

**PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PONPES AR-RAUDLATUL HASANAH
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**SENJA RAHAYU ANDIRA
NPM : 11 832 0215**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

JUDUL : PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PONPES AR-RAUDLATUL HASANAH MEDAN

NAMA : SENJA RAHAYU ANDIRA

NIM : 11 832 0215

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II

(H. Syabriandi, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

ABSTRAK

Senja Rahayu Andira. NPM. 118320215. “ Pengaruh Upah dan Jaminan sosial Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Ponpes Ar-raudlatul hasanah Medan”. Skripsi 2013.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudlatul Hasanah medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Ponpes Ar-raudlatul Hasanah Medan yang berjumlah 57 orang, maka sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Ponpes Ar-raudlatul Hasanah Medan yang berjumlah 57 orang. Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diketahui bahwa upah dan jaminan sosial secara parsial maupun secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudlatul Hasanah Medan, dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima.

Hasil penelitian ini memberikan saran adalah perusahaan sebaiknya lebih bijak dalam menentukan besarnya upah agar karyawan merasa tercukupi, khususnya untuk hal pemenuhan kebutuhan pokok hidup dan agar produktivitas kerja karyawan lebih baik, perusahaan dapat melakukan angket mengenai beberapa hal yang berkaitan pemenuhan kebutuhan pokok hidup karyawannya untuk mendapatkan data yang realistik dan efektif.

Kata Kunci : Upah, Jaminan sosial, dan Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

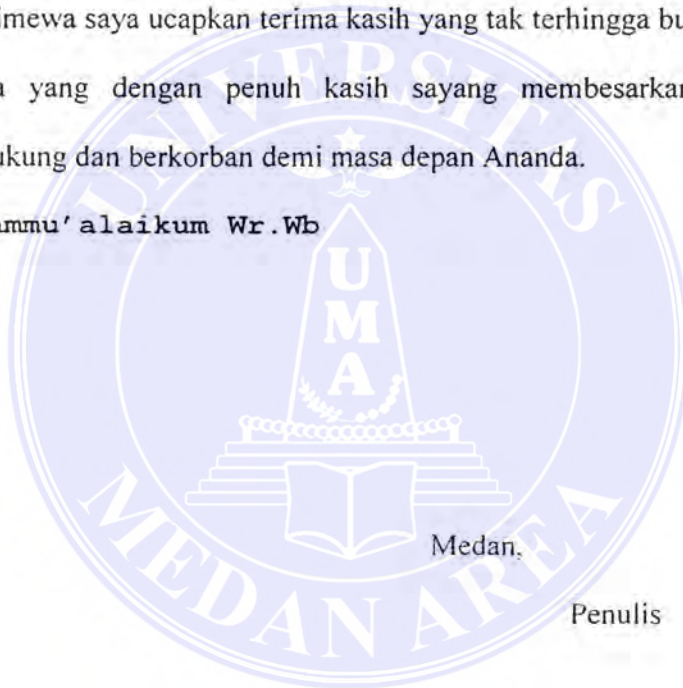
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul “ Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ponpes Ar-raudlatul Hasanah Medan”.

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya`kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya`ad Afifuddin, SE. Mec selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan juga selaku pembimbingan I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak IhsanEffendi. SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

5. Bapak H. Syahriandi, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Direktur Ponpes Ar-raudlatul Hasanah Medan.
8. Buat sahabatku di Bendahara, Zai-nuddin dan juga buat teman – teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi serta dukungan yang besar hingga skripsi ini terselesaikan.
9. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan , mendoakan, mendukung dan berkorban demi masa depan Ananda.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb



2013

Penulis

Senja Rahayu Andira



DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II : LANDASAN TERITIS	
A. Uraian Teoretis	7
1. Pengertian Upah dan Jenis Upah	7
2. Pengertian dan Tujuan Jaminan Sosial	10
3. Produktivitas Karyawan	13
4. Hubungan Upah dan Jaminan Sosial Terhadap produktivitas Kerja Karyawan	14
5. Penelitian Terdahulu	15
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis	18
 BAB III : METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	20
C. Defenisi Operasional	21
E. Jenis dan Sumber Data	25
D. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisa Data	26

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	29
1. Deskripsi Data Perusahaan	29
2. Struktur Organisasi Perusahaan	31
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	34
4. Kebijakan Pemberian Upah	37
5. Kebijakan Kesejahteraan Karyawan	38
6. Kondisi Kerja	39
7. Penyajian Data Responden	40
8. Penyajian Dara Angket Responden	41
B. Pembahasan	49
1. Uji Validitas dan Reabilitas	49
2. Analisis regresi Linier Berganda	52
3. Koefisien Determinasi (R^2)	54
4. Uji Hipotesis	55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang professional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan professional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bentuk tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Karena upah salah satu dari barometer didalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi ajang keributan antara perusahaan dan pekerja.

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi system upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk system upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah jaminan social. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Pemerintah mengundangkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena

menderita sakit mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan kematian dan lain-lain.

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Kesejahteraan yang perlu akan diberikan kepada tenaga kerja bukan hanya bagi karyawan sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia.

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai penggantian sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarga.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.



Sebagai mana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai krelasi yang positif dengan pertumbuhan eknmi usaha yang bersangkutan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak, perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam pencapaian produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Ponpes Ar-raudhatul Hasanah adalah sebagai lembaga kaderisasi dan layanan masyarakat yang bermutu, mendidik dan membentuk generasi yang berkepribadian IQRA. Untuk mencapai visi dan misi pesantren maka pesantren memerlukan tenaga pendidik dan karyawan, dengan demikian ponpes Ar-raudhatul Hasanah memerlukan adanya karyawan-karyawan yang berpotensi, saat ini jumlah tenaga kerja/karyawan berjumlah 57 orang.

Didalam Ponpes sendiri sering terdapat perselisihan antara kewajiban dan hak. Yang mana dilihat didalam hal upah dan jaminan sosial, terdapat jenjang yang menimbulkan masalah sehingga banyak dari guru serta staff/karyawan Ponpes melakukan pekerjaan tambahan diluar Ponpes itu sendiri agar mendapat

penghasilan tambahan. Oleh karena itu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas produktivitas kerja karyawan adalah dengan menghubungkan upah dengan perkembangan karyawan. Jika program upah dan jaminan sosial dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka mudah untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja.

Terpenuhinya upah dan jaminan sosial tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi sangat perlu memperhatikan upah dan jaminan sosial.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : "PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PONPES AR-RAUDHATUL HASANAH".

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan?
2. Bagaimana hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan
2. Untuk mengetahui hubungan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian dan Jenis Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan diperusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Menurut G Reynold di dalam bukunya Imam Soepomo pengertian upah adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi.
2. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan.
3. Bagi pekerja/buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli jumlah upah itu.

Menurut Wibowo (2007,133) upah merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Upah merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian yang mana pihak pekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telah ditetapkan, baik oleh pemerintah dalam bentuk upah minimal dan dilain sisi ditetapkan oleh perusahaan atau pemberi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dan tidak mempunyai nilai tawar.

b. Jenis-jenis upah

Jenis-jenis upah menurut Zaeni Asyadie (2007:70) dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekrja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata. yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahunnya kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

- a. untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam sesuatu hubungan kerja.
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem mengupahkan yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan.
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasa pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Kondisi perekonomian negara.
- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c. Peraturan perpajakan.
- d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri.
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

2. Pengertian dan Tujuan Jaminan Sosial

a. Pengertian Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan penyeluruhan atas peran sertanya di dalam perusahaan.

Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Menurut Imam Soepomo yang merumuskan bahwa jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya

tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Masalah keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan adalah tindakan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab alasannya adalah adanya tingkat kecelakaan yang tinggi, sebab itu perusahaan perlu memberikan jaminan sosial bagi pekerja agar berjalan lancar pekerjaan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal (UU No.3,1992).

Menurut Sentanoe Kertonegoro dalam bukunya Zaini Asyhadie, jaminan sosial dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama.

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial.
- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yaitu yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketentuan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial.
- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial.

- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa defenisi tersebut adalah bahwa jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya.

Program jaminan ssial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonmi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

b. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan.
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah.

5. Menjaga kesejahteraan karyawan dalam perusahaan.

3. Produktivitas karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Kata produktivitas pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Produktivitas kerja karyawan adalah hal – hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk

- Kuantitas output
- Kualitas output
- Jangka waktu output
- Kehadiran ditempat kerja
- Sikap kooperatif

Produktivitas adalah seperangkat keluaran (income) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu. Kriteria pekerjaan adalah faktor terpenting yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan para karyawan. Data atau informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan bekerja. (Nogi.2003).

Menurut Mondy (2008) memasyarakatkan produktivitas dari sudut individu bermanfaat meningkatkan produktivitas individu perorangan itu sendiri. Wujud dari peningkatan tersebut antara lain :

- a. Dalam setiap melaksanakan tugas atau pekerjaan mempertimbangkan segala sesuatu yang mungkin akan menimbulkan resiko dan mempersiapkan antisipasinya.

- b. Selalu membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaan, dapat secara tertulis maupun tidak.
- c. Mampu membuat analisis secara mendalam yang berkaitan dengan kekuatan, kelemahan, peluang dan kesempatan yang ada serta mempersiapkan antisipasi ketika ada ancaman oleh keadaan.
- d. Selalu ingin memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, tanpa harus diperintah oleh orang lain atau dipaksa oleh keadaan.
- e. Meningkatkan kecerdasan emosional, sehingga tidak serta merta melakukan tindakan tanpa terlebih dahulu, sebelum dipertimbangkan untung ruginya.
- f. Mampu mengubah hambatan menjadi peluang.

4. Hubungan Upah dan Jaminan sosial terhadap Produktivitas kerja karyawan

Adanya upah dan program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Pekerja/buruh bekerja dengan harapan pemberian upah dan jaminan sosial dalam bekerja, jika perusahaan telah memberikan upah dan jaminan sosial yang telah ditentukan maka pencapaian tujuan akan tercapai dengan baik yaitu produktivitas karyawan.

Usaha-usaha yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

1. Upah yang baik.
2. Penyediaan lingkungan kerja yang baik.
3. Pemberian perlindungan dan keamanan dalam bekerja.
4. Melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
5. Penyediaan peralatan yang memadai.

5. Penelitian Terdahulu

Saputra (2004), melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Unitex Tbk Bogor. Penelitian ini mengungkapkan sistem kompensasi baik langsung maupun tidak langsung dan kompensasi nonfinansial menurut persepsi karyawan departemen produksi PT Unitex Tbk Bogor mempunyai hubungan positif atau pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji/upah, bonus dan upah lembur mempunyai hubungan agak lemah dengan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung (tunjangan dan seragam kerja) mempunyai hubungan atau pengaruh agak lemah dengan produktivitas kerjakaryawan, sedangkan kompensasi tidak langsung lainnya (Fasilitas, cuti/izin dan kesejahteraan karyawan serta Jamsostek) mempunyai hubungan atau pengaruh agak kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi nonfinansial langsung (kondisi fisik lingkungan kerja) mempunyai hubungan agak kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

Suargana (2010). melakukan penelitian tentang Analisis Sistem Kompensasi Finansial dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak PT Mitra Bisnis Keluarga Cabang Bogor. Hasil penelitian kompensasi finansial yang diterapkan PT MBK Cabang Bogor yang meliputi: tingkat penggajian, keadilan dengan pasar kerja eksternal. Keadilan dalam perusahaan (internal), dan perlakuan individu perusahaan kepada karyawan dirasakan puas oleh karyawan kontrak. sedangkan karyawan tetap hanya merasa cukup puas.

Hasil analisis rekapitulasi persepsi karyawan terhadap kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT MBK Cabang Bogor sudah baik.

Asiyah (2004), melakukan penelitian tentang Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus PT MLC Life Indonesia Divisi Pemasaran Jakarta I Bagian Financial Consultant). Penelitian ini menunjukkan hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar penambahan insentif material semakin besar peningkatan kerja.

B. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja yang didukung oleh peralatan yang memadai juga dengan pemberian upah dan jaminan sosial yang layak. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan jelas sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, karena dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal atau dengan kata lain produktivitasnya tinggi.

Upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian yang mana pihak pekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telah ditetapkan, baik oleh pemerintah dalam bentuk upah minimal dan dilain sisi ditetapkan oleh perusahaan atau pemberi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dan tidak mempunyai nilai tawar (Hasibuan, 2003).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

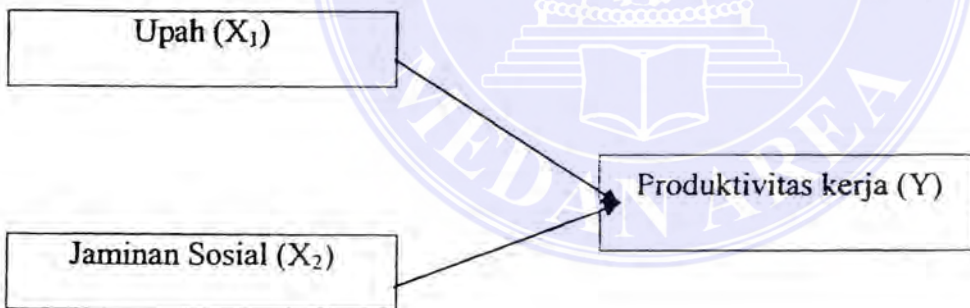
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya. (Imam soepomo,1993)

Peningkatan produktivitas karyawan merupakan faktor kunci bagi pengembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri itu sendiri adalah suatu output total yang dihasilkan dari pengguna tenaga kerja tertentu atau kuantitas output ttal dibandingkan dengan kuantitas tenaga kerja.

Dengan penetapan upah yang sesuai serta didukung jaminan sosial yang baik merupakan dorongan penting bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produktivitasnya. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut diatas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut:



Keterangan :

X_1 : Upah

X_2 : Jaminan Sosial

Y : Produktivitas kerja

Gambar 2.1. Kerangka konseptual Upah dan Jaminan sosial Terhadap Produktivitas kerja karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

C. Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Semakin tinggi tingkat upah memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudlatul Hasanah. Medan
2. Jaminan Sosial yang tersedia memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Ponpes Ar-raudlatul Hasanah Medan.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan logi/logos adalah ilmu atau pengetahuan. Dengan demikian metodologi dapat diartikan sebagai cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan penelitian berarti suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporan (Moh.Nazir : 151).

Jenis penelitian adalah ekspansi, sedangkan sifat penelitian adalah survei. Survei menurut Erlina (2011) adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden individu. Survei merupakan suatu penelitian yang banyak dilakukan oleh penelitian dalam bidang sosiologi, bisnis, politik, pemerintahan dan pendidikan. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada ^{populasi} ~~populasi~~ besar ataupun kecil. Hal – hal penting yang harus diperhatikan dalam survei adalah penulisan kuesioner, pen^untuan daftar pertanyaan, dan rancangan format kuesioner. Informasi dari penelitian survei dapat dikumpulkan dari seluruh populasi, dan dapat pula hanya sebagian dari populasi. Survei yang dilakukan kepada semua populasi dinamakan penelitian sensus, sedangkan jika pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi disebut sebagai survei sampel.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

Berdasarkan tingkat eksplansinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Ponpes. Ar-raudhatul Hasanah Medan, waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli 2013 s/d Sept 2013.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	kegiatan	Juli 2013				Agus 2013				Sept 2013				Okt 2013			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan outline	■															
2	Pengumpulan data			■	■												
3	Analisis data					■	■										
4	Penyajian skripsi dan bimbingan skripsi									■	■	■	■				
5	Pengajuan sidang meja hijau													■	■		

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan lengkap dari seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan karena karakteristiknya. Sedangkan sampel adalah sebagian elemen dari populasi (Moh. Nazir : 2005).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek tetapi juga meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimilikinya. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan tetap di Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan yang berjumlah sekitar 57 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:73), Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik dari populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dalam populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus bersifat representatif (mewakili).

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan sebanyak 57 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiyono, 2003:78).

C. Defenisi Operasional

Defenisi perasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut.

1. Variabel Upah (X_1)

Upah merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2007:118)

Upah dapat diukur melalui:

- a. Besarnya upah pokok
- b. Besarnya upah insentif/tunjangan
- c. Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil.

2. Variabel Jaminan Sosial (X_2)

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya. (Imam soepomo, 1993).

Jaminan sosial dapat diukur melalui:

- a. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan kesehatan.
- b. Tanggapan karyawan terhadap pemberian tunjangan hari tua.
- c. Tanggapan karyawan terhadap rasa aman jika mengalami kecelakaan kerja.

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah seperangkat keluaran (income) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu. Kriteria pekerjaan adalah faktor terpenting yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang sudah dibayar oleh organisasi

untuk dikerjakan para karyawan. Data atau informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan bekerja, (Nogi,2003).

Produktivitas kerja dapat diukur melalui:

- e. Tingkat hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam satu bulan.
- f. Tingkat kesalahan yang terjadi
- g. Tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.



Tabel 3.2
Mekanisme Operasionalisasi Variabel

No	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Upah merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan,2007:118)	1. Motivasi 2. Kepuasan kerja 3. Stabilitas karyawan 4. Ikatan kerja 5. Disilin	Likert
2	Jaminan Sosial adalah suatu bentuk perlindungan untuk menjamin seluruh rakyat/karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. (Imam soepomo,1993).	1. Kesejahteraan 2. Pelayanan 3. Keamanan 4. Asuransi 5. Lingkungan Kerja	Likert
3	Produktivitas adalah apa yang dilakukan oleh karyawan dimana yang mempengaruhinya adalah kontibusi mereka kepada organisasi. (Nogi,2003)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka waktu 4. Kehadiran	Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesiner/pertanyaan mengenai variabel yang diteliti dan diwawancara langsung dan kemudian data tersebut diolah.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui penelitian kepuasan yang tidak perlu diolah lagi seperti teori pendukung, sejarah perusahaan, struktur organisasi. Dapat diperoleh melalui buku pedoman perusahaan, buku ilmiah dan literatur sehubungan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. kuesioner (Daftar Pertanyaan)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada karyawan tentang sistem komunikasi dan kinerja.

2. Observasi (Pengamatan)

Dengan peninjauan langsung pada objek penelitian.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reabilitas tersebut adalah di Ponpes Ar-raudhatul Hasanah Medan. Uji validitas dan reabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan peneliti merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah alat yang digunakan akurasi dan konsistensinya didalam mengukur gejala yang sama.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variable. Model Regresi Linier Berganda dengan memakai program *software* SPSS 17.00 *for windows*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)31/1/24

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (penerapan upah) adalah besar terhadap variabel terikat yaitu (produktivitas kerja karyawan). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Jika R semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel (Y) semakin kecil (Sugiyono, 2003).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Individu / Uji Parsial (Uji-t) Uji-t

Menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu upah, dan jaminan sosial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Simultan / Uji Serentak (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel bebas yaitu, upah dan jaminan sosial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan penulis tentang Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial pada Ponpes Ar – Raudlatul hasanah Medan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Konstanta bernilai 6,567 hal ini menunjukkan jika variabel bebas (X_1, X_2) berupa upah dan jaminan sosial naik sebesar 1 satuan, maka produktifitas kerja karyawan di Ponpes Ar – Raudlatul Hasanah Medan akan naik sebesar 6,567.
2. Perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,612. untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi ($KD = R^2 \times 100 \%$), sehingga diperoleh $KD = 61,2 \%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61.2% produktifitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel upah dan jaminan sosial.
3. Nilai $F_{\alpha} > F_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu X_1, X_2 , berupa upah dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Ponpes Ar – Raudlatul Hasanah Medan.

4. Nilai $t_a > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dimana terhadap pengaruh signifikan upah terhadap produktifitas kerja karyawan Ponpes Ar-raudlatul Hasanah Medan dengan nilai 40,3%.
5. Nilai $t_a > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dimana terdapat pengaruh signifikan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan Ponpes Ar – Raudlatul Hasanah Medan dengan nilai 55,6%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaa/organisasi, yaitu ;

1. Perusahaan/Organisasi sebaiknya lebih bijak dalam menentukan besarnya upah agar karyawan merasa terukupi, khususnya untuk hal pemenuhan kebutuhan pokok hidup.
2. Agar pelaksanaan upah menjadi lebih baik, perusahaan/organisasi dapat melakukan angket mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pokok hidup karyawan untuknya untuk mendapatkan data yang realistis dan efektif,
3. selain itu perusaan/organisasi perlu menyesuaikan upah dengan standar Upah Minimum Propinsi (UMP) yang berlaku.
4. Sebaiknya perusahaan/organisasi lebih memperhatikan masalah mengenai aktualitas yang mendapat penilaian tidak cukup baik bila dibandingkan dengan indikator lainnya.

5. Perusahaan/organisasi dapat lebih bijak lagi dalam menentukan perbandingan jumlah jam kerja dengan beban pekerjaan yang harus ditanggung karyawan.
6. Dengan berdialog langsung bersama karyawannya, perusahaan/organisasi akan mengetahui kendali yang dihadapi, sehingga dapat menetapkan waktu kerja karyawan dengan efektif yang akan berujung pada terpenuhinya tujuan perusahaan/organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Erlina, (2011), **Metodelogi Penelitian**, USU press, Medan.
- Husein Umar, (2008), **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP., (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP., (3007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam Soepomo, (1983), **Pengantar Hukum Perburuhan**, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Moh. Nazir, (2005), **Metode Penelitian**, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kespuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nogi, H.S dan Tangkisilan, (2003), **Konsep Teori dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Lukman Offset, Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2006), **Dasar-Dasar Sumber daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2004). **Statistika Untuk Penelitian**. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keenan Belas, alfabet, Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe. dkk. (2008). **Analisis Data Penelitian**. USU Press. Medan.
- Zaeni Asyhadie. (2007). **Hukum Kerja**. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 **Tentang sistem Jaminan Sosial Nasional**.