



ENGINEERING

JURNAL BIDANG TEKNIK

Perencanaan Dan Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Metode Material Requirement Planning Guna Menurunkan Biaya Pengadaan Bahan Baku

Kukuh, Zulfah, Saufik

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Konveksi Hasta Karya)

Endah Utami, Yuliawati

Strategi Penyehatan Perusahaan Studi Kasus : RSB X Di Kota Tegal

M. Fajar Nurwildani

Sifat Mekanis Komposit Resin Epoksi Berpenguat Serbuk Kayu Sengon (*Paraserianthes Falcataria*)

Isnan Priyadi, Lagiyono, Rusnoto

Pengaruh Pemasangan Kawat Kasa Di Intake Manifold Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Emisi Gas Buang Pada Mesin Bensin Konvensional Toyota Kijang 4k

Adi Purwanto, Mustaqim, Siswiyanti

Penggunaan Katalis Pada Hydrogen Reformer Untuk Percepatan Reaksi Dan Peningkatan Frekwensi Ledakan Pada Reaksi Jatropa Oil Dan Air

Agus Wibowo

Analisa Tingkat Kebisingan Lalu Lintas Di Jalan Raya Ditinjau Dari Baku Tingkat Yang Diijinkan

Galuh Renggani Wilis

Sistem Pembangkit Listrik Tenaga Ombak Lateral Dan Tenaga Angin Putaran Rendah

Soebyakto, Ahmad Farid

Studi Sifat Mekanik Pengaruh Jenis Kampuh Las Pada Pengelasan Baja Ss 400

M. Zaenudin, Tofik Hidayat, Rusnoto

Komposit Berbasis Polymer Dengan Matrik Epoxy Yang Diperkuat Serbuk Alumina

Rusnoto



FAKULTAS TEKNIK
Universitas Pancasakti Tegal

ENGINEERING

JURNAL BIDANG TEKNIK

Jurnal Engineering terbit berdasarkan SK Dekan FT UPS Tegal
Nomor : 933/SK/E.7//FT-UPS/VI/2010 terbit pertama kali tahun 2010 dengan
frekuensi terbit 2 kali setahun pada bulan Oktober dan April

Pelindung

Prof. Dr. Wahyono, S.H, M.S

Penasehat

Dr. Burhan Eko Purwanto, M.Pd

Dra. Sri Murdiati, M.Si

Fajar Adi Sadewo, S.H,M.H

Mustaqim, S.T, M.Eng

Dr. Dino Rozano, M.Pd

Ketua

Saufik Luthfianto, S.T, M.T

Sekretaris

Siswiyanti, ST, MT

Penyuting Ahli

Ir.Hj. Zulfah, M.M

Ir. Tofik Hidayat, M.Eng

Agus Wibowo, S.T, M.T

Redaksi Pelaksana

Ahmad Farid, S.T, M.T

M. Fajar Nur Wildan, S.T, M.T

Eko Budiraharjo, S. Kom

Staf Sekretariat

Rusnoto, S.T, M.Eng

Alamat Penerbit

Fakultas Teknik Universitas Pancasakti Tegal

Jl. Halmahera KM.1 Tegal, Telp. (0283) 342519

DAFTAR ISI

Halaman Depan	i
Dewan Redaksi	ii
Daftar Isi	iii
Kata Pengantar	iv
Perencanaan Dan Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Metode Material Requirement Planning Guna Menurunkan Biaya Pengadaan Bahan Baku <i>Kukuh, zulfah, saufik</i>	1
Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Konveksi Hasta Karya) <i>Endah Utami, Yulawati</i>	8
Strategi Penyehatan Perusahaan Studi Kasus : RSB X Di Kota Tegal <i>M.Fajar Nurwildani</i>	20
Sifat Mekanis Komposit Resin Epoksi Berpenguat Serbuk Kayu Sengon (<i>Paraserianthes Falcataria</i>) <i>Isnan Priyadi, Lagiyono, Rusnoto</i>	29
Pengaruh Pemasangan Kawat Kasa Di Intake Manifold Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Emisi Gas Buang Pada Mesin Bensin Konvensional Toyota Kijang 4k <i>Adi Purwanto, Mustaqim, Siswiyanti</i>	36
Penggunaan Katalis Pada <i>Hydrogen Reformer</i> Untuk Percepatan Reaksi Dan Peningkatan Frekwensi Ledakan Pada Reaksi <i>Jatropha Oil</i> Dan Air <i>Agus Wibowo</i>	44
Analisa Tingkat Kebisingan Lalu Lintas Di Jalan Raya Ditinjau Dari Baku Tingkat Yang Diijinkan <i>Galuh Renggani Wilis</i>	54
Sistem Pembangkit Listrik Tenaga Ombak Lateral Dan Tenaga Angin Putaran Rendah <i>Soebyakto, Ahmad Farid</i>	65
Studi Sifat Mekanik Pengaruh Jenis Kampuh Las Pada Pengelasan Baja Ss 400 <i>M. Zaenudin, Tofik Hidayat, Rusnoto</i>	73
Komposit Berbasis Polymer Dengan Matrik Epoxy Yang Diperkuat Serbuk Alumina <i>Rusnoto</i>	82

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi kasus Di Konveksi Hasta Karya)

Oleh :

Endah Utami, Yuliaty

Prodi Teknik Industri, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
endahut@yahoo.com

ABSTRAK

Konveksi Hasta Karya bergerak di bidang penjahitan kaos dan jaket. Permasalahan yang dihadapi adalah jumlah produk yang dihasilkan tidak mencapai target dan menurun, adanya produk cacat sehingga perusahaan harus mengalokasikan biaya perbaikan. Perusahaan belum mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya., sehingga jika sudah diketahui dapat dilakukan perbaikan dan mampu mengurangi biaya perbaikan produk.

Populasi penelitian ini 18 karyawan. Pengumpulan data dengan menyebarkan 3 angket yaitu angket pendahuluan dengan hasil dari 11 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu : motivasi kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, pendidikan, faktor fisiologis, faktor fisik pekerjaan, sistem pengawasan, lingkungan sosial, kesejahteraan karyawan dan pengupahan yang mempunyai persentasenya tinggi (data pada lampiran 3) adalah pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, angket awal yang diolah dengan Analisis Regresi Ganda dan angket setelah upaya perbaikan.

Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap peroduktivitas kerja karyawan (2) besarnya pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah 64% (3) faktor pengalaman kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja (4) sebelum usaha perbaikan persentase produktivitas kerja 76%, pengalaman kerja 62%, kepuasan kerja 77% dan disiplin kerja 73%, setelah upaya perbaikan yaitu peneliti membuat peraturan secara lisan maupun tulisan, terjadi perubahan produktivitas kerja 87%, pengalaman kerja 69%, kepuasan kerja 86% dan disiplin kerja 83% dan terjadi penurunan biaya perbaikan produk.

Kata Kunci : produktivitas kerja, pengalaman kerja , kepuasan kerja dan disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Konveksi Hasta Karya merupakan usaha yang bergerak di bidang konveksi atau penjahitan. Hasil produksinya adalah berbagai jenis kaos dan jaket. Usaha ini juga menerima pesanan topi dan tas, tapi diorderkan ke penjahit luar yang memang sudah saling bekerja sama.

Masalah yang dihadapi oleh Konveksi Hasta Karya saat ini adalah dalam peningkatan produktivitasnya. Kemampuan tenaga kerja yang berjumlah 18 orang dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat pesanan untuk produk jaket dan kaos masih sering mengalami keterlambatan karena jumlah produk yang

dihasilkan tidak sesuai dengan jadwal pesanan, jumlah produk yang dihasilkan tiap bulannya mengalami penurunan sehingga tidak mencapai target atau jumlah pesanan konsumen dan konsumen harus menunggu atau kembali lagi untuk mengambil hasil pesanannya di hari berikutnya. Disamping itu masih banyak produk cacat atau yang tidak sesuai dengan keinginan konsumen dan tiap bulannya mengalami peningkatan jumlah produk cacat. Jadi, kalau ada pesanan konsumen yang kurang sesuai dengan yang diinginkan, maka akan dikembalikan, sehingga bagi karyawan yang melakukan kesalahan tersebut harus

ERJA
ksi

memperbaikinya dan cenderung untuk tidak mengerjakan tugas yang serupa. Hal ini men, kibatkan perusahaan harus mengalok sikan biaya perbaikan produk.

Sebelum adanya penambahan karyawan, jumlah tenaga kerja di Konveksi Hasta karya 12 orang, kemudian pada bulan Maret 2011 terjadi penambahan 6 karyawan baru yaitu 1 orang dibagian potong kaos, 2 orang dibagian jahit kaos, 2 orang dibagian jahit jaket dan 1 orang dibagian finishing sehingga jumlah total karyawan menjadi 18 orang. Sesudah adanya karyawan baru produk yang dihasilkan bulan Februari 2011 ke bulan Maret 2011 menurun dan jumlah produk cacatnya meningkat karena karyawan yang pengalaman kerjanya masih rendah dan belum mahir dalam mengoperasikan mesin-mesin yang ada, waktu yang seharusnya digunakan untuk memproduksi digunakan untuk mempelajari mesin-mesin yang ada sehingga produk yang dihasilkan sedikit.

Masalah lain yang dihadapi adalah kurangnya disiplin karyawan yaitu adanya waktu produksi yang hilang karena banyaknya karyawan terlambat datang ke tempat kerja. Padahal di usaha ini telah menetapkan jam mulai kerja adalah pukul 08.00 WIB dan jam istirahat pukul 12.00 WIB -12.30 WIB.

Konveksi Hasta Karya ingin mengetahui kondisi produktivitas kerja karyawannya, namun perusahaan ini belum melakukan upaya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, sehingga apabila sudah diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Konveksi Hasta Karya dapat dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga perusahaan mampu mengurangi biaya perbaikan produk.

Adapun tujuan penelitian ini di perusahaan tersebut adalah untuk mengetahui 1) pengaruh antara pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan

produktivitas kerja karyawan2) seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan 3)faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan 4)perubahan hasil produktivitas kerja dan biaya perbaikan produk sebelum dan sesudah upaya perbaikan terhadap pekerja di usaha.

Dari berbagai hasil literatur yang dihimpun yang terkait dengan produktivitas kerja rata-rata lain sebagai berikut menurut Hamzah Nur (2004), banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas. Jika dilihat dari aspek non fisik, antara lain misalnya pengalaman kerja, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor-faktor fisik seperti inflasi dan siklus perubahan permintaan, investasi pada peralatan dan pabrik-pabrik baru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan untuk jangka panjang dalam meningkatkan produktivitas kerja didalam suatu lingkungan perusahaan. Begitu juga halnya terhadap faktor-faktor kelembagaan yang berkonsentrasi pada peranan perilaku, sikap dan motivasi merupakan faktor yang perlu dikembangkan dan diterapkan dalam proses peningkatan produktivitas .sedangkan menurut Pratten (1976), terdapat dua segi yang mempengaruhi produktivitas yaitu faktor-faktor yang bersumber dari diri individu karyawan atau lazim juga disebut faktor yang berhubungan dengan tingkah laku yaitu :faktor fisik, seperti bentuk dan komposisi tubuh, jenis kelamin, umur, taraf kesehatan dan keadaan panca indera (penglihatan, pendengaran) dan faktor diluar diri karyawan, yang meliputi : lingkungan kerja seperti mesin-mesin, alat-alat dan perlengkapan kerja yang digunakan, lingkungan sosial baik itu di perusahaan maupun dirumah. Tiffin dan McCormick (1974) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah faktor-faktor yang bersumber pada diri individu yang bersangkutan seperti sikap,sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat

yang
produkt
ketahui
dapat

yaitu
aitu :
faktor
pahan
uasan
etelah

tama-
awan
tivitas
hadap
laman
neliti
87%,
biaya

adwal
ilkkan
unan
atau
umen
untuk
hari
nyak
esuai
tiap
mlah
sanan
ngan
akan
awan
harus

2013

karyawan di usaha konveksi Hasta Karya.

Pengembangan instrumen penelitian ini bertolak dari masing-masing indikator pengukuran produktivitas kerja. Indikator-indikator pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian adalah Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Efektivitas kerja; Efisiensi; Kemampuan memecahkan masalah; Tanggung jawab.

Selanjutnya indikator dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ini dijabarkan dalam butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada tabel 3.

Tabel 3. Kisi-kisi instrumen penelitian kuesioner pendahuluan.

Variabel	Indikator	No. Item
Motivasi	● Kebutuhan fisiologis	1
	● Kebutuhan akan keamanan	2, 3
	● Kebutuhan sosial	4, 5
	● Kebutuhan akan penghargaan	6, 7
	● Kebutuhan aktualisasi diri	8
Pengalaman Kerja	● Masa kerja	9
	● Jenis pekerjaan	10, 11
	● Pengalaman sebelumnya	12
Kepuasan Kerja	● Faktor Psikologik	13-16
	● Faktor sosial	17, 18
	● Faktor fisik	19, 20
	● Faktor finansial	21
	● Disiplin kerja	22

	● Disiplin terhadap penggunaan alat kerja	23
	● Disiplin terhadap prosedur kerja	24
	● Disiplin terhadap instruksi atasan	25
	● Disiplin terhadap tata tertib perusahaan	26
Pendidikan	● Pendidikan formal	27
	● Pendidikan informal	28
Faktor fisiologis	● Panca indera (penglihatan)	29
	● Panca indera (pendengaran)	30
	● Panca indera (perasa, pengecap, pembau)	31
	● Taraf kesehatan	32
	● Jenis kelamin	33
	● umur	34

Lanjutan tabel 3. Kisi-kisi instrumen penelitian kuesioner pendahuluan.

Variabel	Indikator	No. Item
Faktor fisik pekerjaan	● Penerangan	35
	● Suhu	36
	● Ventilasi	37
	● Tata ruang	38,
	● Warna	39
	● Suara	40
	● Bahan	41
	● Metode kerja	42
	● Peralatan	43

23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

	kerja	45
	<ul style="list-style-type: none"> • Mesin-mesin • Perlengkapan kerja 	46
Sistem pengaw. an	• Sistem pengawasan	47, 48
	• Pengukuran pelaksanaan tugas yang sesungguhnya	49
	• Perbandingan pelaksanaan tugas dengan standar	50
	• Penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan	51
Lingkungan sosial	• Hubungan antara karyawan dengan atasan	52
	• Hubungan sesama karyawan	53
	• Loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan	54
Kesejahteraan karyawan	• Kesejahteraan ekonomi	55
	• Fasilitas kerja	56-60
Pengupahan	• Sistem pengupahan	61

2. Pembuatan kuesioner atau angket awal.
Kuisisioner yang dipergunakan sebagai alat untuk memperoleh data adalah berupa pertanyaan, pertanyaan tersebut harus dijawab oleh responden, yaitu para karyawan dan karyawati perusahaan yang diteliti.
Adapun pengembangan instrumen penelitian disusun dalam kisi-kisi pada tabel 4.

Tabel 4. Kisi-kisi instrumen penelitian kuesioner awal.

Variabel	Indikator	No. Item	
Produktivitas	• Kualitas kerja	1-5	
	• Kuantitas	6-7	
	• Efektivitas	8-9	
	• Efisiensi	10	
	• Kemampuan memecahkan masalah	11-12	
	• Tanggung jawab terhadap pekerjaan	13-14	
Pengalaman Kerja	• Masa kerja	1-2	
	• Jenis pekerjaan	3-4	
	• Pengalaman sebelumnya	5-6	
Kepuasan Kerja	• Faktor Psikologik	1-4	
	• Faktor sosial	5-11	
	• Faktor fisik	12-14	
	• Faktor finansial	15-18	
Disiplin kerja	• Disiplin terhadap waktu	1-3	
	• Disiplin terhadap penggunaan alat kerja	4-6	
	• Disiplin terhadap prosedur kerja	7-9	
	• Disiplin terhadap instruksi atasan	10-13	
	• Disiplin terhadap tata tertib perusahaan	14-15	

3. Pembuatan kuesioner atau angket formal.

Dari penyebaran kuesioner awal kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada tahap ini data yang diuji 18 reponden dan jika sudah valid dan reliabel, selanjutnya dijadikan sebagai kuisisioner formal. Namun jika data dinyatakan belum valid dan reliabel maka atribut atau pertanyaan tersebut bisa diperbaiki atau dihilangkan, sehingga semua data dinyatakan valid dan reliabel.

4. Pembuatan kuesioner atau angket setelah dilakukan perbaikan terhadap pekerja.

Setelah dilakukan perbaikan terhadap pekerja, peneliti menyebarkan kembali angket atau kuesioner dimana isi angket ini sama seperti angket awal atau formal kepada karyawan untuk diisi kembali dan hasilnya dihitung kembali untuk mengetahui perubahannya apakah mengalami peningkatan atau menurun.

Pengolahan Data.

Pada penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas kerja dengan simbol Y, serta variabel independennya adalah pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang diberi simbol X1, X2 dan X3.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Yaitu untuk menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson (*Product Moment*).

b. Uji Reliabilitas

Yaitu untuk menunjukkan bahwa instrumen yang baik itu tidak hanya valid tetapi

juga harus reliabel atau cukup dapat dipercaya. Pada penelitian ini pengujian reliabilitasnya dilakukan dengan teknik Alfa Cronbach.

2. Menghitung Persentase Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebelum Adanya Upaya Perbaikan Terhadap Karyawan.

Dalam penelitian ini, hasil data kuantitatif yang diperoleh akan dibuat persentase untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengalaman, kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Perhitungan sesuai dengan pendapat sugiyono (2007).

3. Analisis Regresi

a. Analisis koefisien korelasi.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variable dependen.

b. Analisis koefisien determinasi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Pengujian F test (Anova).

Digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Persamaan regresi.

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien a dan b serta untuk mengetahui faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

e. Pengujian nilai t.

Pengujian nilai t digunakan untuk menguji adakah pengaruh masing-masing variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y.

4. Menghitung Persentase Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Setelah Adanya Upaya Perbaikan Terhadap Karyawan.

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner atau angket setelah dilakukan upaya perbaikan terhadap karyawan, hasilnya kemudian dihitung persentasenya sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007) sama seperti perhitungan sebelum dilakukan upaya perbaikan terhadap karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan tentang tingkat variabel yang diteliti dimana datanya didapatkan dari hasil angket awal atau formal, variabel produktivitas kerja karyawan usaha konveksi Hasta Karya sebesar 76% ada dalam kategori baik atau dapat dikatakan bahwa produktivitas kerjanya tinggi.

Variabel pengalaman kerja karyawan usaha konveksi Hasta Karya sebesar 62% ada dalam kategori baik atau dapat dikatakan bahwa pengalaman kerjanya tinggi.

Variabel kepuasan kerja karyawan usaha konveksi Hasta Karya sebesar 77% ada dalam kategori baik atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerjanya tinggi.

Variabel disiplin kerja karyawan usaha konveksi Hasta Karya sebesar 73% ada dalam kategori baik atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerjanya tinggi.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,640 atau 64% memberikan pengertian bahwa produktivitas kerja karyawan usaha konveksi Hasta Karya dipengaruhi sebesar 64% oleh variabel pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pengalaman kerja, kepuasan kerja dan

disiplin kerja terhadap peroduktivitas kerja karyawan di usaha konveksi Hasta Karya. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 8,304 dan nilai F tabel 3,34, sehingga F hitung lebih besar dari pada F tabel dan dengan sig = 0,002 jauh lebih kecil dari signifikansi alpha = 0,05 . Adapun persamaan regresi yang diperoleh yakni :

$$Y = 2,272 + 0,474 X_1 + 0,351 X_2 + 0,317 X_3$$

Dari persamaan itu berarti produktivitas pegawai akan naik bila pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan ditingkatkan. Setiap kenaikan variabel pengalaman kerja akan mengakibatkan perubahan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,474. Setiap kenaikan variabel kepuasan kerja akan mengakibatkan perubahan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,351 dan setiap kenaikan variabel disiplin kerja akan mengakibatkan perubahan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,317. Jadi variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh paling besar yaitu sebesar 0,474 kemudian variabel kepuasan kerja sebesar 0,351 dan yang terakhir variabel disiplin sebesar 0,317.

Setelah dilakukan penerapan usulan peningkatan produktivitas kerja karyawan di Konveksi Hasta Karyayaitu peneliti membuat peraturan atau tata tertib kerja dan himbauan baik secara lisan maupun membuat tulisan-tulisan yang ditempel didinding dan diketahui secara luas oleh karyawan agar selalu ingat dan dapat mematuinya, menunjukkan adanya peningkatan dari hasil angket setelah upaya perbaikan. Besarnya peningkatan produktivitas kerja adalah 11 %, dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 76 % dengan kategori baik dan setelah perbaikan menjadi 87 % dengan kategori sangat baik. Juga terjadi peningkatan produktivitas kerja untuk masing-masing karyawan dari yang sebelum adanya perbaikan terdapat 6 karyawan berkategori sangat baik, 10 karyawan berkategori baik dan 2 karyawan berkategori cukup setelah adanya

atau cukup
Pada
pengujian
dilakukan
Dronbach.
ersentase
galaman
Disiplin
Upaya
wan.
hasil data
h akan
untuk
r tingkat
kerja,
uktivitas
an sesuai
(2007).

lasi.
besarnya
variabel
bersama-
variable

rminasi.
besarnya
ma-sama
ependen
den.
a).
guji ada
ketiga
terhadap

besarnya
b serta
or yang
aruhnya
kerja.

gunakan
adakah
-masing
lan X3

perbaikan menjadi 14 karyawan berkategori sangat baik dan 4 karyawan berkategori baik. Pada variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar 7%, dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 62 % dan setelah perbaikan menjadi 69 %, walaupun dengan kategori yang sama yaitu berkategori baik tetapi nilai persentasenya mengalami peningkatan. Juga terjadi peningkatan pengalaman kerja untuk masing-masing karyawan dari yang sebelum adanya perbaikan terdapat 5 karyawan berkategori sangat baik, 2 karyawan berkategori baik, 9 karyawan berkategori cukup dan 2 karyawan berkategori kurang setelah adanya perbaikan menjadi 5 karyawan berkategori sangat baik, 5 karyawan berkategori baik dan 8 karyawan berkategori cukup. Variabel ini dapat mengalami peningkatan antara lain karena penyebaran angket/ kuesioner formalnya dilakukan pada bulan November 2011 dan penyebaran angket setelah perbaikan dilakukan pada akhir bulan Mei 2012. jadi para karyawan baru yang dulunya pada bulan November 2011 belum ada satu tahun bekerja di Konveksi Hasta Karya , pada bulan Mei 2012 ini telah atau lebih dari satu tahun bekerja jadi hasil angketnya mengalami peningkatan. Peneliti tetap menerapkan usulan atau saran kepada para karyawan dan pemilik usaha ini dalam hal peningkatan produktivitas kerja melalui peningkatan pengalaman kerja antara lain dengan berbagi pengalaman antar karyawan yaitu cara membuat produk dengan model baru, cara memperbaiki mesin jika terjadi kerusakan yang sekiranya dapat diperbaiki sendiri. Walaupun ada usulan atau saran yang belum bisa terlaksana yaitu dalam pelatihan bagi karyawan baru karena Konveksi Hasta Karya saat ini tidak membuka lowongan pekerjaan atau menambah jumlah karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 9% dari dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 77% dengan kategori baik dan setelah

perbaikan menjadi 86% dengan kategori sangat baik. Juga terjadi peningkatan kepuasan kerja untuk masing-masing karyawan dari yang sebelum adanya perbaikan terdapat 6 karyawan berkategori sangat baik, 10 karyawan berkategori baik, 1 karyawan berkategori cukup dan 1 karyawan berkategori kurang setelah adanya perbaikan menjadi 12 karyawan berkategori sangat baik dan 6 karyawan berkategori baik. Hal ini terjadi antara lain dengan adanya pemberian bonus berupa uang kepada karyawan yang berprestasi yaitu karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Pada variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 10% dari dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 73% dengan kategori baik dan setelah perbaikan menjadi 83% dengan kategori sangat baik. Juga terjadi peningkatan disiplin kerja untuk masing-masing karyawan dari yang sebelum adanya perbaikan terdapat 3 karyawan berkategori sangat baik, 12 karyawan berkategori baik dan 3 karyawan berkategori cukup setelah adanya perbaikan menjadi 8 karyawan berkategori sangat baik dan 10 karyawan berkategori baik. Hal ini dapat dilihat dari sebelum dilakukan usulan perbaikan produktivitas kerja, karyawan banyak yang datang terlambat ketempat kerja tetapi setelah dilakukan upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang terlambat masuk kerja menjadi berkurang.

Bertambahnya jumlah hasil produksi dan berkurangnya jumlah produk yang belum diproduksi atau hampir mendekati target yang direncanakan perusahaan. Terjadinya penurunan jumlah produk cacat dan yang dikembalikan oleh konsumen untuk diperbaiki sehingga biaya yang dialokasikan untuk perbaikan produk juga mengalami penurunan setelah dilakukan upaya perbaikan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan sebelum dilakukan upaya perbaikan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di unit konveksi Hasta Karya. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 8,304 dengan besarnya signifikansi 0,002 dan nilai F table 3,34, sehingga F hitung lebih besar dari pada F tabel. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Besarnya nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,640 atau 64 %. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan dari pengaruh bersama-sama antara pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 64 % sedangkan sisanya yakni 36 % dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Dengan persamaan regresi $Y = 2,272 + 0,474 X_1 + 0,351 X_2 + 0,317 X_3$. Faktor pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,474, kemudian kepuasan kerja sebesar 0,351 dan yang terakhir disiplin kerja sebesar 0,317.
4. Besarnya peningkatan produktivitas kerja adalah 11%, dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 76% dan setelah perbaikan menjadi 87%. Pada variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar 7%, dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 62% dan setelah perbaikan menjadi 69%. Pada variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 9% dari dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 77% dan setelah perbaikan menjadi 86%. Pada variabel disiplin kerja mengalami

peningkatan sebesar 10% dari dimana sebelum adanya perbaikan sebesar 73% dan setelah perbaikan menjadi 83%. Serta terjadi penurunan biaya yang harus dialokasikan untuk perbaikan produk setelah dilakukan upaya perbaikan produktivitas kerja karyawan.

Adapun saran-saran yang disampaikan sebagai berikut

1. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan langkah baiknya jika pengalaman kerja yang telah dikuasai oleh karyawan selalu dikomunikasikan dengan karyawan lain sehingga akan terjadi saling rukar pengalaman agar produktivitas kerja karyawan yang lain juga meningkat.
2. Pengalaman kerja merupakan pengaruh yang paling besar maka dari itu hendaknya diupayakan langkah-langkah yang lebih bermanfaat, diantaranya dengan memberikan latihan-latihan yang diperlukan misalnya cara mengoperasikan mesin atau alat-alat yang karyawan belum pernah menggunakan, cara memperbaiki mesin apabila terjadi kerusakan yang sekiranya dapat diperbaiki sendiri dan cara-cara membuat jaket dan kaos yang bentuknya semakin bervariasi. Jadi bagi pemilik usaha agar dalam penerimaan karyawan baru, hendaklah ditetapkan kriteria yang lebih pas sesuai dengan kebutuhan.
3. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan kondisi kerja yang sifatnya mendukung misalnya dengan pemberian penghargaan atau bonus bagi karyawan yang berprestasi tentu saja penerapan penghargaan yang adil serta menciptakan hubungan sosial ditempat kerja yang harmonis baik

antara karyawan dengan pemilik usaha maupun sesama karyawan.

4. Meskipun disiplin kerja memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap produktivitas kerja, namun perlu diupayakan langkah-langkah seperti karyawan hendaknya memiliki kesadaran untuk berdisiplin, karena dengan perilaku disiplin akan menguntungkan semua pihak baik perusahaan maupun karyawan. Keuntungannya antara lain akan memperlancar mekanisme kerja yang akhirnya dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu diperlukan ketegasan sikap dari pimpinan untuk senantiasa membimbing karyawannya antara lain dengan cara melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu membuat peraturan yang harus diketahui secara luas oleh karyawan dan membuat tulisan-tulisan yang ditempel di dinding

agar para karyawan selalu ingat dan dapat mematuhi.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Konveksi Hasta Karya hanya mampu dijelaskan atau dipengaruhi sebesar 64 % oleh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 36 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor yang lain maka pimpinan Konveksi Hasta Karya hendaknya tanggap jika akan meningkatkan produktivitas kerjanya dikemudian hari lagi, sehingga nantinya akan diketahui faktor lain apa yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan dapat ditindak lanjuti dengan kebijakan yang tepat kepada pegawai agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

ingat
ukkan
kerja
Hasta
laskan
oleh
kerja
gkan
atau
lain
Hasta
jika
ivitas
lagi,
tahui
aruh
dan
ngan
pada
mpu
vitas
juan

DAFTAR PUSTAKA

Awaludin Tjalla, 2002, *Beberapa Faktor Penentu Produktivitas Kerja Karyawan*, Vol. 4 No. 7 Juni 2002, Phronesis Jurnal Psikologi Terapan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara, Jakarta.

Hannah Nur, 2004, *Produktivitas Kerja Karyawan Bengkel Las Ditinjau Dari Motivasi Kerja Karyawan, Pengalaman Kerja Dan Manajemen Pemasaran Di Kabupaten Bulukumba*, Tesis Program Studi Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

Setumo Wignjosoebroto, 1989, *Teknik Tata Cara Dan Pengukuran Kerja*, Guna Widya, Surabaya.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, CV.ALFABETA, Bandung

