yang mengarah pada kemajuan.

## Faktor-faktor yang MempengaruhiProduktivitas

Menurut Simanjuntak, (1985**:** 185**)** produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dan latihan, fisik dan mental, sarana-sarana penyerta, faktor kesempatan, bimbingan serta pengarahan pimpinan. Hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh Anoraga (1995: 71-72) produktivitas kerja karyawan itu dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Hadi dalam Simanjuntak (1985: 74) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah: 1) lamanya karyawan bekerja, 2) penggunaan waktu istirahat, seperti pada waktu istirahat sebaiknya diberikan setelah selesai produksi, sedangkan lama istirahat hendaknya tidak terlalu panjang dan tidak juga terlalu pendek oleh sebab itu, macam istirahat diberikan sesuai dengan macam pekerjaan yang telah dilaksanakan, 3) umur,pada umumnya karyawan yang tua lebih sering absen, hal ini disebabkan karena usia yang yang sudah lanjut sehingga daya tahan tubuh rendah dan semakin menurun, 4) lingkungan fisik meliputi suhu temperatur ruang kerja, penerangan, kebersihan lingkungan dan tingkat kebisingan suara, 5) kerja senada salah satu akibat yang timbul oleh modernisasi alat-alat kerja dan cara kerja baru mengakibatkan banyaknya pekerjaan senada disebabkan pengkhususan, hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan kecepatan tinggi dan korban tenaga kerja dapat diatasi sekecil mungkin, 6) latar belakang pendidikan pendidikan formal dan kursus-kursus yang telah diperoleh juga sangat mempengaruhi hasil untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan.

## Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas akan membantu perusahaan untuk memahami situasi yang hadapi perusahaan serta menentukan langkah- langkah untuk meningkatkan produktivitas. Tanpa pengukuran, perusahaan tidak akan mengetahui apakah karyawan bekerja lebih baik atau buruk. Sedangkan manfaat lain yang dapat diperoleh dari pengukuran produktivitas adalah terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap, seperti dalam menuntukan target atau sasaran tujuan yang nyata dalam pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan.

Rumus pengukuran produktivitas secara umum (Ravianto, 1986: 124)

Produktivitas=

*Output input*

Rumus pengukuran produktivitas pada perusahaan (Sinungan, 2005: 23-

24)

*Pt* 

*Ot*

*L**C**R**Q*

Dimana:

*Pt*= Produktivitas total (*Totalproductivity*)

*L*= Faktor masuk tenaga kerja (*Labour input factor*)

*C*= Faktor masukan modal (*Capital inputfactor*)

*R*= Masukan bahan mentah dan barang-barang yang dibeli

*Q*= Faktor masuk barang-barang dan jasa-jasa yang beraneka macam

*Ot*= Hasil total (total*output*)

## Pendidikan Karyawan

* 1. **Pengertian Pendidikan**

Berikut ini ada beberapa pengertian dari pendidikan, antara lain :

1.      Dalam petunjuk operasional Surat Keputusan Mentri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0161/U/1980 dijelaskan bahwa pendidikan atau pendidikan adalah suatu usaha yang dilaksanakan secara sadar dan terencana dalam meningkatkan mutu para peserta pendidikan dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap agar lebih mampu dan mantap menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya.

2.      Sondang P. Siagian (1983:180) memberikan pengertian terhadap kedua istilah itu : Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

3.      Menurut John Dewey, pendidikan adalah suatu proses pembaharuan makna pengalaman, hal ini mungkin terjadi didalam pergaulan biasa atau pergaulan orang dewasa dengan orang muda. Mungkin pula terjadi dengan sengaja dan dilembagakan untuk menghasilkan kesinambungan social. Proses ini melibatkan pengawasan dan perkembangan dari orang yang belum dewasa dan kelompok dimana dia hidup.

## Tujuan Dan Manfaat Pendidikan

Menurut Matoyo (1992) tujuan pengembangan pendidikan karyawan adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan atau anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Manullang (1980) tujuan pengembangan pendidikan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai, yaitu untuk memperoleh tiga hal, diantaranya:

1.      Menambah pengetahuan

2.      Penambah keterampilan

3.      Merubah sikap

Adapun tujuan dari kegiatan pengembangan pendidikan karyawan menurut Schuler (1992), antara lain :

1.      Mengurangi dan menghilangkan kinerja burukDalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditunjukkan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2.      Meningkatkan produktivitasDengan mengikuti kegiatan pengembangan, berarti pegawai juga memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka.

3.      Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerjaDengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi.

4.      Meningkatkan komitmen karyawanDengan melalui kegiatan pengembangan pendidikan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

5.      Mengurangi *turn over* dan absensiBahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi, akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* absensi.

Selain itu,adapun manfaat dari pengembangan pendidikan karyawan, antara lain:

1. Menurut Simamora (1995:29) yang dikutip oleh tribun-maluku.com menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pengembangan pendidikan karyawan yaitu:

 a.      Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas

 b.      Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan

 c.       Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan

 d.      Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia

 e.      Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja

 f.       Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

2. Menurut Siagian (1996) menyebutkan manfaat diadakannya program pengembangan pendidikan karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu:

A.    Manfaat bagi perusahaan atau instansi, meliputi :

a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bukan spesialistik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkankan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasai bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh.

b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesepatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.

c.Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan seluruh pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.

d. Meningkatkan kesempatan kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dalam komitmen organisasional yang lebih tinggi.

e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.

f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.

g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi.

B.     Manfaat bagi para pegawai, seperti :

a.Membantu pegawai membuat keputusan lebih baik

b.Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.

c.Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasi.

d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

e.Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang nantinya bisa memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

f.Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik maupun intelektual.

g.Meningkatnya kepuasan kerja.

h.Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.

i.Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.

j.Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

k.Berdasarkan pemaparan diatas di atas bisa simpulkan bahwa manfaat yang dapat dari pelaksanaan program pengembangan adalah bermanfaat untuk individu dan juga bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan, karena peningkatan kualitas pegawai bermanfaat juga kepada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan**.**

* 1. **Jenis-Jenis Pendidikan Karyawan**

a.       *Pendidikan secara informal*

yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubunganya dengan pekerjaan atau jabatanya. Pendidikan secara informal menunjukan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan profutifitasnya juga semakin baik.

b.      *Pendidikan secara formal*

yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perisahaan maupun yang di laksanakan oleh lebaga-lembaga pendidikanatau pelatihan. Pendidikan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatanya karier sorang karyawan.

* 1. **Strategi-Strategi yang digunakan dalam pengembangan pendidikan karyawan**

Dalam pengembangan pendidikan karyawan tidak boleh dilakukan secara sembarangan karena hal ini menyangkut kualitas karyawan untuk sebuah organisasi atau perusahaan.karyawan yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

Adapun strategi-strategi pengembangan pendidikan karyawan pada perusahaan, antara lain:

1. kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan
Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mau menerima ide dan gagasan dari para karyawannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan juga berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan atau sebagai roda penggerak suatu perusahaan. Karyawan juga butuh dihargai dengan menyediakan tempat untuk mencurahkan semua ide dan gagasan yang mereka punya. Tidak dipungkiri bahwa karyawan juga memiliki ide dan gagasan yang lebih fresh dan lebih potensial. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide mereka, berarti membiarkan karyawan tersebut berkembang dan mengembangkan potensi yang mereka miliki.Hilangkan sikap otoriter yang tidak ingin mendengarkan ide, gagasan ataupun saran dari karyawannya karena hal tersebut hanya akan membuat karyawan menjadi tidak berkembang dan kurang produktif serta membentuk karyawan sebagai sebuah mesin untuk bekerja.
2. Memberi penghargaan kepada karyawan merupakan salah satu strategi pengembangan SDM, karena pemberian penghargaan merupakan satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, hal tersebut akan membuat karyawan lainnya termotivasi untuk dapat menjadi lebih baik. Hal tersebut akan memberi kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya.
3. Mengadakan pelatihan. Pelatihan dilakukan bukan semata-mata untuk pribadi karyawannya saja, namun juga perusahaannya. Perusahaan tidak akan berkembang tanpa karyawan yang memiliki keterampilan dan minat kerja yang tinggi. Dengan adanya pelatihan, diharapkan mampu menggali potensi para karyawan dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.

## Pengawasan Kerja Karyawan

## Pengertian Pengawasan

Banyak perusahaan baik besar maupun kecil kadang kala mengalami masalah- masalah seperti tidak selesainya barang secara tepat waktu, tidak diselesaikanya suatu penugasan, atau kegiatan-kegiatan yang menyimpang dari rencana.Berangkat dari masalah tersebut, suatu perusahaan perlu melakukan suatu pengawasan dengan tujuan untuk mengontrol suatu kegiatan, agar kegiatan yang telah direncanakan dapat diselesaikan dengan baik.Menurut Sinungan (2005: 89) pengawasan bertujuan untuk peningkatan produktivitas pada semua tingkatan ekonomi, baik di bidang industri maupun di bidang pemerintahan.

Pengawasan merupakan suatu fungsi kontrol yang harus dilaksanakan dalam manajemen, dengan cara pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Jadi dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Swasta & Sukotjo, 1982: 124). Hal senada juga diungkapkan oleh Ranupandojo dan Husnan (1984: 6) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana serta mengoreksi bila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

Pengawasan juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang telah direncanakan. Pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Stoner dan Edward 1996: 248).

## Syarat-syarat Pengawasan yang Baik

Menurut Swasta & Sukotjo(1982:126) untuk menjalankan pengawasan dengan baik, diperlukan beberapa syarat,yakni 1) pengawasan harus melaporkan setiap penyimpangan yang terjadi dengan segera, 2) pengawasan harus objektif, teliti, dan sesuai dengan standar yang digunakan,

3) pengawasan harus luwes/fleksibel, 4) pengawasan harus diikuti dengan perbaikan/koreksi, dan 5) pengawasan harus serasi dengan polaorganisasi.

## Tujuan Pengawasan

Menurut Assauri (1980: 122) pengawasan adalah suatu kegiatan pelaksanaan dari proses dan hasil produksi agar apa yang telah direncanakan dapat terlaksana dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Maksud dan tujuan dari pengawasan adalah 1) untuk mengusahakan supaya perusahaan pabrik dapat menggunakan barang modalnya seoptimal mungkin, 2) untuk mengusahakan supaya perusahaan dapat berproduksi pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi, dan 3) untuk mengusahakan agar supaya perusahaan pabrik dapat menguasai pasar atau bagian pasar yang luas.

Sedangkan menurut Manulang (1991: 173-174) tujuan pengawasan adalah 1) untuk mengetahui sampai sebarapa jauh tingkat penyelesaian dari kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, 2) untuk mengetahui dan menghindarkan kemungkinan kesalahan dikemudian hari dan mencari upaya- upaya pencegahannya.

## Faktor yang mempangaruhi pentingnya pengawasan

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi, padahal setiap organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat menyeimbangkan antara pengawasan dan kebebasan pribadi atau untuk mencari tingkat pengawasan yang tepat. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas dan sebagainya, yang akhirnya merugikan organisasi sendiri. Sebaliknya jika pengawasan yang tidak mencukupi dapat menimbulkan pemborosan sumberdaya yang akhirnya sulit mencapai tujuan.

Menurut Handoko (2000: 336) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlakukan oleh setiap organisasi, yaitu 1) perubahan lingkungan organisasi, berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan persaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan, 2) peningkatan kompleksitas organisasi, semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan bersifat hati- hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan probabilitas tetap terjaga, 3) kesalahan-kesalahan, bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan dan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi krisis, 4) kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang, menejer dapat menentukan apakah bawahan telah melaksanakan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya dengan mengimplementasikan sistem pengawasan, tanpa sistem ini manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

## Upah Kerja Karyawan

## Pengertian Upah

Perusahaan merupakan salah satu badan usaha yang tujuan utamanya adalah mencari laba dengan memperkerjakan orang-orang (karyawan), demikian juga tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh balas jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Flippo dalam Ravianto (1985: 76) upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Begitu juga Hadi Poerwono lewat Ranupandojo dan Husnan (1984: 138) memberikan definisi yang hampir sama bahwa upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-sayarat tertentu.

Sedangkan Dessler (1986: 349) berpendapat bahwa upah adalah semua bentuk penggajian yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Hal senada juga diungkapkan oleh Kartosapoerto (1998: 94) Upah adalah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, upah dapat dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang.

Menurut Hariandja (2002: 245) upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai atau karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.Dari sudut pandang organisasi upah menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki orgasisasi, mempertahankan karyawan yang ada, dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan lima pengertian upah di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian upah merupakan pengganti atas jasa yang telah dilakukan atau yang akan datang, yang diberikan oleh perusahaan atau majikan sebagai jaminan atas kelangsungan hidup yang bisa dinyatakan dalam bentuk uang.

* 1. **Faktor-faktor yang Diperlukan dalam Pengambilan Keputusan dan Sistem Pengupahan.**

Meskipun kerangka konseptual dari segi teknis dan segi sosial dari struktur organisasi berlaku untuk semua jenis perusahan, kebijakan yang dianut mengenai pengupahan tidak mungkin sama. Pada hakikatnya, ketidakseragamnya itu timbul sebagai akibat dari kenyataan bahwa masalah- masalah teknis, sosial dan ekonomi yang dihadapi oleh masing-masing organisasi, dapat dikatakan bersifat khas sehingga tidak memungkinkan keseragaman dalam kebijakan dan sistem pengupahan.

Meskipun demikian, ada beberapa faktor yang sifatnya umum dan yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi pemakai tenaga kerja sebelum mengambil keputusan tentang sistem pengupahan yang akan diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Siagian (1984: 103-104) faktor- faktor tersebut antara lain: 1) penilaian terhadap posisi organisasi dalam bidang industri di mana organisasi bergerak, 2) perbandingan antara upah dengan biaya operasional, 3) posisi organisasi di pasaran dengan memberikan perhatian khusus kepada kemampuan organisasi untuk menghadapi tekanan ekonomi apabila tuntutan serikat buruh tidak dipenuhi, 4) penilaian segi keadilan dari struktur upah dikaitkan dengan metode penilaian pelaksanaan pekerjaan yang digunakan, 5) perbandingan antara pengeluaran organisasi untuk upah dengan saingannya dalam industri yang bersangkutan dan dengan organisasi sejenis di daerah yang sama, 6) analisis dari keadaan perekonomian nasional padaumumnya.

Hal yang tidak kalah pentingnya dalam penentuan upah adalah *internal equity* dan *exsternal equity. Internal equity* yaitu jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sedangkan *exsternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi.

* 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Kerja**

Menurut Ranupandojo & Husnan (1984: 139) tinggi rendahnya tingkat upah yang diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor pertama: penawaran dan permintaan tenaga kerja. meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, sedangkan tenaga kerja langka maka upah juga akan tinggi, sebaliknya. Kedua: organisasi buruh, kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah yang tinggi. Ketiga: produktivitas, upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. keempat: biaya hidup, biaya hidup merupakan batas penerimaan upah, di kota-kota besar biaya hidup akan tinggi maka upah juga cenderung tinggi.

## Pengalaman Kerja Karyawan

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan pengalaman kerja dapat menunjang karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan lebih mempersiapkan mereka untuk bekerja di dalam perusahaan sesuai dengan posisi jabatan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting untuk dipertimbangkan dalam rangka pengadaan tenaga kerja. Menurut Martoyo (1998: 49) perusahaan akan mendapatkan keuntungan jika tenaga kerja yang mereka terima sudah berpengalaman sesuai dengan bidangnya, pertama, perusahaan akan mempersingkat waktu latihan sehingga waktu yang terbuat tidak banyak, kedua, jika perusahaan telah mempersingkat waktu latihan maka perusahaan juga telah melakukan penghematan.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpega laman, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya mereka kerjakan (Martoyo, 1987: 58). Kenyataan menunjukan, bahwa makin lama karyawan bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut, ini juga terjadi sebaliknya. Perusahaan akan memberikan kedudukan yang lebih tinggi kepada karyawannya atau pegawainya yang sudah berpengalaman, bahkan banyak juga perusahaan yang lebih menghargai pengalaman kerja seseorang dari pada tingkat pendidikan yang tinggi.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas karyawan.Menurut As’Ad (1986: 5) pengalaman kerja adalah lamanya waktu karyawan bekerja. Menurut Siagian (1984: 174) pengalaman kerja seseorang membawa dampak dalam berbagai hal, pertama cakrawala pandangan makin luas sehingga mampu memahami dan mengatasi perubahan yang terjadi, kedua meningkatkan produktivitas yang dapat meningkatkan penghasilan dan menambah kepuasan batin, ketiga memungkinkan promosi baru. Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan dapat ditingkatkan sehingga kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat tumbuh dan berkembang. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerja akan terjaga dan produktivitas karyawan akan meningkat pula.

1. **Hubungan Pendidikan, Pengawasan Kerja, Upah Kerja dan Pengalaman Kerja karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan**
2. **Hubungan Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak,2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tinginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan,2010).

Pendidikan merupakan syarat utama yang harus ditempuh seseorang untuk dapat memasuki pasar kerja. Pendidikan yang diperoleh baik dari sekolah maupun dari luar sekolah akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan. Sehingga akan memudahkan penempatan seseorang karyawan sesuai dengan kecakapannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat (Siagian;1996).

1. **Hubungan Pengawasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen, dengan cara pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Jadi dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan, dengan demikian perbaikan-perbaikan akan terus ditingkatkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Sehingga pengawasan mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Swasta & Sukotjo,1982).

1. **Hubungan Upah Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Turunya semangat dan gairah kerja salah satunya disebabkan oleh upah atau gaji yang terlalu rendah, intensif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Dengan demikian, sejumlah gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya, dengan gaji yang rendah para karyawan akan malas bekerja dan kurang bergairah pula untuk bekerja, yang akibatnya turunnya pruduktivitas kerja. Dengan penyataan ini penulis dapat menarik hipotetis bahwa upah atau gaji mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarakan kerangka teori di atas maka dapat dirumuskan hipotesis: pengawasan, disiplin kerja, pengalaman dan upah secara bersama-sama berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Ranupandojo & Husnan;1984).

Saat seseorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan meningkat. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsesntrasi kerjaan yang mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan,2010).

1. **Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam rangka pengadaan tenaga kerja banyak perusahaan yang memprioritaskan karyawan yang memiliki pengalaman kerja, karena karyawan yang berpengalaman diduga mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.dengan kata lain karyawan yang berpengalaman dapat bekerja secara efisien dan kualitas kerja akan tumbuh dan berkembang sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Dengan pernyataan ini jelas bahwa pengalaman kerja mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Martoyo;1998).

Pengalaman kerja tercermin dari pekerjaan yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terampil dan terlatih dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron,2009).

1. **Kerangka Teori**

Pendidikan

Keterampilan

Pengawasan

Sikap

Motivasi

Gizi dan Kesehatan

Produktivitas Kerja

Upah atau Penghasilan

Pengalaman Kerja

Iklim

Lingkungan Kerja

Pelatihan

Mental

Kemampuan Fisik

Usia

(Simanjuntak,1985 dengan Syahfina,2018 & Ruinayadi,2014)

 Bagan.1 faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

1. **Kerangka Konsep**

Produktivitas merupakan suatu rasio (alat ukur) atau perbandingan dari suatu *input* (masukan) yang diolah menjadi *output* atau barang jadi. Produktivitas sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

Pendidikan

Pengawasan Kerja

Produktivitas Kerja Karyawan

Upah Kerja

Pengalaman

Kerja

Bagan.2 Hubungan Pendidikan, Pengawasan kerja, Upah kerja, Pengalaman kerja terhadap Produktivitas.

1. **Defenisi Operasional**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | variabel | Defenisi | Alat Ukur | Hasil Ukur | Skala |
| 1. | Produktivitas Kerja | Produktivitas kerja karyawan adalah jumlah produk yang dihasilkan dibagi dengan jumlah jam kerja karyawan. | Kuesioner | Produktivitas dapat digolongkan menjadi 2:1. Tercapai apabila hasil produksi memenuhi atau melebihi target perusahaan.2.Tidak Tercapai apabila hasil produksi tidak memenuhi target perusahaan. | Ordinal |
| 2. | Pendidikan | Pendidikan adalah sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja(La Sulo). | Kuesioner | 1. Pendidikan Dasar (SD&SMP).2. Pendidikan Menengah (SMA).3. Pendidikan Tinggi (PT). | Ordinal |
| 3. | Pengawasan Kerja | Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang yang telah ditentukan sebelumnya(Sondang P Siagian,2011). | Kuesioner | 1.Selalu.2.Kadang-kadang.3..Tidak Pernah. | Ordinal |
| 4. | Upah/Gaji | Upah adalah pembayaran yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan.(Hariandja;2002) | Kuesioner | 1. Puas.2. Tidak Puas. | Ordinal |
| 5. | Pengalaman Kerja | Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik(Ranupandojo & Ismanto,2005) | Kuesioner | 1.Jika 1-5 tahun.2. jika lebih dari 5 tahun. | Ordinal |

1. **Hipotesis**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan dan diuji kebenarannya. Selanjutnya hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah(Nanawi,2001).

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian serta kerangka konsep tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pengawasan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhdap produktivitas kerja.
3. Upah atau Penghasilan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah observasional analitik, dimana penelitian ini untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi Kabupaten Karo Tahun 2019. Dengan desain penelitian cross sectional.

1. **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**
2. Lokasi penelitian bertempat di PT. Tirta Sibayakindo Jln. Medan-Berastagi KM.55 Desa Doulu Kec. Berastagi, Kab. Karo, Sumatera Utara.
3. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni-Juli 2019.
4. **Jenis dan Cara Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini tentang Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas Karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi Kabupaten Karo di peroleh dengan menggunakan dua cara yaitu :

1. **Data Primer**

Data yang meliputi Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas Karyawan (pendidikan, pengawasan, upah dan pengalaman kerja) di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi Kabupaten Karo diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang berhubungan dengan penelitian.

1. **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data tidak langsung yang diperoleh dariPT. Tirta Sibayakindo Berastagi Kabupaten Karo berupa sejarah umum perusahaan, letak perusahaan, data pekerja perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

1. **Hasil Ukur Variabel**
2. **Produktivitas Kerja Karyawan**
3. Pengukuran Variabel

Jumlah produk yang dihasilkan Produktivitas=

Jumlah jam kerja

1. **Pendidikan**
2. Pengukuran Variabel

Pengukuran pendidikan kerja menggunakan skala Likert terdiri dari 3 pilihan dengan cara menghitung pendidikan karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut. Indikatornya dilihat dari segi pendidikan karyawan bekerja di perusahaan tersebut.

## Tabel III.3. Kriteria Pengukuran Variabel Pendidikan Kerja

|  |  |
| --- | --- |
| **Kriteria jawaban** | **Skor** |
| Dasar (SD&SMP) | 1 |
| Menengah (SMA) | 2 |
| Tinggi (Perguruan Tinggi) | 3 |

1. **Pengawasan Kerja**
2. Pengukuran Variabel

Pengukuran pengawasan kerja karyawan menggunakan skala likert dengan 3 pilihan yang terdiri dari 10 item positif dan 6 item negatif dengan 3 Indikator yaitu berapa kali pengawasan dilaksanakan dalam satu hari (frekuensi pengawasan), tindakan koreksi, dan penyimpangan-penyimpangan. Skala likert dibuat dalam bentuk skor 1-5 pada setiap pertanyaan

## Tabel III.1. Kriteria Pengukuran Variabel Pengawasan Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kriteria jawaban** | **Skor positif** | **Skor negatif** |
| Selalu | 3 | 1 |
| Kadang-kadang | 2 | 2 |
| Tidak pernah | 1 | 3 |

1. **Upah atau Penghasilan**
2. Pengukuran Variabel

Pengukuran upah kerja menggunakan skala likert dengan 2 pilihan yang terdiri dari 8 item positif dan 2 item negatif, dengan 3 Indikator yaitu pertama biaya hidup, kedua Internal equity dan External equity, ketiga pembayaran upah berdasarkan perjanjian sebelumnya atau berdasarkan UMR. Pengukuran dinyatakan dalam bentuk skor 1-5 pada setiap pertanyaan

## Tabel III.4. Kriteria Variabel Pengukuran Variabel Upah

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kriteria jawaban** | **Skor positif** | **Skor negatif** |
| Puas | 2 | 1 |
| Tidak Puas | 1 | 2 |

1. **Pengalaman Kerja**
2. Pengukuran Variabel

Pengukuran pengalaman kerja menggunakan skala Likert terdiri dari 5 pilihan dengan cara menghitung berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut. Indikatornya dilihat dari berapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut.

## Tabel III.3. Kriteria Pengukuran Variabel Pengalaman Kerja

|  |  |
| --- | --- |
| **Kriteria jawaban** | **Skor** |
| 1-5 Tahun | 1 |
| Lebih dari 5 Tahun | 2 |

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
2. **Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi di shiff kerja malam (17.00 - 24.00), yaitu berjumlah dari 90 karyawan dan terdiri dari 3 bagian.

1. **Besar Sampel**

Pengambilan sampel ini dihitung dengan menggunakan Slovin berikut:

n = N / (1 + (N x e²))

Sehingga: n = 90 / (1 + (90 x 0,1²))

n = 90/ (1 + (90 x 0,01))

n = 90 / (1 + 0,9)

n = 90 / 1,9

n = 47,36 dibulatkan menjadi 48 sampel.

1. **Teknik Pengambilan Sampel**

Dari populasi dan sampel dengan menggunakan teknik simple random sampling diatas dapat kita tarik dari 90 karyawan yang terdiri dari 3 bagian yang bekerja di shiff malam (17.00-24.00) ialah

1. Produksi 600 ml : 16 sampel/karyawan
2. Produksi 1500 ml : 16 sampel/karyawan
3. Produksi Galon 19 L : 16 sampel/karyawan

 48 sampel/karyawan

1. **Pengolahan dan Analisa Data**
2. **Pengolahan Data**

 Data yang dikumpulkandiolahsecara manual denganlangkah-langkahsebagaiberikut:

1. Editing

Melakukan pengecekan, kelengkapan data yang telah dikumpulkan.Bila terdapat kesalahan atau pengumpulan data maka dapat dilengkapi atau diperbaiki.

1. Coding

Data yang telah diubah dalam bentuk kode, nama responden diubah menjadi nomor kode atau pemberian kode pada masing-masing jawaban untuk mempermudah pengolahan data.

1. Entry

Merupakan kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulan kedalam master table atau database komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi atau dengan membuat tabel kontigensi.

1. **Analisa Data**

 Data yang diperolehdiolahsecara manual dan bantuan perangkatKomputerdengan SPSS yang disajikandalambentuk tabel.

1. **Analisis Univariat**

 Analisi yang dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variable independen dan dependen yang dikehendaki dari table distribusi

1. **Analisis Bivariat**

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mencari hubungan antara variabel pendidikan, pengawasan, upah dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja menggunakan uji chi-square dengan batas kemaknaan p value ≤ 0,05 berartiada hubungan yang bermakna secara statistic p value ≥ 0,05 berarti tidak ada hubungan yang bermakna secara statistic.

Persamaan Chi Square :

X2 = (O – E)2

Keterangan :

X2 : Chi Square

O : Efek yang diamat

E : Efek yang diharapkan

**BAB IV**

**HASIL PENINJAUAN DAN PEMBAHASAN**

1. **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**
2. **Latar Belakang Perusahaan**

PT. Tirta Sibayakindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Industri air minum ini di prakarsai oleh Tirta Utomo (1930-1994) pada tanggal 23 Februari 1973. Sebelumnya, Tirto Utomo bekerja sebagai pegawai Pertamina (1970-an).

Latar belakang Tirto Utomo mendirikan perusahaan ini yaitu berawal dari melihat istri ketua delegasi sebuah perusahaan dari Amerika Serikat yang mengalami diare karena mengkonsumsi air yang tidak bersih. Tirto kemudian mengetahui bahwa tamu-tamunya yang berasal dari negara Barat tidak terbiasa meminum air minum yang direbus, tetapi air yang telah disterilkan. Setelah itu ia dan saudara-saudaranya mulai mempelajari bagaimana cara memproses air minum dalam kemasan. Ia meminta adiknya, Slamet utomo untuk magang di Polaris, sebuah perusahaan AMDK yang telah beroperasi selama 16 tahun di Thailand.Tidak mengherankan bila pada awalnya produk *Aqua* menyerupai *Polaris* mulai dari bentuk botol kaca, merek mesin pengolahan air, sampai mesin pencuci botol serta pengisi air, karena di [Indonesia](http://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia) sama sekali tidak ada. Pada saat itu orang Indonesia mulai mengubah kebiasaannya dengan mengkonsumsi AMDK.

Beliau mendirikan perusahaan dengan nama PT.Golden Mississippi yang memiliki pabrik di Bekasi, Jawa Barat. Pada tahun 1989 nama PT.Golden Mississippi diubah menjadi PT. AQUA Golden Mississippi (AGM). Perusahaan ini merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang bergerak di bidang pengolahan Air Minum Dalam Kemasan dengan merk dagang “AQUA”. Sebelum bernama Aqua, dahulu bernama *Puritas* (nama lain dari Pure Artesian Water), yang berlogo [daun semanggi](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Daun_semanggi&action=edit&redlink=1). Tetapi, Eulindra Lim, mengusulkan untuk menggunakan nama *Aqua* karena cocok terhadap imej air minum dalam botol serta tidak sulit untuk diucapkan. Tirto setuju dan mengubah merek produknya dari *Puritas* menjadi *Aqua*, karena kata *Puritas* sulit diucapkan.

Produksi pertama Aqua diluncurkan dalam bentuk botol kaca ukuran 950ml.Pada tahun 1982 Aqua semakin berkembang. Tirto mulai mengganti bahan baku (air) yang semula berasal dari sumur bor menjadi mata air pegunungan yang mengalir sendiri (*self-flowing spring*) karena dianggap mengandung komposisi mineral alami yang kaya nutrisi seperti kalsium, magnesium, potasium, zat besi, dan sodium.

Willy Sidharta, *sales* dan perakit mesin pabrik pertama *Aqua*, merupakan orang pertama yang memperbaiki sistem distribusi *Aqua*. Ia memulai dengan menciptakan konsep *delivery door to door* khusus yang menjadi cikal bakal sistem pengiriman langsung *Aqua*. Konsep pengiriman menggunakan kardus-kardus dan galon-galon menggunakan armada yang didesain khusus membuat penjualan *Aqua* secara konsisten menanjak hingga akhirnya angka penjualan *Aqua* mencapai dua triliun rupiah pada tahun 1985.

Pada tahun 1984, Pabrik AQUA kedua didirikan di [Pandaan](http://id.wikipedia.org/wiki/Pandaan), [Jawa Timur](http://id.wikipedia.org/wiki/Jawa_Timur) sebagai upaya mendekatkan diri pada konsumen yang berada di wilayah tersebut. Setahun kemudian, terjadi pengembangan produk *Aqua* dalam bentuk kemasan PET 220 ml. Pengembangan ini membuat produk *Aqua* menjadi lebih berkualitas dan lebih aman untuk dikonsumsi.

Seiring dengan meluasnya pemasaran untuk produk Aqua di masyarakat Indonesia, perusahaan memberikan lisensi kepada PT. Tirta Sibayakindo (Berastagi) untuk memproduksi produk Aqua. Dan sekaligus menjadi pabrik ke-5 di Indonesia.

PT. Tirta Sibayakindo Berastagi terletak di Desa Doulu, dan didirikan pada tanggal 17 Mei 1993, dimana mata air yang dipakai berada ±100 meter dari lokasi pabrik. PT. Tirta Sibayakindo sampai saat ini sudah memiliki surat izin, sertifikasi sistem manajemen mutu dan penghargaan. Beberapa diantaranya adalah:

1. Surat Izin dari Pemerintah Daerah
2. Surat Izin dari Pemerintah Pusat
3. Sertifikasi ISO 9001: 2015 (mutu pangan)
4. Sertifikasi ISO 14001: 2015 (lingkungan hidup)
5. Sertifikasi ISO 20000 (tanggungan sosial perusahaan)
6. Sertifikasi Halal dari MUI Indonesia
7. GMP (Good Manufacturing Practices)
8. SNI 01-3553-2006

Pada tahun yang sama Aqua menyelenggarakan program AQUA Peduli (*AQUA Cares*), yaitu langkah pendauran ulang botol plastik.

Pada tahun 1995, *Aqua* menjadi pabrik air mineral pertama yang menerapkan sistem produksi *in line* di pabrik Mekarsari. Pemrosesan air dan pembuatan kemasan AQUA dilakukan bersamaan. Hasil sistem *in-line* ini adalah botol AQUA yang baru dibuat dapat segera diisi air bersih di ujung proses produksi, sehingga proses produksi menjadi lebih *higienis*.

Pada tahun [1998](http://id.wikipedia.org/wiki/1998), karena ketatnya persaingan dan munculnya pesaing-pesaing baru, Lisa Tirto sebagai pemilik Aqua Golden Mississipi sepeninggal suaminya Tirto Utomo, menjual sahamnya kepada Grup Danone pada [4 September](http://id.wikipedia.org/wiki/4_September)[1998](http://id.wikipedia.org/wiki/1998).Danone, yang merupakan sebuah korporasi multinasional asal Perancis, berambisi untuk memimpin pasar global lewat tiga bisnis intinya, yaitu: *dairy products*, AMDK dan biskuit. Untuk menambah kekuatannya, Danone mulai memasuki pasar Asia, dan mengambil alih dua perusahaan AMDK di Cina.Danone menyadari peluang besar dalam perusahaan Aqua sehingga Danone segera menjalin hubungan dengan pihak Aqua. Akusisi tersebut dianggap tepat setelah beberapa cara pengembangan tidak cukup kuat menyelamatkan Aqua dari ancaman pesaing baru. Langkah ini berdampak pada peningkatan kualitas produk dan menempatkan AQUA sebagai produsen air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terbesar di Indonesia.

Pada tahun 2000, bertepatan dengan pergantian milenium, Aqua meluncurkan produk berlabel Danone-Aqua. Dan selanjutnya pada tanggal 16 Oktober 2000, semua anak perusahaan AQUA Group diganti menjadi PT. Tirta Investama kecuali PT. Aqua Golden Mississippi, PT. Tirta SibayakIndo dan PT. Varia Industri Tirta.

Hingga pada saat ini, AQUA Group didukung oleh beberapa pabrik yaitu :

1. PT. AQUA Golden Mississippi, Bekasi
2. PT. AQUA Golden Mississippi, Citeureup
3. PT. AQUA Golden Mississippi, Mekar Sari
4. PT. Tirta Investama-Mambal, Bali
5. PT. Tirta Sibayakindo, Berastagi
6. PT. Tirta Investama, Pandaan
7. PT. Tirta Investama, Manado
8. PT. Tirta Investama, Babakanpari
9. PT. Tirta Investama, Subang
10. PT. Tirta Investama, Wonosobo
11. PT. Tirta Investama, Tanggamus
12. PT. Tirta Investama, Klaten
13. PT. Tirta Investama, Kebon Candi
14. PT. Tirta Investama, Ciherang
15. PT. Tirta Investama, Cianjur
16. IBLC Sdn BHd (Sehat) Seria, Brunei Darussalam
17. PT. Tirta Investama, Gatsu-Bali
18. PT. Tirta Investama, Solok
19. PT. Tirta Investama, Langkat
20. PT. Tirta Investama, Sentul
21. **Logo Perusahaan**



1. **Visi dan Misi Perusahaan**

**Visi :**

*“Kami menjamin ketersediaan Product AQUA yang berkualitas”*

**Misi :**

**“ BISA ”**

***1.B****est Performance [Performance Terbaik]*

*Pabrik Berastagi menjadi pabrik dengan performance terbaik dalam hal Safety, Quality, Cost, Delivery, Motivation, Environment*

***2.I****nterdependence Safety Culture [Budaya Safety Interdependent]*

*Setiap karyawan dan pihak lain yang bekerja di pabrik Berastagi menjalankan safety dalam budaya interdependence sesuai dengan nilai-nilai safety.*

***3.S****ustainable Environment [Lingkungan yang Berkelanjutan]*

*Pabrik Berastagi menjadi pabrik yang aman dan nyaman untuk bekerja, pabrik yang ramah lingkungan serta selalu patuh pada peraturan dan persyaratan lingkungan*

**4**.***A****gile Operation [Operasional yang trampil/tangkas]*

*Pabrik Berastagi selalu menghasilkan produk dengan kualitas yang terbaik, setiap orang yang bekerja di pabrikBerastagi adalah orang yang kompeten dalam menjalankan perannya,.*

1. **Fasilitas Perusahaan**

 Desain dan *Layout* pabrik PT. Tirta Sibayakindo serta bahan konstruksi baik gedung maupun peralatannya sudah sesuai dengan GMP *(Good Manufacturing Practice)*. Bangunan pabrik terletak relatif jauh dari kegiatan masyarakat dan bebas dari penumpukan limbah. Desain pabrik dirancang untuk kemudahan perawatan, dan dibangun dengan konstruksi yang kuat dari material yang sama agar tidak menimbulkan potensi kontaminasi terhadap kegiatan produksi. Peralatan atau mesin yang kontak langsung dengan produk terbuat dari bahan yang *Food grade.*

Adapun bangunannya dilengkapi dengan fasilitas :

* Sistem drainase yang baik
* Tempat cuci tangan, toilet, locker dan ruang ganti pakaian untuk personil
* Pengendalian suhu, kelembaban dan pencahayaan untuk ruang produksi utama dan ruang penyimpanan kemasan primer.

Pengaturan sirkulasi udara di area produksi

 PT. Tirta Sibayakindo memiliki fasilitas-fasilitas yang mempelancar jalannya perusahaan yang terdiri dari :

1. Sarana Produksi
2. Ruang *Water Treatment*
3. Ruang *Green Sand*
4. Bangunan produksi
5. Ruang pencucian botol dan gallon
6. Ruang pengisian dam penutupan
7. Ruang produksi kemasan
8. Ruang laboratorium
9. Ruang *labelling*
10. Tangki penampungan air
11. Mesin-mesin produksi
12. Ruang pengepakan
13. Ruang *training*
14. Bengkel/*Workshop*
15. Prasarana/ruang penunjang produksi
16. Gudang produk jadi
17. Ruang administrasi
18. Poliklinik
19. Kantin Karyawan
20. Toilet
21. Locker
22. Tempat istirahat karyawan
23. Pos Satpam
24. Parkir karyawan
25. Gudang penyimpanan sarana proses produksi
26. Ruang Ibadah: Mushollah dan Ruang Persekutuan Doa Oikumene
27. Koperasi
28. **Ketenagakerjaan**
29. **Jumlah tenaga kerja dan jam kerja**

Jumlah karyawan pada perusahaan ini adalah 469 orang yang karyawan tetap dengan latar belakang pendidikan SMA/ sederajat, sarjana Strata – 1 (S1) dan Sarjana Strata 2 (S2). Tenaga kerja di PT. Tirta Sibayakindo terbagi kedalam berbagai bidang kegiatan, antara lain bidang *Manufacturing*, bidang *Quality Assurance*, bidang *Accounting*, bidang *Engineering*, Logistik, Gudang dan Human *Resources.*

Dimana, waktu kerja di PT. Tirta Sibayakindo adalah waktu kerja untuk 6 hari masa kerja sebagai berikut :

1. Senin s/d kamis

08.00 – 12.00 : Jam kerja

12.00 – 13.00 : Jam istirahat

13.00 – 16.00 : Jam kerja

1. Jumat

12.00 – 13.30 : Jam istirahat

c. Sabtu

08.00 – 13.00 : Jam kerja

**Pembagian jam kerja sistem shift sebagai berikut :**

 Shift I : pukul 08.00 sampai 16.00 dan 08.00 – 13.00 (sabtu)

Shift II : pukul 16.00 sampai 24.00 dan 13.00 – 18.00 (sabtu)

 Shift III : pukul 00.00 sampai 08.00 dan 00.00 – 05.00 (sabtu)

Dari setiap shift, karyawan mendapatkan waktu istirahat (makan) selama satu jam. Karyawan di PT.Tirta Sibayakindo bekerja enam hari dan libur pada hari minggu, hari besar agama dan hari libur nasional. Sistem kerja 3 Shift berotasi mingguan. Bila jam kerja melebihi dari jam kerja biasa yang akan disebabkan penambahan jam produksi atau pekerjaan tambahan maka karyawan tersebut berhak menerima upah lembur. Hal ini berlaku juga apabila karyawan bekerja pada hari libur.

1. **Sistem Upah/Gaji**

Sistem pengupahan yang dilakukan diperusahaan PT. Tirta Sibayakindo tidak kurang dari Upah Minimum Regional yang ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya upah yang akan diberikan kepada karyawan tergantung kepada penilaian kinerja karyawan dan jabatan yang dipegang di perusahaan. Selain itu, uang lembur juga akan diberikan kepada setiap karyawan yang lembur.

1. **Jenis Produk, Pemasaran Produk, dan Pengawasan Mutu**
2. Jenis Produk

Ada 3 jenis produk yang dihasilkan oleh PT. Tirta Sibayakindo, yaitu :

1.Air minum dalam kemasan 600 ml

2.Air minum dalam kemasan 1500 ml

3.Air minum dalam kemasan 5 gallon (Aqua Galon)

Ukuran produk tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan konsumen dan juga inovasi dari perusahaan dalam hal ini bagian *research* dan *development* pusat, yang selalu melakukan inovasi terbaru yang kemudian akan disesuaikan dengan mesin kemasan yang ada disetiap pabrik.Pembuatan kemasan untuk masing-masing produk di produksi sendiri oleh PT. Tirta Sibayakindo, kecuali untuk kemasan 5 gallon (dipesan dari vendor).

1. Pemasaran Produk

Pemasaran hasil produksi PT. Tirta Sibayakindo terutama diajukan untuk memenuhi kebutuhan pasar dikawasan Indonesia wilayah barat khususnya Sumatera bagian Utara, NAD, Riau, Bengkalis Batam

Sistem pemasaran diserahkan sepenuhnya pada distributor. Dari sub distributor kemudian disebarkan ke agen-agen, sub agen dan *retailer* (pengecer) sehingga produk dapat sampai ke konsumen.

**Table 1. Rata-Rata Jumlah Produksi per hari dan Bahan Baku**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | JENIS PRODUKSI | JUMLAH PRODUKSI/HARI | BAHAN BAKU |
| 1 | AQUA 600 ml | 36.000 botol/jam | ml Resin PET (14,37gr / preform), Preform, Label 600 ml, Euromelt(25gr/kotak), Mean melt (22gr/label), Screw Cap, Spring Water (0,6L/botol) dan Cartoon Box 600 ml |
| 2 | AQUA 1500 ml | 12.000 botol/jam | Resin PET ( 27,22 gr / preform), Euromelt, Screw Cap, Carton SealPolos, Cartoon Box 1500 ml, Blue R PET, Empty Bottle dan LabelAqua 1500 ml |
| 3 | AQUA Gallon | 3.000 botol/jam | Cap Sheild Aqua 5 gallon, Label Aqua 5 gallon dan Mip Cip |

1. **Hasil Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di dalam rangka mengumpulkan data semua diproses. Data yang diambil adalah data variabel yaitu variabel pendidikan, pengalaman kerja, pengawasan dan upah/penghasilan. Karena semua responden di bagian produksi seluruhnya memiliki produktivitas yang baik maka tidak bisa dengan analisis bivariat.adapun hasil univariat adalah sebagai berikut :

1. **Analisis Univariat**
2. **Umur**

**Tabel 1**

**Distribusi frekuensi Umur Responden di Bagian Produksi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Umur** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 17 – 26 tahun | 1 | 2,1% |
| 27 – 36 tahun | 26 | 54,2% |
| 37 – 46 tahun | 20 | 41,7% |
| 46 tahun keatas | 1 | 2,1% |
| Jumlah | 48 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 48 karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Bagian Produksiyang berumur 17 – 26 tahun sebanyak 1 orang (2,1%), yang berumur 27 – 36 tahun sebanyak 26 orang (54,2%), yang berumur 37 – 46 tahun sebanyak 20 orang (41,7%), dan yang berumur 46 tahun keatas sebanyak 1 orang (2,1%).

1. **Pendidikan**

**Tabel 2**

**Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden di Bagian Produksi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan terakhir** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| SD | 0 | 0% |
| SMP | 0 | 0% |
| SMA | 46 | 95,8% |
| D3/S1 | 2 | 4,2% |
| Jumlah | 48 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 48 karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Bagian Produksitidak ada yang mempunyai pendidikan sekolah dasar, tidak ada yang mempunyai pendidikan sekolah menengah pertama, tamat SMA sebanyak 46 orang (95,8%) dan tamat D3/S1 sebanyak 2 orang (4,2%).

1. **Lama Bekerja**

**Tabel 3**

**Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden di Bagian Produksi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lama bekerja** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 – 5 tahun | 7 | 14,6% |
| 6-10 tahun | 41 | 85,4% |
| Jumlah | 48 |  100% |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 48 karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Bagian Produksi, yang bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 7 orang (14,6%), dan 6 – 10 tahun sebanyak 41 orang (85, 4%).

1. **Pengawasan**

## Tabel 4

## Distribusi Frekuensi Pengawasan Responden di Bagian Produksi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** | **Kriteria** |
| 33 – 48 | 40 | 83,3% | Sangan Tinggi |
| 17 – 32 | 8 | 16,7% | Sedang |
| 1 – 16 | 0 | 0% | Sangat rendah |
| Jumlah | 48 | 100% |  |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 48 karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Bagian Produksiyang mempersepsikan pengawasan sangat tinggi sebanyak 40 orang (83,3%), yang mempersepsikan pengawasan sedang sebanyak 8 orang (16,7%), sedangkan karyawan yang mempunyai persepsikan pengawasan sangat rendah tidak ada.

1. **Upah/ Penghasilan**

## Tabel 5

## Distribusi Frekuensi Upah Responden di Bagian Produksi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skor** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kriteria** |
| 11 – 20 | 46 | 95,8% | Puas |
| 1 – 10 | 2 | 4,2% | Tidak Puas |
| Jumlah | 48 | 100% |  |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 48 karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Bagian Produksiyang mempersepsikan upah puas sebanyak 46 orang (95,8%), mempersepsikan upah tidak puas sebanyak 2 orang (4,2%).

1. **Produktivitas Kerja**

## Tabel 6

## Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Responden di Bagian Produksi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Interval Kelas** | **Frekuensi** | **Frekuensi****Relatif** | **Kecenderungan****Variabel** |
| 1 | 3000 – 36000 | 48 | 100% | Produktif |
| 2 | 1 – 2999 | 0 | 0% | Tidak Produktif |
|  | Jumlah | 48 | 100% |  |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 48 karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Bagian Produksiyang produktivitas kerjanya memenuhi produktif sebanyak 48 orang , sedangkan tidak ada responden yang produktivitas tidak produktif . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Bagian Produksimempunyai produktivitas kerja yang produktif.

Untuk melihat keterkaitan antara variabel bebas dengan terikat dilakukan crosstab sehingga didapatkan hasil sebagai berikut :

## Tabel 7

**Crosstabulation variabel pendidikan dengan produktivitas kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Pendidikan | Produktif |
| N | % |
| 1. | D III | 2 | 4,2% |
| 2. | SMA | 46 | 95,8% |
|  | Total | 48 | 100% |

## Tabel 8

**Crosstabulation variabel lama kerja dengan produktivitas kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Lama Kerja | Produktif |
| N | % |
| 1. | 6 – 10 Tahun | 41 | 85,4% |
| 2. | 1 – 5 Tahun | 7 | 14,6% |
|  | Total | 48 | 100% |

## Tabel 9

**Crosstabulation variabel pengawasan dengan produktivitas kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Pengawasan | Produktif |
| N | % |
| 1. | Selalu | 40 | 83,3% |
| 2. | Kadang - Kadang | 8 | 16,7% |
|  | Total | 48 | 100% |

## Tabel 10

**Crosstabulation variabel upah dengan produktivitas kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Upah | Produktif |
| N | % |
| 1. | Puas | 46 | 95,8% |
| 2. | Tidak Puas | 2 | 4,2% |
|  | Total | 48 | 100% |

1. **Pembahasan**

Hasil perhitungan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah pengawasan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini tidak bisa dilakukan analisis bivariat dikarenakan seluruh responden/karyawan yang bekerja di bagian produksi memiliki produktivitas yang baik dan mencapai target dan kemungkinan ada faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja di bagian produksi.

Hasil analisis crosstabulation menunjukkan bahwa variabel, pendidikan, pengalaman kerja, pengawasan dan upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan disebabkan seluruh produktivitas karyawan di bagian produksi seluruhnya memenuhi target dan bisa saja produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti iklim, motivasi, fisik dan mental, sarana-sarana penyerta, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan.

Hasil analisis crosstabulation variabel pendidikan dengan dengan produktivitas kerja bahwa pendidikan D III berjumlah 2 karyawan (4,2%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya dan pendidikan SMA berjumlah 46 karyawan (95,8%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya.

Hasil analisis crosstabulation variabel lama bekerja dengan dengan produktivitas kerja bahwa lama bekerja 6 – 10 Tahun berjumlah 41 karyawan (85,4%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya dan lama bekerja 1 – 5 Tahun berjumlah 7 karyawan (14,6%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya.

Hasil analisis crosstabulation variabel pengawasan dengan dengan produktivitas kerja bahwa pengawasan dengan kriteria selalu berjumlah 40 karyawan (83,3%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya dan pengawasan dengan kriteria kadang-kadang berjumlah 8 karyawan (16,7%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya.

Hasil analisis crosstabulation variabel upah dengan dengan produktivitas kerja bahwa upah dengan kriteria puas berjumlah 46 karyawan (95,8%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya dan upah dengan kriteria tidak puas berjumlah 2 karyawan (4,2%) dinyatakan baik/produktif di dalam produktivitas kerjanya.

Menurut Simanjuntak, (1985**:** 185**)** produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan dan latihan, fisik dan mental, sarana-sarana penyerta, faktor kesempatan, bimbingan serta pengarahan pimpinan. Hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh Anoraga (1995: 71-72) produktivitas kerja karyawan itu dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan tersebut, seperti 1) pikiran atau suasana hati yang tidak kondusif sehingga produktivitas yang dihasilkan rendah, 2) motivasi yang timbul dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara produktif, 3) kejenuhan dan kebosanan dalam diri karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan dalam bidang yang sama. Faktor yang kedua yaitu faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja yang nyaman, tenang, serta sarana-sarana lain.

Pendidikan merupakan syarat utama yang harus ditempuh seseorang untuk dapat memasuki pasar kerja. Pendidikan yang diperoleh baik dari sekolah maupun dari luar sekolah akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan. Sehingga akan memudahkan penempatan seseorang karyawan sesuai dengan kecakapannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif.

Pengawasan yang dilakukan oleh mandor ternyata mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Mandor yang sering memonitor atau memantau pekerjaan karyawan akan menyebabkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, dan mandor juga langsung dapat mengevaluasi pekerjaan yang salah dengan cara memberi contoh yang benar. Dengan pengawasan yang dilakukan secara rutin akan memacu karyawan bekerja dengan baik karena jika karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh maka pada gilirannya akan menaikkan jabatan karyawan. Dalam penelitian ini karyawan juga masih ada yang masih merasa canggung atau merasakan agak risih dengan adanya seorang pengawas atau mandor yang mengawasi sehingga beberapa karyawan menjawab kadang kadang di dalam kuesioner pengawasan, maka dari itu dapat kita simpulkan juga bahwa karyawan ada yang bekerja karena terpaksa dan bukan dari prinsip kerja atau kesadaran dirinya sendiri.

Upah memainkan peran yang penting dalam produktivitas kerja karyawan, karena upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan sehingga karyawan merasa pekerjaan mereka dihargai oleh perusahaan, dan upah akan memacu pekerjaan mereka, semakin baik mereka bekerja maka semakin banyak pula upah yang mereka dapatkan.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Setelah penulis membahas data yang telah di uraikan pada bab terdahulu dan berdasarkan kuesioner terlampir maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo didapatkan hasil dari pendidikan bahwa semua karyawan bekerja dengan produktif tanpa ada pandagan terhadap variabel pendidikan.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo didapatkan hasil bahwa dari pengalaman kerja bahwa semua karyawan dapat bekerja produktif dan memenuhi target tanpa adanya faktor yang mempengaruhi dari lamanya bekerja.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo didapatkan hasil pengawasan bahwa seluruh karyawan bekerja produktif, tetapi ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan baik bila adanya seorang pengawas atau mandor yang mengawasi area mereka bekerja sehingga mereka canggung dan langsung melakukan pekerjannya dan bukan dari faktor kemauan atau keinginan dirinya sendiri.
4. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo didapatkan hasil penghasilan/ upah bahwa semua karyawan produktif, tetapi beberapa karyawan merasa kurang puas dengan penghasilan mereka dapatkan.
5. Hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo didapatkan hasil bahwa sebanyak 100% produktivitas baik atau memenuhi target perusahaan sedangkan tidak ada produktivitas tidak baik atau tidak memenuhi target perusahaan.
6. **Saran**
7. Bagi PT Tirta Sibayakindo Berastagi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja sudah baik atau sudah memenuhi target dan agar selalu memperhatikan faktor faktor yang bisa mengganggu produktivitas kerja dapat dihindari dan meningkatkan terus pengawasan untuk hasil yan lebih baik.

1. Bagi karyawan PT Tirta Sibayakindo Berastagi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan sudah baik dan diharapkan kepada karyawan agar terus memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan dapat menghindari faktor faktor yang mengganggu produktivitas kerja karyawan.

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain yang mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, fisik dan mental yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan dapat melakukan perbandingan produktivitas diantara jam kerja shift pagi, sore dan malam agar mendapat hasil yang lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ravianto.J. 1985. *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Saran Informasi Usaha dan Produktivitas.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Suwarni. 2005. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Pendidikan Akuntansi. Universitas Sanata Dharma.

Taruli, Yanita. 2004. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta*: Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Sanata Dharma.

Aristo. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta*: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sanata Dharma.

*Pambajeng, Darupadi Tawang. 2004. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kelayakan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta: Pendidikan Akuntansi Universitas Sanata Dharma.*

# KUESIONER

## Daftar Pertanyaaan

* 1. Nama : (tidak wajib diisi) 2. Umur : ( ) 17 –26

( ) 27 –36

( ) 37 –46

( ) 46keatas

1. Pendidikan Terakhir : ( ) tamatan SD

( ) tamatanSLTP

( ) tamatanSMU

( ) tamatanD3/D4

 ( ) tamatan S1

1. Lama Bekerja : ( ) 1 – 5tahun

( ) 6 – 10tahun

1. Jumlah target/ produktivitas yang dihasilkan rata-rata : . . . . . . . .botol/hari

: . . . . . . . . botol/bulan

## Petunjuk Pengisian

* 1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum Anda memberikan jawaban.
	2. Berilah tanda centang (v) pada jawaban yang Anda anggap benar dan sesuai dengan kenyataan.

Alternatif jawaban terdiri dari lima alternatif, yaitu:

 SL = Selalu

 KD = kadang-Kadang

 TP = Tidak Pernah

 P = Puas

 TS = Tidak Puas

* 1. Apabila Anda keliru dalam memilih jawaban, maka jawaban yang keliru diberi tanda (=) kemudian mengganti dengan tanda centang (v ) pada jawaban yang dianggap benar

# Pengawasan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **SL** | **KD** | **TP** |
| 1 | Apakah mandor atau pengawas di tempat Andabekerja mengawasi Anda dalam bekerja? |  |  |  |
| 2 | Apakah Anda merasa nyaman jika di dekat Anda ada pengawas? |  |  |  |
| 3 | Apakah Anda merasa takut dengan adanya seorang pengawas? |  |  |  |
| 4 | Apakah Anda melakukan pekerjaan denganbaik jika hanya diawasi oleh pimpinan Anda? |  |  |  |
| 5 | Jika pekerjaan Anda salah, apakah Andamendapatkan arahan dari pimpinan Anda? |  |  |  |
| 6 | Apakah pengawas melakukan koreksi/ evaluasi terhadap pekerjaan Anda yang tidak sesuai dengan standar perusahaan? |  |  |  |
| 7 | Apakah pengawas mengecek lagi hasil produk atau hasil kemasan dari pekerjaan Anda? |  |  |  |
| 8 | Apakah Anda pernah menerima teguran jika hasil pekerjaan Anda tidak sesuai denganstandar perusahaan? |  |  |  |
| 9 | Apakah sebelum bekerja Anda tidak mendapatarahan dari pimpinan Anda? |  |  |  |
| 10 | Apakah Anda tidak merasa terbantu denganadanya tindakan koreksi? |  |  |  |
| 11 | Apakah Anda melakukan penyimpangan-penyimpanagan (seperti tidak menyelesaikan |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menyelesaikan tugas dengan baik) |  |  |  |
| 12 | Apakah dalam bekerja Anda hanya asal-asalan? |  |  |  |
| 13 | Apakah dalam bekerja Anda berusaha untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkanoleh perusahaan? |  |  |  |
| 14 | Apakah dalam bekerja Anda dipantau olehpimpinan perusahaan (mandor)? |  |  |  |
| 15 | Apakah pengawasan dilakukan setiap hari? |  |  |  |
| 16 | Apakah dalam bekerja Anda diawasi setiapjamnya? |  |  |  |

1. **Upah/Penghasilan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **P** | **TS** |
| 1 | Apakah Anda puas dengan upah yang Andaterima sekarang? |  |  |
| 2 | Apakah upah yang Anda terima mencukupi kebutuhan pokok Anda dan keluarga? |  |  |
| 3 | Apakah upah yang Anda terima mencukupi di luar kebutuhan pokok Anda dan keluarga? |  |  |
| 4 | Apakah upah yang Anda terima sesuai denganprestasi yang Anda berikan pada perusahaan? |  |  |
| 5 | Apakah upah yang Anda terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaankepada Anda? |  |  |
| 6 | Apakah penentuan upah berdasarkan posisi jabatan yang sama dalam perusahaan? |  |  |
| 7 | Apakah penentuan besarnya upah tidak berdasarkan hasil kerja Anda? |  |  |
| 8 | Penentuan besarnya upah ditetapkan perusahaan berdasarkan tarif upah yang pantas yang berlaku bagi karyawan yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal? |  |  |
| 9 | Apakah besarnya upah ditetapkan perusahaan berdasarkan tarif upah minimum yang diberlakukan di daerah Anda? |  |  |
| 10 | Apakah dengan upah yang Anda terima sekarang, tidak memacu Anda untukbekerjalebih baik? |  |  |

**DOKUMENTASI PADA SAAT PENGAMBILAN DATA DI PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI TAHUN 2019**









**Statistics**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | nama | umur | pendidikanterakhir | lamabekerja | jumlahtargethari | jumlahtargetbulan | pengawasan1 | penghasilan1 |
| N | Valid | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

 **umur**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 17-26 | 1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| 27-36 | 26 | 54,2 | 54,2 | 56,3 |
| 37-46 | 20 | 41,7 | 41,7 | 97,9 |
| 46 | 1 | 2,1 | 2,1 | 100,0 |
| Total | 48 | 100,0 | 100,0 |  |

 **pendidikanterakhir**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | d3 | 2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| sma | 45 | 93,8 | 93,8 | 97,9 |
| SMA | 1 | 2,1 | 2,1 | 100,0 |
| Total | 48 | 100,0 | 100,0 |  |

 **lamabekerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1-5 tahun | 7 | 14.6 | 14.6 | 14.6 |
| 6-10 tahun | 41 | 85.4 | 85.4 | 100.0 |
| Total | 48 | 100.0 | 100.0 |  |

 **jumlahtargethari**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21.000 | 16 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| 252.000 | 16 | 33,3 | 33,3 | 66,7 |
| 84.000 | 16 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 48 | 100,0 | 100,0 |  |

 **jumlahtargetbulan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.520.000 | 16 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| 6.300.000 | 16 | 33,3 | 33,3 | 66,7 |
| 630.000 | 16 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 48 | 100,0 | 100,0 |  |

 **pengawasan1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | selalu | 40 | 83,3 | 83,3 | 83,3 |
| kadangkadang | 8 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | 48 | 100,0 | 100,0 |  |

 **penghasilan1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | puas | 46 | 95,8 | 95,8 | 95,8 |
| tidakpuas | 2 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| Total | 48 | 100,0 | 100,0 |  |

 **produktifitaskerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3000 | 16 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| 12000 | 16 | 33.3 | 33.3 | 66.7 |
| 36000 | 16 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 48 | 100.0 | 100.0 |  |

 **p1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | produktif | 48 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

 **pendidikanterakhir \* p1 Crosstabulation**

Count

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | p1 | Total |
| produktif |
| pendidikanterakhir | d3 | 2 | 2 |
| sma | 46 | 46 |
| Total | 48 | 48 |

 **lamabekerja \* p1 Crosstabulation**

Count

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | p1 | Total |
| produktif |
| lamabekerja | 1-5 tahun | 7 | 7 |
| 6-10 tahun | 41 | 41 |
| Total | 48 | 48 |

 **pengawasan1 \* p1 Crosstabulation**

Count

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | p1 | Total |
| produktif |
| pengawasan1 | selalu | 40 | 40 |
| kadangkadang | 8 | 8 |
| Total | 48 | 48 |

**penghasilan1 \* p1 Crosstabulation**

Count

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | p1 | Total |
| produktif |
| penghasilan1 | puas | 46 | 46 |
| tidakpuas | 2 | 2 |
| Total | 48 | 48 |

 **nama**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 | 1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| 2 | 1 | 2,1 | 2,1 | 4,2 |
| 3 | 1 | 2,1 | 2,1 | 6,3 |
| 4 | 1 | 2,1 | 2,1 | 8,3 |
| 5 | 1 | 2,1 | 2,1 | 10,4 |
| 6 | 1 | 2,1 | 2,1 | 12,5 |
| 7 | 1 | 2,1 | 2,1 | 14,6 |
| 8  | 1 | 2,1 | 2,1 | 16,7 |
| 9 | 1 | 2,1 | 2,1 | 18,8 |
| 10 | 1 | 2,1 | 2,1 | 20,8 |
| 11 | 1 | 2,1 | 2,1 | 22,9 |
| 12 | 1 | 2,1 | 2,1 | 25,0 |
| 13 | 1 | 2,1 | 2,1 | 27,1 |
| 14 | 1 | 2,1 | 2,1 | 29,2 |
| 15 | 1 | 2,1 | 2,1 | 31,3 |
| 16 | 1 | 2,1 | 2,1 | 33,3 |
| 17 | 1 | 2,1 | 2,1 | 35,4 |
| 18 | 1 | 2,1 | 2,1 | 37,5 |
| 19 | 1 | 2,1 | 2,1 | 39,6 |
| 20 | 1 | 2,1 | 2,1 | 41,7 |
| 21 | 1 | 2,1 | 2,1 | 43,8 |
| 22 | 1 | 2,1 | 2,1 | 45,8 |
| 23 | 1 | 2,1 | 2,1 | 47,9 |
| 24 | 1 | 2,1 | 2,1 | 50,0 |
| 25 | 1 | 2,1 | 2,1 | 52,1 |
| 26 | 1 | 2,1 | 2,1 | 54,2 |
| 27 | 1 | 2,1 | 2,1 | 56,3 |
| 28 | 1 | 2,1 | 2,1 | 58,3 |
| 29 | 1 | 2,1 | 2,1 | 60,4 |
| 30 | 1 | 2,1 | 2,1 | 62,5 |
| 31 | 1 | 2,1 | 2,1 | 64,6 |
| 32 | 1 | 2,1 | 2,1 | 66,7 |
| 33 | 1 | 2,1 | 2,1 | 68,8 |
| 34 | 1 | 2,1 | 2,1 | 70,8 |
| 35 | 1 | 2,1 | 2,1 | 72,9 |
| 36 | 1 | 2,1 | 2,1 | 75,0 |
| 37 | 1 | 2,1 | 2,1 | 77,1 |
| 38 | 1 | 2,1 | 2,1 | 79,2 |
| 39 | 1 | 2,1 | 2,1 | 81,3 |
| 40 | 1 | 2,1 | 2,1 | 83,3 |
| 41 | 1 | 2,1 | 2,1 | 85,4 |
| 42 | 1 | 2,1 | 2,1 | 87,5 |
| 43 | 1 | 2,1 | 2,1 | 89,6 |
| 44 | 1 | 2,1 | 2,1 | 91,7 |
| 45 | 1 | 2,1 | 2,1 | 93,8 |
| 46 | 1 | 2,1 | 2,1 | 95,8 |
| 47 | 1 | 2,1 | 2,1 | 97,9 |
| 48 | 1 | 2,1 | 2,1 | 100,0 |
| Total | 48 | 100,0 | 100,0 |  |