

# HUBUNGAN UPAH KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. MITRA PHILIPS SEAFOOD INDONESIA DI KABUPATEN MUNA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Hasbi Ibrahim<sup>1</sup>, M. Fais Satrianegara<sup>2</sup>, Muhammad Rusmin<sup>3</sup>, Sri Safitri Tambunga<sup>4</sup>

<sup>1,4</sup>Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

<sup>2,3</sup>Bagian Administrasi Rumah Sakit Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

## ABSTRAK

Masalah produktivitas ini hampir semua dialami oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan upah yang tinggi serta disiplin kerja harus di tingkatkan. Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan upah kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling* yaitu berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 orang responden terdapat 25 orang (83,3%) responden yang memiliki upah sesuai dengan UMR yaitu  $\geq$  Rp.2.002.652 dan 5 orang (16,7%) responden yang memiliki upah dibawah UMR yaitu  $<$  Rp.2.002.652. Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* menunjukkan tidak ada hubungan antara upah kerja dengan produktivitas kerja ( $p$  value =0,593). Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berhubungan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil statistik 19 orang (63,3 %) responden merasakan gaya kepemimpinan baik dan 11 orang (36,7 %) responden merasakan gaya kepemimpinan kurang baik ( $p$  value =0,057). Karyawan disarankan untuk tetap memaksimalkan produktivitasnya, baik bagi karyawan yang memiliki produktivitas maksimal maupun karyawan yang produktivitasnya belum maksimal. Pimpinan perlu tetap mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas karyawan yang lebih tinggi.

Kata Kunci : *Upah Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja*

## PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh *output* yang diinginkan. Dengan demikian

dibutuhkan tenaga kerja professional supaya perusahaan dapat melakukan kegiataannya secara maksimal meskipun peralatan modern sudah tersedia (Eris Munandar, 2012).

Produktivitas karyawan di UD. Mi-

tra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara mulai bulan Januari adalah Rp 22.000.000 sedangkan target organisasi Rp 25.000.000. Kondisi ini tidak berbeda jauh pada bulan Februari hasil pencapaian organisasi Rp 25.000.000 sedangkan target organisasi Rp 27.000.000. Peningkatan pencapaian terjadi di bulan Maret target dari organisasi adalah Rp 31.000.000 sedangkan hasil pencapaian Rp 32.000.000. Setelah itu di bulan April hasil pencapaian organisasi Rp 33.000.000 sesuai dengan target organisasi dan kembali meningkat di bulan Mei yaitu Rp 38.000.000 dimana target organisasi Rp 35.000.000 (UD. Mitra Philips Seafood Indonesia, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa selama lima (5) bulan terakhir di tahun 2017 ini terjadi ketidakstabilan pencapaian organisasi, sedangkan untuk produksi karyawan perharinya dapat menghasilkan  $\geq 5$  kg daging rajungan perhari selama 7 jam kerja.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan motivasi kepada pekerja dengan memberikan upah yang tinggi serta disiplin kerja harus ditingkatkan. Karena apabila produktivitas perusahaan meningkat maka akan memberikan keuntungan yang tinggi bagi organisasi (Hendro Hardianto, 2015).

Dalam kaitannya dengan pengupa-

han, sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) UUK, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena mengerjakan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, serta untuk perhitungan pajak penghasilan ( Endah Herawati, 2016).

Pembayaran upah yang *relatif* tinggi akan memaksa pengusaha memanfaatkan pekerja yang di sewanya secara ekonomis dan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian pihak perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan karyawan. Demikian juga dengan sebaliknya para pekerja mendapat upah, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya. (Maratin Alamin, 2015).

Selain upah, faktor lain yang perlu di perhatikan oleh perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Dengan figur atau sosok pemimpin yang mampu memotivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja

yang solid dan harmonis maka tujuan untuk meningkatkan produktivitas akan tercapai. Pimpinan yang tidak sesuai dan memuaskan bagi pekerja akan menurunkan produktivitas kerjanya. Di sebuah perusahaan dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat memimpin dan mengambil keputusan dengan baik guna memotivasi pekerja dan meningkatkan produktivitas (Husna Purnama, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Upah Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan UD. Mitra Philips Seafood Di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **METODE PENELITIAN**

### *Jenis dan Lokasi Penelitian*

Jenis penelitan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang bersifat deskriptif yaitu pengumpulan data yang bertujuan untuk melihat hubungan upah kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan di UD. Mitra Philips Seafood Indonesia Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara Jl. Yos Sudarso Kelurahan Napabalano Kecamatan Napabalano.

### *Populasi dan Sampel*

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di UD. Mitra Philips Seafood Indonesia Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam rancangan penelitian ini menggunakan *total sampling*. Jadi sampel pada penelitian ini yaitu 30 karyawan di UD. Mitra Philips Seafood Indonesia Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.

### *Instrumen Penelitian*

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan lembar observasi. Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang sudah tersusun dengan baik, dimana responden tinggal memberikan jawaban dengan berbagai alternatif yang telah disediakan. Kuesioner yang dibuat mencakup beberapa variabel yang diteliti, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Kuesioner dibagikan langsung kepada pekerja dan lembar observasi merupakan hasil pengamatan yang akan diisi oleh peneliti, mengenai instruksi kerja kepiting rajungan.

### *Teknik Pengolahan Data*

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan alat bantu komputer dengan program olah data statistik. Langkah-langkah pengolahan data tersebut meliputi : a) *Coding*: Kode data dilakukan dengan memberi kode pada tiap jawaban

responden. Pemberian kode dimaksudkan untuk memudahkan dalam memasukkan data. b) *Editing* : Pada tahap ini peneliti memeriksa kelengkapan data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan diperiksa kelengkapannya terlebih dahulu, yaitu kelengkapan jawaban kuesioner, konsistensi atas jawaban dan kesalahan jawaban pada kuesioner c) *Entry*: Daftar pertanyaan

Data secara keseluruhan dianalisis dengan menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS (*System Paket Sosial Science*) meliputi analisis univariat dan analisis bivariat. a) Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel independen, yaitu pola asuh ibu dengan variabel dependen yaitu stunting. b) Analisis Bivariat

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Kriteria Objektif	n	%	Total
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	2	6,7	30
		Perempuan	28	93,3	
2	Usia	Muda	13	43,3	30
		Tua	17	56,7	
3	Masa Kerja	Baru	5	16,7	30
		Lama	25	83,3	

*Sumber: Data Primer, 2017*

yang telah dilengkapi dengan pengisian kode jawaban selanjutnya dimasukkan ke dalam program *software* SPSS pada komputer untuk dilakukan analisis *univariat* (untuk mengetahui gambaran secara umum) dan *bivariat* (untuk mengetahui variabel yang berhubungan). d) *Cleaning* : Pembersihan data merupakan proses terakhir dalam pengelolaan data yang berfungsi mengecek kembali data yang telah dimasukkan untuk memastikan data tersebut tidak ada yang salah, sehingga dengan demikian data tersebut telah siap diolah dan dianalisis.

*Analisa Data*

dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mencari hubungan antara variabel digunakan uji statistik *Chi-Square*.

Secara statistik dalam penelitian ini disebut ada hubungan yang bermakna atau signifikan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu apabila nilai  $P\text{ value} \leq 0,05$ . Namun apabila nilai  $P\text{ value} > 0,05$  maka berarti antara variabel dependen dan variabel independen tidak ada hubungan yang bermakna (Sugiyono, 2014).

## HASIL PENELITIAN

### *Karakteristik Responden*

Tabel 1 menunjukkan bahwa kelompok jenis kelamin responden paling banyak terdapat pada kelompok perempuan yaitu sekitar 28 orang (93,3%) dari 30 responden sedangkan paling sedikit berada pada kelompok laki-laki yaitu sebanyak 2 orang (6,7%). Untuk usia responden meru-

gara. Berdasarkan upah kerja karyawan, dengan kategori sesuai UMR yaitu  $\geq$  Rp. 2.002.652,00 sebanyak 25 karyawan (83,3%) dan kategori tidak sesuai UMR yaitu  $<$  Rp. 2.002.652,00 sebanyak 5 karyawan (16,7%). Berdasarkan gaya kepemimpinan pada karyawan, dengan kategori baik sebanyak 19 karyawan (63,3%)

**Tabel 2. Analisis Univariat Berdasarkan Upah Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Variabel Univariat	Kriteria Objektif	n	%
1	Upah Kerja	$\geq$ Rp.2.002.652,00	25	83,3
		$<$ Rp.2.002.652,00	5	16,7
2	Gaya Kepemimpinan	Baik	19	63,3
		Kurang Baik	11	36,7
3	Produktivitas Kerja	Maksimal	21	70,0
		Tidak Maksimal	9	30,0

*Sumber: Data Primer, 2017*

pakannya yang paling banyak yaitu sekitar 17 orang (56,7%) dari 30 responden sedangkan yang paling sedikit adalah usia muda yaitu sekitar 13 orang (43,3%). Sementara untuk masa kerja kebanyakan responden memiliki masa kerja lama yakni sekitar 25 orang (83,3%) dari 30 responden sedangkan paling sedikit masa kerja baru yaitu sebanyak 5 orang (16,7%).

### *Analisis Univariat*

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis univariat upah kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Teng-

gara dan kategori kurang baik sebanyak 11 karyawan (36,7%). Dilihat dari produktivitas kerja karyawan, dengan kategori maksimal sebanyak 21 karyawan (70,0%) dan kategori tidak maksimal sebanyak 9 karyawan (30,0%).

### *Analisis Bivariat*

Tabel 3 menunjukkan analisis hubungan upah kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hasil tabulasi silang, analisis dengan uji statistik *Chi-Square* didapat  $p=0.593$  ( $p>0.05$ ) maka hipotesis  $H_0$

diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara upah kerja terhadap produktivitas kerja. Untuk gaya kepemimpinan, analisis dengan uji statistik *Chi-Square* didapat  $p=0.037$  ( $p<0.05$ ) maka hipotesis  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

upah kerja karyawan didominasi oleh upah yang sesuai dengan UMR.

Dalam Duncan Watson, dkk mengungkapkan bahwa untuk memahami tingkat upah di pasar tenaga kerja telah umum digunakan fungsi laba. Fungsi ini didasarkan pada model modal dasar manusia, dimana ia berpendapat bahwa pengeluaran

**Tabel 3. Analisis Bivariat Berdasarkan Hubungan Upah Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Bivariat	Kriteria Objektif	Produktivitas Kerja		Total		Keterangan
			Maksimal	Tidak Maksimal	n	%	
1	Upah Kerja	$\geq$ Rp.2.002.652,00	18	7	25	83,3	$P=0.593$
		$<$ Rp.2.002.652,00	3	2	5	16,7	
2	Gaya Kepemimpinan	Baik	11	8	19	63,3	$P=0.037$
		Kurang Baik	10	1	11	36,7	

Sumber: Data Primer, 2017

## PEMBAHASAN

### *Upah Kerja*

Berdasarkan hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh hasil yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara upah kerja terhadap produktivitas kerja, dimana digambarkan pada hasil penelitian ini yang termasuk dalam kategori sesuai UMR yaitu  $\geq$  Rp. 2.002.652,00 sebanyak 25 karyawan (83,3%) dan kategori tidak sesuai UMR yaitu  $<$  Rp. 2.002.652,00 sebanyak 5 karyawan (16,7%). Maka dapat dikatakan

untuk pendidikan dan pelatihan merupakan hasil dari keputusan investasi yang optimal untuk individu yang rasional. Model ini mengasumsikan bahwa individu akan berinvestasi di tingkat modal manusia dalam rangka untuk memperoleh upah yang lebih tinggi yang akan dikaitkan dengan peningkatan tingkat produktivitas mereka berikutnya.

### *Gaya Kepemimpinan*

Berdasarkan hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dimana digambarkan pada hasil penelitian ini 19 responden (63,3%) yang merasakan gaya kepemimpinan baik dan 11 responden (36,7%) yang merasakan gaya kepemimpinan kurang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Dzulkifli (2013) yang menyatakan bahwa jika kepemimpinan terhadap pegawai tinggi dalam mengarahkan dan memimpin perusahaan maka produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya juga tinggi.

#### *Produktivitas Kerja*

Hasil penelitian tentang produktivitas kerja pada karyawan di UD. Mitra Philips Seafood Indonesia Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan hasil distribusi frekuensi didapatkan hasil bahwa sebanyak 21 orang (70,0%) responden yang memiliki produktivitas kerja maksimal dan 19 orang (30,0%) responden yang memiliki produktivitas kerja tidak maksimal hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antara gaya kepemimpinan namun upah kerja pada penelitian tidak ada hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Dijelaskan juga bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor umur, upah, dan tingkat pendidikan. Dimana apabila tingkat upah naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat, tingkat umur naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat dan apabila pendidikan tenaga kerja tinggi berpengaruh positif terhadap tenaga kerja (Nur Herawati, 2013).

Firman Allah dalam Al-Quran surah Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤَفِّيَهُمْ  
أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ١٩

Terjemahnya :

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Kementrian Agama Republik Indonesia, 2016).*

Ada beberapa tindakan yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Islam mengajarkan bahwa hidup seorang muslim merupakan amal saleh yang mengandung ibadah, karena itu seharusnya umat Islam dapat berkembang dan mening-



katkan kemajuan dengan mengembangkan produktivitas yang didorong oleh nilai-nilai ibadah (Rahmat Syafe'I, 2001).

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara tentang hubungan upah kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Upah kerja tidak memiliki hubungan yang bermakna terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. 2) Gaya kepemimpinan di UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki hubungan yang bermakna pada produktivitas kerja karyawan.

## SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara, maka ada beberapa saran yang penting untuk dilakukan, yaitu: 1) Di harapkan bagi karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara agar tetap memaksimalkan produktivitasnya, baik bagi karyawan yang memiliki produk-

tivitas maksimal maupun karyawan yang produktivitasnya belum maksimal. 2) Sebaiknya karyawan lebih tepat waktu untuk datang bekerja agar kuantitas perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. 3) Pimpinan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara perlu tetap mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas karyawan yang lebih tinggi lagi. Untuk mempertahankan atau merangsang produktivitas maka pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga karyawan akan timbul rasa untuk ikut serta dalam memelihara dan mempertahankan perusahaan. 4) Sebaiknya pimpinan memperhatikan dan memperbaiki sarana dan prasarana kerja bagi karyawan, agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. 5) Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan hubungan upah dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara agar menambahkan variabel-variabel lain yang jugamemilikiketerkaitan eratterhadap produktivitas.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Kabupaten Muna. (2017). *Data UMR Kabupaten Muna*
- Duncan W dkk. (2005). Coping With Low Pay : Cognitive Dissonance and Persistent Disparate Earning Profiles. *Theory and Decision*, 57 : 367-378
- Dzulkifli M. (2013). *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah
- Eris M. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pertani Persero Palembang*. Skripsi. Palembang : UIN Raden Fatah
- Hardianto H. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Gipang Cap Mas Tulung Agung*. Skripsi. Kediri : Universitas Nusantara PGRI
- Herwati E. (2016). *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga*. Skripsi. Purwokerto : IAIN Purwokerto
- Herawati N. (2013). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlelock Kota Tegal*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2016). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung : Cordoba
- Purnama H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Bengkel pada CV. Mitra Denso di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2 : 34-45
- Rahmat S (2001). *Fiqih Muamalah*. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- UD. Mitra Philips Seafood Indonesia. (2017). *Data Produktivitas Karyawan*