

**PENGARUH KERJA LEMBUR TERHADAP
MUTU PRODUK DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
STUDI KASUS PADA PT HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY
TANGERANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi**



Oleh :

Ignatius Haryono

NIM : 952114053

NIRM : 950051121303120050

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2000**

Skripsi

**PENGARUH KERJA LEMBUR TERHADAP
MUTU PRODUK DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**

**STUDI KASUS PADA PT HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY
TANGERANG**


Oleh:
Ignatius Haryono

NIM : 952114053
NIRM : 950051121303120050

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

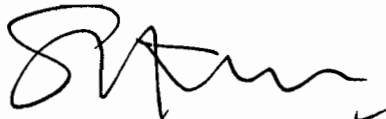
Tanggal, 10 Maret 2000



Dra. Fr. Ninik Yudianti, M. Acc.

Pembimbing II

Tanggal, 22 Maret 2000



Drs. Hg. Suseno TW., M.S.

S k r i p s i

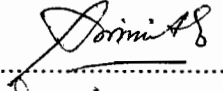

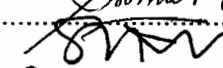
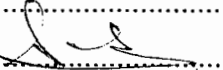

**PENGARUH KERJA LEMBUR TERHADAP
MUTU PRODUK DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
STUDI KASUS PADA PT HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY
TANGERANG**

Dipersiapkan dan ditulis oleh :
Ignatius Haryono

NIM : 952114053
NIRM : 950051121303120050

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 13 April 2000
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Dra. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc.	
Sekretaris	Drs. E. Sumardjono, M.B.A	
Anggota	Dra. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc	
Anggota	Drs. H.SusenoTW., M.S	
Anggota	Drs. E. Sumardjono, M.B.A	

Yogyakarta, 29 April 2000

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma


Drs. Th. Gieles, S.J.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Hidup akan menjadi indah bila orang yang kita sayangi ada di dekat kita dan di hati kita.

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Bapak dan Ibu yang telah membiayai semua ini hingga dapat menyelesaikan studiku.
- Mas Paulus dan mas Cito (Petrus T.) yang telah mendorong dan membantu membiayai studi saya, dan juga Denok

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 11 April 2000

Penulis



Ignatius Haryono

ABSTRAK

PENGARUH KERJA LEMBUR TERHADAP MUTU PRODUK DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

**Studi Kasus pada
PT. Hardaya Aneka Shoes Industry**

**Ignatius Haryono
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta 2000**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari penggunaan jam kerja lembur terhadap mutu produk dan produktivitas tenaga kerja. Mutu produk diukur dari jumlah produk rusak selama proses produksi pada periode tertentu, produktivitas diukur dari jumlah hasil produksi dibagi jumlah jam kerja yang digunakan.

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk dan produktivitas tenaga kerja adalah menggunakan teknik analisa data dengan koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui besarnya hubungan antara kerja lembur terhadap mutu produk dan produktivitas tenaga kerja dilanjutkan dengan analisa regresi dengan kuadrat terkecil untuk mengetahui besarnya pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk dan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan analisa data diketahui ada pengaruh negatif antara kerja lembur dengan mutu produk dan produktivitas tenaga kerja.

Hasil analisa menunjukkan penggunaan jam kerja lembur akan meningkatkan produk rusak yang berarti akan menurunkan mutu produk tersebut serta dengan adanya kerja lembur akan menurunkan tingkat produktivitas tenaga kerja.

ABSTRACT

INFLUENCE OF OVERTIME WORK ON PRODUCT QUALITY AND LABOUR PRODUCTIVITY

**Case Study at
PT. Hardaya Aneka Shoes Industry**

**Ignatius Haryono
Sanata Dharma University
Yogyakarta 2000**

The aim of this research is to know the influence of overtime work on product quality and labour productivity. Product quality is measured by the amount of spoiled products during the production process at a specific period, while productivity is measured from the quantity produced divided by work time.

The methods used to know the influence of overtime work on product quality are correlation analysis to know the relation between overtime work and product quality and labour productivity, and linear regression analysis using the least square method to know the influence of overtime work on product quality and labour productivity. Based on the data analysis a negative influence is found between overtime work and both product quality and labour productivity.

The result of the research shows that overtime work tends to increase the amount of spoiled product, what means a decrease in product quality and a decrease in labour productivity.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan kasih karunia-Nya, sehingga pada saat ini penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Mutu Produk dan Produktivitas Tenaga Kerja” studi kasus pada PT. Hardaya Aneka Shoes Industry, Tangerang.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Romo Drs. Th. Gieles, S.J., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Fr. Ninik Yudianti. M.Acc., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta dan selaku pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing, memberikan masukan, pengarahan dan saran di dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H Suseno TW.MS selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberikan masukan, pengarahan dan saran di dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu C. Titik Cahyani Bagian Diklat yang telah membantu dalam mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Trisnawati Angkau Kepala Bagian *Stitching Soccer Departement* yang telah membantu dan mengizinkan mengamati secara langsung proses produksi , sehingga penulis dapat memperoleh data sesuai yang diinginkan
6. Mbak Siti K. sebagai koordinator lend yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar membantu mencarikan mencarikan data-data dan memberikan penjelasan-penjelasan.
7. Semua dosen beserta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta yang telah membantu selama ini.
8. Bapak & Ibu serta kakak-kakak yang telah memberikan semangat dan dorongan baik moril maupun materiil yang begitu besar guna menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman Akuntansi '95 Universitas Sanata Dharma yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Nana, Shinta, Linus, Agus, Esthi, yang telah membantu dan menemani selama penulisan skripsi ini.
11. Sahabatku Natalia Dwi Kristianingsih yang telah memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Mbak Elin, Alin, Wawan, Novie, Peni dan semua teman-teman KSR Unit VI Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
13. Serta semua saja yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

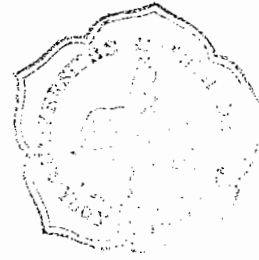
Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu segala kritik, koreksi dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Yogyakarta, April 2000



Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Batasan Istilah	5
G. Sistematika Penulisan	5

BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kerja	7
1. Arti Kerja	7
2. Motivasi Kerja	8
3. Unsur Unsur Pengerak Motivasi	9
B. Mutu	11
1. Pengertian Mutu	11
2. Pentingnya Mutu Produk	13
3. Produk Rusak Dan Produk Cacat	15
4. Ukuran Mutu	15
5. Standar Mutu	17
C. Produktivitas	18
1. Pengertian Produktivitas	18
2. Produktivitas Tenaga Kerja	19
3. Pentingnya Produktivitas Tenaga Kerja	22
4. Usaha Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas	23
BAB. III. METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Subyek Dan Obyek Penelitian	25
C. Waktu Dan Tempat Penelitian	25
D. Data Yang Diperlukan	26

E. Variabel Dan Pengukuran	26
F. Teknik Pengumpulan Data	27
G. Teknik Analisa Data	28
BAB. IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	34
A. Sejarah Perusahaan	34
B. Struktur Organisasi	36
C. Personalia	41
D. Produksi	45
E. Pemasaran	50
BAB.V. ANALISA DAN PEMBAHASAN	51
A. Analisa Data	51
B. Pembahasan	67
BAB. VI KESIMPULAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian	78
C. Saran	78
LAMPIRAN	79
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel .V.1.	Data jumlah produksi dan produk rusak	52
Tabel.V.2.	Data jumlah jam kerja	52
Tabel.V.3.	Tingkat kerja lembur	53
Tabel.V.4.	Tingkat kerusakan produk	53
Tabel.V.5.	Tingkat kerja lembur dan tingkat kerusakan produk	54
Tabel.V.6.	Tingkat kerja lembur terhadap produk rusak	54
Tabel.V.7.	Pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk	57
Tabel.V.8.	Tingkat kerja lembur	60
Tabel.V.9.	Tingkat produktivitas tenaga kerja	60
Tabel.V.10.	Tingkat kerja lembur dan produktivitas tenaga kerja	61
Tabel.V.11.	Tingkat kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja	61
Tabel.V.12.	Pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar.V.1. Pengaruh kerja lembur terhadap produk rusak.....	57
Gambar.V.2. Pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan operasinya. Salah satu tujuan utamanya yaitu menghasilkan laba yang maksimal. Untuk mencapai hal tersebut dapat dicapai dengan cara meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan efisiensi sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sumber-sumber daya tersebut antara lain tanah, bahan baku, mesin-mesin dan alat-alat serta manusia (tenaga kerja).

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan dari semua harta kekayaan organisasi, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang mengalami peningkatan nilai (Ralpbarra,1986:9).

Di Indonesia sebagian besar perusahaan yang ada masih mengandalkan sumber daya manusia dalam menjalankan operasi perusahaan, maka tenaga kerjalah yang lazim dijadikan faktor pengukuran produktivitas, hal ini disebabkan, pertama biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja menempati porsi terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, kedua karena masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung dari pada masukan dari faktor lain seperti modal. Pengelolaan

tenaga kerja yang baik akan meningkatkan mutu produk dan produktivitas perusahaan.

Semua manajer menginginkan perusahaan mereka menghasilkan produk yang bermutu tinggi dengan biaya rendah. Kondisi tersebut makin menuntut mutu untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain yang menghasilkan produk sejenis. Mutu produk mempunyai arti yang sangat penting, karena akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan dengan mutu produk yang tinggi selain dapat bersaing dengan produk-produk lain juga dapat menjamin kepuasan konsumen.

Peningkatan mutu mungkin meningkatkan produktivitas dan sebaliknya. Contoh, jika pengerjaan kembali produk rusak dapat dikurangi dengan cara memproduksi produk rusak yang lebih sedikit, maka biaya bahan dan biaya tenaga kerja yang digunakan untuk memproduksi produk yang sama dapat lebih sedikit. Pengurangan jumlah produk rusak berarti indikasi bahwa mutu produk meningkat, pengurangan jumlah masukan yang digunakan berarti meningkatkan produktivitas. Hal ini mengakibatkan penghematan biaya yang besar disertai dengan peningkatan produktivitas (Supriyono, 1994:429).

Mutu yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas tergantung pada faktor-faktor teknis (peralatan, material, metode kerja) serta faktor manusiawi (hasil kerja karyawan). Faktor teknis dan manusiawi saling berhubungan. Hasil kerja yang baik akan mempengaruhi faktor-faktor teknis, demikian pula karyawan akan cenderung bekerja lebih baik dengan material, peralatan dan metode yang baik pula.

Banyak perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin yang tujuannya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan tenaga kerja lebih dari waktu standar yang telah ditentukan. Kelebihan waktu kerja dari waktu standar yang telah ditentukan dinamakan kerja tambahan atau sering disebut dengan kerja lembur. Dengan adanya kerja lembur tersebut akan menaikkan jumlah biaya yang dikeluarkan untuk biaya tenaga kerja, karena biaya atau upah tenaga kerja yang melakukan lembur lebih besar bahkan mencapai dua kali lipat dari jam kerja biasa. Penerapan kerja lembur akan mempengaruhi hasil dari produksi perusahaan, karena dengan adanya kerja lembur maka target jumlah hasil produksi (*output*) dapat tercapai atau dapat menghasilkan output yang maksimal, tetapi juga berakibat pada mutu produk yang dihasilkan. Oleh karena itu penulis tertarik meneliti pengaruh kerja lembur yang dijalankan oleh perusahaan dengan judul **“Analisis Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Mutu Produk dan Produktivitas Tenaga Kerja”**.

B. Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis membatasi permasalahan hanya pada pemanfaatan tenaga kerja pada bagian *Stitching Soccer* di PT.HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY sebagai input dalam proses produksi dan pengaruhnya terhadap mutu produk dan produktivitas tenaga kerja. Mutu produk diukur dengan mengetahui jumlah produk rusak .

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk yang dihasilkan?
2. Bagaimanakah pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja perusahaan tersebut?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk yang dihasilkan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerja lembur yang diterapkan perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam pemanfaatan tenaga kerja.

2. Bagi Universitas Sanata Dharma

Dapat menambah koleksi bahan bacaan perpustakaan dan tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Membandingkan penerapan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek sebenarnya.

F. Batasan Istilah

Defisiensi adalah suatu kegagalan produk yang mengakibatkan ketidakpuasan produk. Defisiensi dapat berbentuk jumlah produk cacat, jumlah kesalahan, jumlah jam pengerjaan ulang.

G. Sistematika Penulisan

Bab I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan istilah dan sistematika penulisan.

Bab II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas oleh penulis dan sebagai dasar dalam pembahasan masalah.

Bab III. METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis, tempat, subyek, data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

Bab IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan secara singkat gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, personalia, proses produksi dan pemasaran.

Bab V. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisa data-data yang diperleh dengan menggunakan teknik analisa data yang telah ditentukan oleh penulis.

Bab VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari analisis data, keterbatasan penelitian dan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerja

1. Arti Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu mengadakan berbagai macam aktivitas. Salah satu dari aktivitas tersebut diwujudkan dalam kerja. Kerja merupakan kegiatan seseorang yang menggunakan kekuatan atau kepandaiannya untuk melakukan suatu tugas atau kewajiban yang menjadi mata pencahariannya. Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan.

Faktor pendorong orang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi misalnya kebutuhan akan makanan, pakaian, perumahan. Aktivitas-aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya yang sangat beraneka ragam dan mungkin tidak dapat dipenuhi semuanya.

Karena kebutuhan-kebutuhan yang mendesak dipenuhi seperti makan, pakaian, tempat tinggal maka orang akan berusaha untuk bekerja maksimal sampai melebihi jam kerja normal dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Kerja yang melebihi jam kerja normal dinamakan kerja tambahan atau kerja lembur. Adanya kerja lembur pada

suatu perusahaan tidak hanya timbul dari pihak tenaga kerja karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tetapi juga karena tuntutan dari pihak manajemen untuk mencapai target jumlah produksi perusahaan. Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Kerja memberikan status, mengikat seseorang pada individu lain serta masyarakat (Anorogo, 1990 : 31).

2. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Jadi motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 1989:138) Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerjanya. Motivasi kerja tersebut tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (uang) karena orang bekerja juga menginginkan sesuatu nilai-nilai sosial dalam bentuk penghargaan dan pujian.

Kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi dari seorang tenaga kerja akan menjadi motivator dalam bekerja. Motivasi yang mendorong orang melakukan suatu kegiatannya dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu:

a. Motivasi eksternal.

Aktivitas untuk melakukan pekerjaan karena ada dorongan dari luar dirinya. Dengan motivasi ini antara tujuan pokok dan aktivitas yang ia lakukan tidak ada hubungan langsung. Contoh: Tenaga kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat karena diberi imbalan gaji tinggi sebagai penghargaan atas hasil kerjanya dan pujian-pujian dari orang lain. Tingginya motivasi untuk melakukan pekerjaan karena dia mengharapkan suatu imbalan gaji atau pujian dari orang lain.

b. Motivasi internal.

Seseorang akan bekerja dengan semangat karena dia senang melakukan pekerjaannya yang mendatangkan kepuasan bagi dirinya. Insentif yang diperoleh berupa kepuasan. Seseorang akan puas bila dalam bekerja mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan dan kebebasan dalam cara menyelesaikannya serta keterlibatannya yang bukan karena suatu paksaan, akan meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Unsur-unsur penggerak motivasi

Unsur-unsur penggerak motivasi yaitu: (Siswanto,1987:224-242)

a. Prestasi (*achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan yang mendorongnya mencapai sasaran.

b. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan pengakuan atau *recognition* atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat dan dapat memberi kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada materi.

c. Tantangan (*challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan motivator yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang mudah dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator dan dianggap sebagai suatu rutinitas.

d. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menumbuhkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

e. Pengembangan (*development*)

Adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan seseorang baik pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

f. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan atau hanya sekedar saran dari tenaga kerja yang diterima atau diperhatikan dan dijadikan masukan oleh manajemen perusahaan merupakan motivator bagi tenaga kerja.

g. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai *top management* akan menjadikan motivator bagi tenaga kerja yang merupakan sebuah harapan untuk maju dan memperbaiki nasib.

B. Mutu

1. Pengertian Mutu

Menurut JM.Juran (1995:17) dalam bukunya kepemimpinan mutu, mutu diartikan sebagai keistimewaan produk yang menanggapi kebutuhan konsumen dan bebas dari defisiensi. Defisiensi bisa berbentuk jumlah produk cacat, jumlah kesalahan, jumlah jam pengerjaan ulang.

Menurut Amin Widjaja (1994:1) dalam bukunya Audit Mutu, mutu diartikan sebagai:

- a. Kesesuaian, yaitu mutu yang sesuai dengan spesifikasi standar yang telah ditentukan.
- b. Cocok atau pas, suatu produk atau jasa adalah cocok atau pas untuk digunakan apabila produk atau jasa tersebut dapat memuaskan pelanggan.
- c. Dapat memuaskan keinginan, kebutuhan dan pengharapan pelanggan dengan biaya yang kompetitif.

Menurut Feigenbaum (1991:7) dalam bukunya *Total Quality Control*, mutu didefinisikan:

“The total composite product and service characteristics of marketing, engineering, manufacture and maintenance through which the product and service in use will meet the expectations of the customer”

(Keseluruhan gabungan karakteristik produk atau jasa dari pemasaran, rekayasa, pembuatan dan pemeliharaan yang membuat produk untuk memenuhi harapan konsumen).

Untuk mendapatkan mutu yang diinginkan baik oleh perusahaan maupun yang sesuai dengan keinginan konsumen terdapat beberapa aspek yang mempengaruhinya yaitu tingkat penolakan produk, penurunan jumlah produk yang gagal dan menghilangkan pekerjaan ulang.

Menurut Besterfield (1995:6) dalam bukunya *Total Quality Management*, mutu diartikan

“The totality of feature and characteristics of product and service that bear on its ability to satisfy implied or stated need” (Keseluruhan keistimewaan dan karakteristik dari produk atau jasa yang menghasilkan kemampuan untuk memuaskan kebutuhan baik yang dinyatakan secara langsung maupun tidak).

Secara umum pengertian mutu diartikan sebagai:

- a. Derajat kesempurnaan (*degree of excellence*)
- b. Pemenuhan tuntutan (*conformance with requirement*)
- c. Kesungguhan yang menghasilkan kemampuan untuk memuaskan kebutuhan baik yang dinyatakan secara langsung maupun tidak (*the totality of characteristics of an entity that bear on its ability to satisfy stated or implied needs*)

- d. Kemampuan untuk digunakan (*fitness for use*)
- e. Kebebasan dari kerusakan, ketidaksempurnaan atau pencemaran (*freedom from defects, imperfections or contamination*)
- f. Kepuasan pelanggan (*delighting customer*)

Kualitas dikatakan baik jika memberi hasil yang memuaskan, sebaliknya jika memberi hasil yang tidak memuaskan akan dikatakan kurang baik (Majalah Kinerja,1998:64)

2. Pentingnya Mutu Produk

Dengan mutu produk yang tinggi akan menjamin kelangsungan usaha suatu perusahaan, karena mutu produk yang tinggi akan menjamin kepuasan dari konsumen, konsumen yang merasa puas bila menggunakan suatu produk maka ia akan berusaha tetap menggunakan produk tersebut. Hal ini akan menumbuhkan loyalitas dari konsumen pada produk tersebut dan secara tidak langsung juga menumbuhkan loyalitas pada perusahaan yang bersangkutan.

Mutu suatu produk sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan produk sejenis di pasar. Beberapa unsur mutu yang perlu diperhatikan agar suatu produk mempunyai keunggulan (Mizuno,1994:7-8):

- a. Desain bagus.

Desain bagus dan harus memikat citra rasa konsumen seperti halnya ukiran yang diperhalus untuk memperoleh kesan bermutu.

b. Keunggulan dalam persaingan.

Sebuah produk harus unggul baik dalam fungsi maupun desainnya dibandingkan produk-produk lain yang sejenis.

c. Daya tarik fisik.

Produk itu harus menarik panca indra (kalau disentuh dan dirasakan) harus diberi identitas dengan baik dan harus indah.

d. Berbeda dan asli.

Bagi banyak produk, konsumen ingin mengetahui bahwa tidak ada orang lain yang memiliki barang yang sama persis dengan yang ia pakai.

Produk yang bermutu harus sesuai dengan keinginan pelanggan baik bentuk maupun kegunaannya dari produk. Ada dua jenis mutu yang harus diperhatikan (Supriyono,1994:377-378).

a. Mutu rancangan (*quality of design*)

adalah suatu fungsi berbagai spesifikasi produk. Mutu rancangan yang lebih tinggi biasanya ditunjukkan oleh dua hal yaitu tingginya biaya pemanufakturan dan tingginya harga jual.

b. Mutu kesesuaian (*quality of conformance*)

adalah suatu ukuran mengenai bagaimana suatu produk memiliki semua spesifikasi rancangan, produk tersebut cocok untuk digunakan.

Dari kedua jenis mutu tersebut, mutu kesesuaian harus menerima tekanan yang lebih besar. Ketidaksesuaian untuk memenuhi persyaratan biasanya

menimbulkan masalah bagi perusahaan. Peningkatan mutu diartikan sebagai pengurangan kejadian ketidaksesuaian dengan harapan para pelanggan.

3. Produk Rusak dan Produk Cacat

Suatu produk yang tidak memenuhi standar dan spesifikasi yang telah ditentukan adalah produk rusak dan produk cacat (Supriyono 1985:182-199).

a. Produk rusak.

Produk rusak merupakan produk yang tidak memenuhi standar mutu yang telah ditentukan, yang secara ekonomis tidak dapat diperbaiki menjadi produk yang baik, meskipun secara teknis mungkin dapat diperbaiki akan tetapi berakibat pada biaya perbaikan yang lebih tinggi dibandingkan kenaikan nilai atau manfaat adanya perbaikan.

b. Produk cacat.

Produk cacat adalah produk yang tidak memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan, yang secara ekonomis masih dapat diperbaiki menjadi produk yang baik dengan menghasilkan biaya pengerjaan kembali lebih rendah dibandingkan kenaikan nilai yang diperoleh dengan adanya perbaikan.

4. Ukuran Mutu

Mutu tidak hanya diputuskan oleh perusahaan tetapi dapat pula diputuskan oleh pelanggan. Memperoleh mutu yang baik perlu komunikasi yang tepat antara

pelanggan, pemroses dan pemasok. Untuk itu perlu menciptakan sistem ukuran yang terdiri atas (Juran,1995 :19)

a. Suatu unit pengukuran.

Jumlah tertentu dari beberapa keistimewaan mutu yang memungkinkan evaluasi keistimewaan itu dengan angka. Keistimewaan mutu adalah suatu sifat yang dimiliki oleh suatu produk yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tuntutan pelanggan dan memberikan kepuasan pelanggan.

b. Suatu penginderaan.

Suatu metode atau alat yang dapat melakukan penilaian dan mengatur penemuan itu dalam angka, dari segi unit pengukuran. Unit pengukuran yang paling luas dipergunakan adalah unit teknologi dasar misalnya waktu dalam jam.

Pengukuran mutu yang biasa bukan dari segi kebebasan dari defisiensi tetapi lebih dari segi tingkat defisiensi, misalnya tingkat kesalahan atau fraksi cacat.

Pengukuran ini dapat ditulis dengan rumus :

$$\text{Mutu} = \frac{\text{Frekuensi defisiensi}}{\text{Peluang untuk terjadinya defisiensi}}$$

Keterangan:

- Frekuensi defisiensi misalnya berbentuk jumlah kecacatan, jumlah kesalahan, jumlah kegagalan lapangan, jumlah jam pengerjaan ulang dan biaya untuk mutu

rendah. Biaya untuk mutu rendah adalah jumlah semua biaya yang akan hilang kalau produk yang diproses sempurna atau tidak ada masalah dengan mutu.

- Peluang terjadinya defisiensi misalnya berbentuk jumlah unit yang dihasilkan, jam keseluruhan untuk satu proses produksi.

5. Standar Mutu

Dalam penilaian mutu ada dua pendekatan (Supriyono,1994:395-397)

a. Pendekatan Tradisional.

Standar mutu yang dianggap tepat adalah tingkat mutu yang dapat diterima (*Acceptable Quality Level*). *AQL* merupakan standar mutu yang sederhana yang mengijinkan kemungkinan terjadinya sejumlah tertentu produk rusak yang akan diproduksi dan dijual.

b. Pendekatan Kerusakan Nol (*Zero Defect*).

Para pakar menyarankan agar ditentukan standar yang masuk akal untuk menghasilkan produk sesuai dengan yang diinginkan. Standar tersebut sering disebut sebagai konsep kerusakan nol. Kerusakan nol adalah standar kinerja yang mengharuskan produk-produk dan jasa diproduksi dan dijual sesuai dengan persyaratan-persyaratan.

C. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas berkaitan dengan memproduksi keluaran secara efisien dan khususnya ditujukan pada hubungan keluaran dengan masukan yang digunakan untuk memproduksi keluaran tersebut (Supriyono,1994:414). Produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Dua aspek produktivitas adalah: pertama, efisiensi yaitu berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Ini merupakan kemampuan untuk bagaimana mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Hal ini berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume produksi tertentu yang berkualitas tinggi dalam waktu yang lebih pendek dengan tingkat pemborosan yang lebih kecil. Kedua, efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

Jadi produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan) digunakan untuk mencapai suatu tingkatan hasil yang diharapkan atau bagaimana mengerjakan sesuatu lebih baik dan bekerja lebih cerdas tidak semata-mata kerja lebih keras.

Peningkatan produksi bukan dengan sendirinya menunjukkan adanya produktivitas. Jika bahan baku yang dimasukkan meningkat dengan perbandingan yang sama dengan peningkatan penghasilan maka produktivitasnya tetap sama.

Produktivitas lebih tinggi berarti bahwa telah dihasilkan lebih banyak dengan menggunakan sumber yang sama, dengan biaya yang sama berupa tanah, bahan baku, waktu, mesin, tenaga kerja atau dengan kata lain jumlah yang sama telah dihasilkan dengan biaya rendah berupa tanah, bahan baku, waktu, mesin atau tenaga kerja.

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam suatu waktu yang lebih singkat (Ravianto,1985:127-128). Peningkatan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam 4 bentuk:

- a. Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.

- b. Pengurangan sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- c. Pengurangan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- d. Pengurangan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar lagi.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno,1986:24) yaitu:

- a. Lamanya karyawan bekerja.

Seseorang mempunyai batasan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kerja yang memberikan hasil yang paling produktif dalam sehari atau seminggu adalah 8 jam per hari atau 40 jam dalam seminggu. Meskipun dugaan dari para ahli masih sekitar angka tersebut namun masih diperlukan banyak penelitian yang nantinya diperoleh kesimpulan akhir. Beberapa faktor yang mempengaruhi perbedaan dari pendapat para ahli adalah jenis pekerjaan, keadaan lingkungan kerja, sistem pengupahan, kebiasaan dan keadaan pribadi karyawan. Bila seseorang melakukan pekerjaan melebihi waktu normal seperti di atas akan terjadi kemerosotan prestasi yang mengakibatkan penurunan produktivitas dari tenaga kerja yang diakibatkan penurunan daya tahan tubuh.

b. Penggunaan waktu istirahat.

Penggunaan waktu istirahat telah lama diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Di dalam pekerjaan yang menuntut energi hingga batas normal seseorang harus menggunakan waktu istirahat. Dengan suatu jadwal istirahat yang layak yang sesuai dengan frekuensi dan lamanya pekerjaan, hasil dan perilaku tenaga kerja akan lebih baik.

c. Umur

Semakin tua umur seseorang, maka semakin menurun daya tahan tubuhnya. Hal itu akan menyebabkan seringnya absensi.

d. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik meliputi suhu, lingkungan tenaga kerja, penerangan, kebersihan, dan kesehatan serta tingkat kebisingan suara baik karena mesin-mesin maupun suara dari lingkungan sekitar yang mempengaruhi kenyamanan kerja.

e. Kerja yang monoton

Perhatian yang terus menerus dicurahkan kepada pekerjaan dan ketergantungan kepada faktor-faktor intrinsik (kondisi tenaga kerja) dan ekstrinsik (alat-alat) akan menyebabkan kebosanan dan keletihan yang akan menurunkan produktivitasnya. Kebosanan dan keletihan muncul bila pekerjaan dirasa kurang menarik dan kurang memberikan motivasi atau pekerjaan hanya bersifat rutinitas. Akibat dari kemajuan teknologi yaitu : alat-alat kerja, spesialisasi

kerja yang tujuannya agar para karyawan dapat bekerja dengan kecepatan tinggi dan korban tenaga manusia dapat dibatasi sekecil-kecilnya.

f. Latar belakang pendidikan dan pelatihan

Pendidikan formal baik kursus-kursus juga sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

Produktivitas tenaga kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah hasil produksi}}{\text{Satuan waktu (jumlah jam kerja)}}$$

3. Pentingnya Produktivitas Tenaga Kerja

Sukses dari suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi, sasaran pemasaran yang baik atau dana yang cukup besar, melainkan juga faktor manusianya. Maka peningkatan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang digunakan merupakan hal yang sangat penting karena dapat meningkatkan hasil yang berarti peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi mengakibatkan proses produksi berjalan lebih efisien dan efektif sehingga lebih banyak barang dan jasa yang dapat dihasilkan dengan harga yang lebih rendah.

4. Usaha-usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk mencapai efisiensi perusahaan, produktivitas dari tenaga kerja sangat diperlukan. Usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah (Ravianto,1985:23-45):

a. Peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan latihan menambah pengetahuan dan ketrampilan bekerja, baik secara horisontal maupun vertikal. Peningkatan secara horisontal berarti memperluas jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan peningkatan secara vertikal berarti memperdalam pengetahuan dalam bidang tertentu.

b. Perbaiki sistem pengupahan.

Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang memadai yang akan berakibat pada produktivitas dari tenaga kerja yang rendah. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya sistem pengupahan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan dari tenaga kerja dan keluarganya.

c. Pemilihan teknologi dan sarana yang memadai.

Produktivitas kerja seseorang juga dipengaruhi oleh penggunaan sarana produksi dan teknologi. Produktivitas seseorang akan lebih tinggi bila menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna dibandingkan bila menggunakan peralatan sederhana.

d. Peningkatan kemampuan manajerial

Peningkatan ketrampilan kerja dan pengalaman kerja karyawan diperoleh di perusahaan ditempat ia bekerja. Tanggung jawab peningkatan ketrampilan dan pengalaman kerja tersebut sebagian besar tergantung dari pimpinan perusahaan. Oleh karena itu perlu pimpinan dan manajemen yang partisipatif dan kreatif.

e. Pemberian kesempatan kerja yang optimal.

Adanya kesempatan yang terbuka untuk maju dalam karier memberi harapan pada perubahan nasib yang lebih baik. Hal itu akan mendorong atau memotivasi untuk bekerja lebih baik yang akan meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja tersebut. Kesempatan yang diberikan oleh manajer akan memacu kreativitasnya dan produktivitasnya. Kesempatan dalam hal ini berarti

- 1) Kesempatan untuk bekerja
- 2) Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan tiap-tiap orang.
- 3) Kesempatan mengembangkan diri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu penelitian langsung pada suatu perusahaan sehingga kesimpulan yang dapat ditarik hanya berlaku pada perusahaan tersebut.

B. Subyek dan Obyek penelitian

1. Subyek penelitian :

- a. Kepala bagian produksi, bagian *Stitching soccer*
- b. Kepala bagian personalia
- c. Bagian Diklat

2. Obyek penelitian :

Pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk dan produktivitas tenaga kerja pada bagian *Stitching Soccer*.



C. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian

Waktu penelitian antara bulan November - Desember 1999.

2. Tempat penelitian :

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Jl. Gajah Tunggal , Desa Pasir Jaya, Tangerang, Jawa Barat.

D. Data yang diperlukan :

1. Gambaran umum perusahaan
2. Jumlah produksi tahun 1996 - 1999 pada bagian *Stitching Soccer*
3. Produk produk rusak tahun 1996 - 1999 pada bagian *Stitching Soccer*
4. Jumlah jam kerja yang digunakan tahun 1996 - 1999 pada bagian *Stitching Soccer*.

E. Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang menjelaskan variabel dependen. Variabel tersebut yaitu kerja lembur. Jam kerja lembur adalah kelebihan penggunaan jam kerja dari jam kerja normal. Pengukurannya yaitu total jam kerja yang digunakan dikurangi dengan jam kerja normal (8 jam perhari).

2. Variabel Dependen

a. Mutu produk

Mutu produk diukur dengan menghitung selisih antara total produk (unit) yang dihasilkan dikurangi dengan jumlah produk rusak atau cacat (unit) dibagi dengan jumlah produksi.

b. Produktivitas

Produktivitas dihitung dengan membandingkan antara jumlah hasil produksi dengan jumlah jam kerja yang digunakan dari tahun ke tahun tertentu.

F. Teknik Pengumpulan Data :

1. Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Observasi

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan menyalin data dari perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

G. Teknik Analisa Data

1. Untuk menjawab permasalahan pertama penulis menguji dengan menggunakan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Mencari apakah ada hubungan antara kerja lembur dengan mutu produk, yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari *pearson* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1). Menghitung jam kerja lembur.

Jam kerja Lembur adalah total jam kerja yang digunakan dalam periode tertentu dikurangi jam kerja normal (8 jam per hari) pada periode tersebut.

$$\% \text{ jam kerja lembur} = \frac{\text{Jam kerja lembur}}{\text{Total jam kerja}} \times 100\%$$

2). Menentukan persentase produk rusak.

$$\% \text{ Produk rusak} = \frac{\text{Jumlah produk rusak}}{\text{Jumlah produk yang dihasilkan}} \times 100\%$$

3). Melakukan uji statistik dengan metode koefisien korelasi *product moment* dari *pearson*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

x = variabel independen atau yang mempengaruhi (% jam kerja lembur)

y = variabel dependen atau yang dipengaruhi (Mutu produk)

- b. Mencari besarnya pengaruh antara kerja lembur dengan mutu produk yang dihasilkan, maka digunakan rumus regresi dengan kuadrat terkecil.

$$Y = a + bX$$

x = tingkat kerja lembur (%)

y = tingkat mutu produk (%)

b = koefisien regresi

a = konstanta

n = jumlah data

Nilai a dan b dicari berdasarkan dua persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

Apabila b positif, berarti pengaruh variabel X terhadap Y searah positif, apabila b negatif maka garis regresi akan menunjukkan pengaruh dari variabel X dengan Y berlawanan atau hubungan negatif.

c. Uji Hipotesa

Uji hipotesa digunakan untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi, yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan apakah kerja lembur mempengaruhi secara signifikan mutu produk, langkah-langkahnya:

1). menentukan formulasi H_a dan H_o

$H_o: B=0$ berarti perubahan prosentase jam kerja lembur tidak berpengaruh terhadap mutu produk.

$H_a: B \neq 0$ berarti perubahan prosentase jam kerja lembur berpengaruh secara signifikan dengan mutu produk.

2). menentukan taraf signifikansi (α) yaitu 5% dengan derajat kebebasan (n-2).

3). Menentukan kriteria pengujian dua sisi

H_o diterima apabila $-t_{1/2\alpha} < t_0 < t_{1/2\alpha}$

4). Uji signifikansi dengan uji t

$$t = \frac{b - B}{Sb}$$

5). Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

2. Dalam menjawab permasalahan kedua yaitu pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Mencari apakah ada hubungan antara kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja, yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari *pearson* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1). Menghitung jam kerja lembur.

Jam kerja Lembur adalah total jam kerja yang digunakan dalam periode tertentu dikurangi jam kerja normal (8 jam per hari) pada periode tersebut.

$$\% \text{ jam kerja lembur} = \frac{\text{Jam kerja lembur}}{\text{Total jam kerja}} \times 100\%$$

2). Menghitung produktivitas tenaga kerja yaitu:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah hasil produksi}}{\text{Jumlah jam kerja yang digunakan}} \times 100\%$$

3). Melakukan uji statistik dengan metode koefisien korelasi *product moment* dari *pearson*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

x = variabel independen atau yang mempengaruhi (% jam kerja lembur)

y = variabel dependen atau yang dipengaruhi (% produktivitas tenaga kerja)

- b. Mencari besarnya pengaruh antara kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja, maka digunakan rumus regresi dengan kuadrat terkecil.

$$Y = a + bX$$

x = jumlah jam kerja lembur (prosentase kerja lembur)

y = produktivitas tenaga kerja (%)

b = koefisien regresi

a = konstanta

n = jumlah data

Nilai a dan b dicari berdasarkan dua persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

Apabila b positif, berarti pengaruh variabel X terhadap Y searah positif, apabila b negatif maka garis regresi akan menunjukkan pengaruh dari variabel X dengan Y berlawanan atau hubungan negatif.

c. Uji Hipotesa

Uji hipotesa digunakan untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi, yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan apakah kerja lembur mempengaruhi secara signifikan produktivitas tenaga kerja, langkah-langkahnya:

1). menentukan formulasi H_a dan H_o

$H_o: B=0$ berarti perubahan prosentase jam kerja lembur tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

$H_a: B \neq 0$ berarti perubahan prosentase jam kerja lembur berpengaruh secara signifikan dengan produktivitas tenaga kerja.

2). menentukan taraf signifikansi (α) yaitu 5% dengan derajat kebebasan (n-2).

3). Menentukan kriteria pengujian dua sisi

H_o diterima apabila $-t_{1/2\alpha} < t_0 < t_{1/2\alpha}$

4). Uji signifikansi dengan uji t

$$t = \frac{b - B}{Sb}$$

5). Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT. HASI (Hardaya Aneka Shoes Industry) didirikan pada tanggal 8 April 1988 berdasarkan akte notaris No. 30 yang disahkan oleh Bapak Koesbiono Sarmanhadi S.H. dan berstatus Penanaman Modal Dalam Negri. Pendiri perusahaan adalah Ibu Dra. Siti Hartati Tjakra Murdaya dan Bapak Murdaya Widyawimarta. Kantor dan pabrik berlokasi di Jln. Gajah Tunggal, Desa Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kodya Tangerang. Luas tanah yang dimiliki mencapai 10 HA sedangkan luas bangunannya mencapai 40.000 m².

Pada mulanya Perusahaan menjalankan operasi produksi dengan modal dasar sebesar Rp. 30.000.000.000,- yang terbagi atas 30.000.000 lembar saham dengan nilai nominal per lembar Rp. 1.000,- . Dari saham tersebut sebanyak 300.000 lembar saham telah dialihkan kepada koperasi-koperasi sesuai anjuran pemerintah, sedangkan nilai investasi sampai sekarang ini mencapai Rp. 150. 000.000.000,-.

Perusahaan mulai berproduksi pada tahun 1989 dengan kapasitas produksi sebesar 150.000 pasang sepatu menggunakan tenaga kerja berjumlah kurang lebih 1.000 orang . Tenaga kerja tersebut berasal dari daerah sekitar dengan beraneka tingkat pendidikan yang dimilikinya, hal ini terjadi dikarenakan sulitnya mencari tenaga kerja yang berpendidikan SLTA. Pada saat itu pemerintah juga menganjurkan

agar memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di daerah sekitar lokasi perusahaan sehingga akan meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat dan sekaligus mengurangi pengangguran.

Perusahaan ini menghasilkan produk berupa sepatu olah raga untuk pasaran ekspor dengan merek NIKE . Hubungan antara perusahaan ini dengan Perusahaan *NIKE.Inc* adalah hubungan antara penjual dengan pembeli dan bukan sebagai pemegang lisensi , jadi perusahaan tidak perlu membayar *royalty* kepada *NIKE.Inc*. dan perusahaan bebas memilih memproduksi sepatu merk apapun asalkan menguntungkan Perusahaan.

Adanya kenaikan jumlah pesanan yang diterima oleh perusahaan maka perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan volume produksi. Hal ini dicapai dengan jalan menambah sarana produksi berupa mesin-mesin dan menambah jumlah tenaga kerja yang digunakan. Di dalam mencari tenaga kerja, perusahaan tidak lagi terbatas pada masyarakat setempat akan tetapi mulai merekrut tenaga kerja dari luar daerah yaitu daerah Jawa Timur, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang didalam pencarian tenaga kerja tersebut dibantu oleh pastor-pastor melalui pengumuman di gereja-gereja , hal ini berlangsung dari tahun 1990 sampai dengan tahun 1992. Mulai tahun 1993 penerimaan tenaga kerja baru melalui media surat kabar dan masih dibantu pastor. Sampai saat ini jumlah tenaga kerja mencapai kurang lebih 8.000 orang. Namun pada tahun 1997 terjadi pengurangan tenaga kerja dalam jumlah yang besar mencapai kurang lebih 1.500 orang. Hal ini dilakukan

karena pengaruh krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia dan negara-negara lain di dunia yang mengakibatkan jumlah order produksi menurun dan harga bahan baku yang meningkat. Pengurangan jumlah tenaga kerja yang dilakukan bukannya keputusan sepihak dari pihak manajemen perusahaan melainkan atas kesepakatan bersama antara perusahaan dengan pihak pekerja sehingga masing-masing pihak tidak merasa dirugikan. Perusahaan menawarkan kebijakan pengurangan jumlah tenaga kerja karena keadaan perusahaan yang mengalami penurunan jumlah produksi yang sangat besar, maka bagi pekerja yang dengan sukarela mengundurkan diri akan diberi kompensasi berupa uang pesangon yang besarnya disesuaikan dengan masa kerjanya (lamanya ia bekerja di perusahaan). Kebijakan tersebut disambut baik oleh para pekerja yang akhirnya sekitar 1.500 orang mengundurkan diri.

Pada tahun 1997 perusahaan ini mencoba memproduksi sepatu sendiri dengan merk "HASI" untuk pasaran domestik dan ekspor, akan tetapi sepatu dengan merk HASI tersebut kurang laku, baik di pasaran domestik maupun internasional sehingga produksi sepatu merk HASI tersebut dihentikan karena dirasa kurang menguntungkan dan kembali hanya memproduksi sepatu sesuai pesanan dengan merk NIKE langkah tersebut lebih menguntungkan dibandingkan memproduksi produk sendiri.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan seluruh kegiatan di dalam suatu organisasi tersebut dalam mencapai

tujuan bersama melalui pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Dengan struktur organisasi yang jelas maka pembagian tanggung jawab menjadi jelas. Suksesnya perusahaan tergantung pada struktur organisasi yang baik

Bentuk perusahaan ini yaitu Perseroan Terbatas dengan status Pemilikan Modal Dalam Negri (PMDN). Manajemen PT HASI dikelola oleh :

Presiden komisaris : Bpk. Murdaya Widyamiwarta

Komisaris : Ny. Siti Harmini Kumara

Presiden Direktur : Ny. Dra. Siti Hartati Tjakra Murdaya

Direktur pengelola : Bpk. Predy Yulianto

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris

Dewan komisaris mempunyai wewenang untuk mengawasi jalannya perusahaan secara umum. Tugasnya yaitu:

- a. Mengesahkan rencana kerja yang diajukan oleh para direktur.
- b. Mengangkat dan memberhentikan dewan direksi.
- c. Memberi nasehan atau saran kepada dewan direksi yang menyangkut pengelolaan perusahaan sesuai dengan yang dihadapi.

2. Presiden Direktur

Merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang merupakan pemegang wewenang tertinggi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan perusahaan,

yang bertugas:

a. Menjalankan fungsi manajerial:

- 1). perencanaan
- 2). pembuatan keputusan
- 3). pengarahan
- 4). pengkoordinasian
- 5). pengawasan

b. Memimpin pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh dewan direksi

c. Memimpin aktivitas pengembangan perusahaan secara maksimal.

d. Memberi laporan berkala kepada dewan direksi.

3. Direktur

Direktur bertanggung jawab atas kegiatan organisasi atau perusahaan, mengawasi dan bertanggung jawab atas satuan kerja keseluruhan, mengelola kelancaran operasi perusahaan.

4. *Finance and Accounting Division*

Bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan penyusunan anggaran perusahaan yang meliputi perencanaan, penyiapan dan pengendalian anggaran operasi serta logistik dan penyelenggaraan kegiatan akuntansi perusahaan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh:

- *Finance Departement*

- *Accounting Departement*

5. *HRD and Administration Devision*

Bertanghjung jawab atas pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, penarikan tenaga kerja dan mengorganisir serta mengarahkan dan bertanggung jawab terhadap pemanfaatan tenaga kerja di perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :

- *Personel Departement*
- *Security Departement*
- *General Affairs Departement*

6. *Athletic Devision*

Bertanggung jawab atas kelancaran dalam memproduksi sepatu jenis atletik sesuai jumlah pesanan yang diterima perusahaan, dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh:

a. *Operation Production Departement* yang membawahi:

- *Rubber Mill*
- *Hot Press*
- *Phylon*
- *Polyurethane*
- *Stock Fit*
- *Laminating*
- *Cutting*
- *Stock Transfer*

- *Embroidery*
 - *Stitching*
 - *Assembly*
- b. *Shoe Lace and Plastic Injection Departement membawahi:*
- *Shoe Lace*
 - *Plastic Injection*
- c. *PPIC (Product Planning Inventory Control) Departement membaawahi:*
- *PPC*
 - *Material Control*
- d. *Laboratorium sesion*
- e. *Quality Control sesion*
- f. *Product Engineering sesion*
7. *Soccer Division*
- Bertanggung jawab atas kelancaran dalam memproduksi sepatu jenis *soccer* (sepatu sepak bola) dan kapasitas produksi sesuai jumlah pesanan yang diterima, dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh :
- a. *Production Departement yang membawahi:*
- *Cutting*
 - *Stitching*
 - *Assembly*
 - *PPC Support*

- *Finished Good*
 - b. *Support Departement* membawahi:
 - *Bottom Import*
 - *Bottom Internal*
 - c. *Laboratorium sesion*
 - d. *Quality Control sesion*
 - e. *Product Ingeneering sesion*
8. *Marketing and Export departement* membawahi:
- *Finished Good W.H.1*
 - *Finished Good.W.H.2.*
9. *EDP (Electronic Data Processing) sesion*

Bertanggung jawab atas penyajian informasi perusahaan dan pengolahan data lewat perangkat komputer serta mengkoordinasikan seluruh informasi aktivitas perusahaan agar bermanfaat untuk keseluruhan departemen dan manajemen

C. Personalia

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam perusahaan karena akan mempengaruhi kelancaran proses produksi dari bahan baku sampai dengan produk jadi bahkan sampai pengiriman barang ke tujuannya, apalagi bagi perusahaan yang menerapkan sistem kerja padat karya seperti halnya PT. HASI. Jumlah tenaga kerja yang digunakan sampai bulan Oktober 1999 yaitu 8.887 orang yang terdiri dari

2.864 orang laki-laki dan 6.023 orang perempuan. Jumlah ini sudah mencakup semua bagian yang ada pada perusahaan beserta staf-stafnya.

Perusahaan menerapkan 6 hari kerja dalam seminggu. Jam kerja perusahaan adalah 7 jam perhari ditambah dengan waktu istirahat 1 jam atau 40 jam dalam seminggu. Waktu kerja dalam perusahaan dibagi dalam 2 golongan :

1. Kerja shift

- a. shift I Jam 07.00 - 15.00
- b. Shift II jam 15.00 - 23.00
- c. Shift III Jam 23.00 - 07.00

2. Kerja non shift

- a. Hari senin sampai Jumat: Jam 08.00 - 16.00
- b. Hari Sabtu : Jam 08.00 - 13.00

Pekerjaan yang dilakukan lebih dari 7 jam sehari adalah kerja lembur yang biasanya 2 jam perhari. Kerja lembur diadakan apabila:

- 1. Dalam hal apabila pekerjaan tidak diselesaikan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan atau dapat mengganggu kelancaran pelayanan selanjutnya.
- 2. Dalam hal terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera

Kerja lembur hanya dilakukan pada bagian tertentu saja yang dianggap perlu

Sistem penggajian pada perusahaan ini sudah memenuhi standar minimal yang berlaku di daerah tersebut, bahkan lebih tinggi dari UMR yang berlaku. Gaji minimum yang diberikan sebesar Rp. 271.000,- perbulan disamping gaji pokok

diberikan tunjangan - tunjangan antara lain tunjangan jabatan, tunjangan transportasi , tunjangan hari raya dan premi hadir serta gaji lembur bagi yang melakukan kerja lembur yang perhitungannya adalah:

1. Pada hari kerja biasa

- a. untuk jam kerja pertama : $1 \frac{1}{2}$ x gaji 1 jam
- b. untuk jam lembur berikutnya : 2 x gaji 1 jam

2. Pada hari istirahat mingguan dan hari raya resmi

- a. untuk 7 jam, 1 jam dibayar 2 x gaji 1jam
- b. untuk 1 jam selebihnya 3 x gaji 1 jam
- c. untuk jam berikutnya 4 x gaji 1 jam

Fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan antara lain :

1. Fasilitas makan yaitu mendapat 1 kali (makan siang)
2. Extra fooding yang terdiri dari susu, telur, kacang hijau dan air mineral
3. Seragam kerja
4. Pajak penghasilan ditanggung oleh perusahaan
5. Poliklinik.

Perusahaan menyediakan klinik dan dokter yang berpraktek setiap hari kerja di dalam perusahaan dengan tujuan membantu pengobatan para pekerja dan keluarga yang sah (istri/suami ditambah 3 anak). Obat-obatan yang disediakan dan diberikan kepada pekerja dari klinik perusahaan.

6. Sarana olah raga seperti bola volly, basket, tenis meja dan himpunan pencinta alam.

7. Rekreasi diatur sesuai kebutuhan pada masing -masing departement

8. ASTEK / JAMSOSTEK

Semua tenaga kerja (karyawan) diikutsertakan program astek/jamsostek yang mencakup asuransi kecelakaan kerja, asuransi kematian an tabungan hari tua.

9. Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka meningkatkan kualitas ketrampilan dan pengetahuan dari para tenaga kerja, perusahaan menyelenggarakan program-program pendidikan dan pelatihan. Misalnya : pelatihan keahlian khusus pada bagian mekanik dan pendidikan lanjutan bagi tenaga kerja yang lulusan SD dan SLTP sehingga pendidikan minimal dari tenaga kerja adalah SLTA yang dilakukan pada sore hari.

Selain fasilitas - fasilitas yang telah diberikan tersebut perusahaan masih memberikan bantuan-bantuan yang berupa:

1. Bantuan perawatan di Rumah Sakit:

a. 80 % dari biaya perawatan untuk semua tenaga kerja

b. 75 % dari biaya perawatan untuk keluarga sah dari tenaga kerja laki-laki.

2. Bantuan kematian

Bagi pekerja yang meninggal dunia diberikan 3 bulan gaji per bulan ditambah satu bulan gaji berjalan dan bagi keluarganya yang meninggal diberikan bantuan sebesar Rp. 150.000,- bagi keluarga sah.

D. Produksi

Bahan baku yang digunakan adalah berupa kulit , karet, tekstil, busa, zat pewarna yang sebagian besar masih impor , sedangkan bahan penolongnya antara lain berupa benang, tali sepatu dan stiker dan yang lainnya tergantung jenis sepatu yang diproduksi. Produk yang dihasilkan yaitu sepatu olah raga yang dikelompokkan menjadi 2 macam yaitu:

1. Sepatu bola (*soccer*)
2. Sepatu Atletik (*basket , tenis, running*).

Secara umum proses produksi sepatu PT HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY adalah sebagai berikut:

1. Pembuatan sold luar (out sold).

a. Material

Bahan baku yang digunakan dalam pembuatan sold luar antara lain karet mentah, pewarna ditambah zat kimia.

b. Penimbangan

Bahan baku tersebut ditimbang untuk mengetahui komposisi bahan untuk diolah bersama-sama (mengetahui perbandingan masing-masing bahan) sehingga akan menghasilkan tingkat kekerasan, warna sesuai yang diinginkan.

c. Pengadukan.

Setelah bahan- bahan tersebut ditimbang kemudian diaduk dan digiling bersama-sama untuk mencampurkan semua bahan supaya rata. Bahan yang telah bercampur tersebut akan menghasilkan bahan dasar yang sudah berwarna sesuai yang diinginkan.

d. Pemotongan.

Bahan dasar yang sudah berwarna tersebut kemudian dipotong-potong menurut ukuran dan bentuk cetakan (ukuran dan bentuk dan model sesuai dengan permintaan pemesan).

e. Pengepresan.

Langkah selanjutnya yaitu pengepresan yang menghasilkan sold luar yang masih kasar.

f. Penghalusan.

Sold luar yang kasar tersebut kemudian dihaluskan dengan cara memotong bagian-bagian pinggir berupa sisa-sisa bahan pada waktu pengepresan yang dikerjakan secara manual yang menghasilkan sold luar yang sudah siap digunakan pada proses selanjutnya.

2. Pembuatan sold tengah (*mid sold*)

a. Material

Bahan baku yang digunakan dalam pembuatan *mid sold* yaitu : *iso*, *poliol*, pewarna serta *hardner* (bahan pengeras).

b. Penimbangan.

Semua bahan tersebut kemudian ditimbang untuk mengetahui dan mencari perbandingan antara bahan-bahan tersebut sesuai model yang diinginkan.

c. Pengadukan.

Setelah ditimbang bahan-bahan tersebut seperti *poliol*, pewarna dan *hardner* kemudian diaduk menjadi satu dan dimasukkan ke dalam suatu tangki yang disebut tungku *poliol* dan bahan *iso* yang berupa cairan kimia dimasukkan dalam tangki yang berbeda yang disebut tungku *iso*.

d. Pencetakan.

Kedua tungku tersebut kemudian digabungkan ke dalam cetakan sesuai model, bentuk dan ukuran. Proses penggabungan antara tungku *iso* dan tungku *poliol* disebut proses *shooting* dimana kedua bahan tersebut akan bereaksi dan mengembang yang menghasilkan bahan dasar untuk sold tengah kemudian dipanaskan supaya proses pengembangan menjadi lebih cepat yang menghasilkan sold tengah yang kasar.

e. Penghalusan.

Sold tengah yang kasar tersebut kemudian dihaluskan dengan cara dipotong bagian pinggirnya untuk menghasilkan sold tengah yang halus.

f. Pewarnaan.

Sold tengah yang sudah halus tersebut yang sudah mempunyai warna kemudian dicat lagi untuk memperoleh hasil yang maksimal.

3. Proses pembuatan sold lengkap.

Sold luar dan sold tengah yang sudah halus tersebut kemudian digabungkan dengan perekat kemudian dipres menjadi satu yang menghasilkan sold lengkap.

4. Proses *upper*

a. Material

Bahan baku yang digunakan yaitu kulit, tekstil, spon, stiker, benang dan jarum serta perekat.

b. Proses *cutting* (pemotongan).

Bahan-bahan baku seperti kulit, tekstil dan spon dipotong - potong sesuai bentuk, ukuran serta model yang telah ditentukan sesuai dengan pesanan.

Proses pemotongan ini dilakukan secara manual dan dengan mesin otomatis.

c. proses *stitching* (penjahitan).

1). Preparation

Penggabungan setengah komponen menjadi setengah *upper*. Proses ini dikerjakan dengan sistem manual kecuali variasi *vam* (bagian depan sepatu). Proses tersebut yaitu:

- skeji (gambar pola)
- penempelan dengan cara dijahit zig-zag
- penempelan *form* (busa atau spon)
- penempelan stiker SC untuk penguat
- penjahitan SC
- *rolling*
- *lasting*, kemudian ditransfer ke *line*

2). Proses *line*

Proses di *line* yaitu:

- jahit zig-zag
- penjahitan *backtop* (penjahitan bagian belakang atas)
- penjahitan *padding I* (penjahitan bagian belakang)
- pengeleman
- *hammering*
- penjahitan *padding II*
- penjahitan *foxing* (penjahitan bagian belakang bawah)

- penjahitan *tangue* (lidah)
- *cheque klusi* (pengecekan hasil *upper* dan pemisahan produk yang rusak atau cacat)
- transfer ke *assembling*.

5. *Assembling*.

Proses ini merupakan proses terakhir dalam pembuatan sepatu yang utuh yaitu dimana *sold* lengkap digabungkan dengan *upper* yaitu dengan cara dibersihkan masing masing permukaan kemudian diberi perekat serta dipres yang menghasilkan sepatu jadi.

E. Pemasaran

Semua hasil produksi diekspor ke luar negeri. Ekspor pertama dilakukan pada tanggal 16 Agustus 1989 dengan tujuan Mamphis Amerika. Saat ini lebih dari 80 negara untuk tujuan ekspor antara lain:

- Amerika 65 %
- Eropa 25 %
- Asia/Afrika/Australia 10 %

Tahun	Jumlah ekspor	Nilai ekspor
1989	150.000 pasang sepatu	1.600.000 US\$
1990	1.470.000 pasang sepatu	17.500.000 US\$
1991	2.793.000 pasang sepatu	35.300.000 US\$
1992	4.680.000 pasang sepatu	65.800.000 US\$
1993	5.632.000 pasang sepatu	83.300.000 US\$
1994	5.600.000 pasang sepatu	80.500.000 US\$
1995	5.694.613 pasang sepatu	79.300.000 US\$
1996	7.151.531 pasang sepatu	99.250.000 US\$
1997	5.432.940 pasang sepatu	84.500.000 US\$
1998	3.900.000 pasang sepatu	47.150.000 US\$

BAB V

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Data

Dalam bab ini akan dibahas tentang data-data yang diperoleh dari perusahaan khususnya bagian *Stitching Soccer*. Data yang diambil merupakan data produk rusak (*C Grade*), data jam kerja dan data jumlah produksi dari tahun 1996 sampai dengan tahun 1999. Pada perusahaan ini sistem produksi berdasarkan pesanan, besar kecilnya volume produksi berdasarkan jumlah pesanan yang diterima sehingga akan mempengaruhi jumlah jam kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk tepat pada waktunya sehingga pengiriman produk ke pihak pemesan bisa tepat pada waktu yang telah ditentukan. Untuk mengetahui jumlah jam kerja lembur yang digunakan yaitu dengan cara mengurangi jumlah jam kerja yang digunakan dengan jumlah jam kerja normal. Jam kerja normal yaitu 8 jam perhari dikurangi 1 jam untuk istirahat. Jumlah hari kerja yang digunakan dalam setiap bulannya yaitu rata-rata 25 hari kerja. Data-data disajikan dalam bentuk tabel untuk lebih memudahkan dalam membaca dan data tentang jam kerja lembur, produk rusak disajikan dalam persentase dan dalam analisa data, data yang digunakan adalah dalam persentase. Data - data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel V.1. Data jumlah produksi dan produk rusak
Tahun 1996 - 1999
Bagian *Stitching Soccer*
PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

No.	Tahun	Jumlah produksi	Jumlah produk rusak
1	1996	439.464	1.154
2	1997	442.518	1.492
3	1998	663.578	2.853
4	1999	870.152	4.402

Tabel V.2. Data jumlah jam kerja lembur
Tahun 1996 - 1999
Bagian *Stitching Soccer*
PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

No.	Tahun	Jumlah jam kerja yang digunakan	Jumlah jam kerja lembur
1	1996	448.570	18.170
2	1997	495.373	24.973
3	1998	752.587	46.987
4	1999	1.035.910	101.410

1. Untuk menjawab permasalahan pertama yaitu pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk yang dihasilkan, mutu suatu produk diukur dari besar kecilnya prosentase kerusakan produk selama proses produksi, semakin besar prosentase kerusakan dalam proses produksi pada periode waktu tertentu maka mutu suatu produk dalam proses produksi pada periode tersebut akan semakin rendah, demikian sebaliknya.

a. Mencari hubungan antara kerja lembur dengan produk rusak. Untuk mengetahui hubungan antara kerja lembur dengan tingkat kerusakan produk selama proses produksi dicari dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari *pearson* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1). Prosentase jam kerja lembur pada bagian *stitching soccer*.

Tabel V.3. Data jumlah jam kerja lembur
Tahun 1996 - 1999
Bagian *Stitching Soccer*
PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

No.	Tahun	Jumlah jam kerja yang digunakan	Jumlah jam kerja lembur	Persentase Kerja Lembur
1	1996	448.570	18.170	3,71901
2	1997	495.373	24.973	5,04125
3	1998	752.587	46.987	6,24339
4	1999	1.035.910	101.410	9,78946

2). Prosentase produk rusak pada bagian *Stitching Soccer*.

Tabel V.4. Data jumlah produksi dan produk rusak
Tahun 1996 - 1999
Bagian *Stitching Soccer*
PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

No.	Tahun	Jumlah produksi	Jumlah produk rusak	Persentase Produk Rusak
1	1996	439.464	1.154	0,26259
2	1997	442.518	1.492	0,33716
3	1998	663.578	2.853	0,42994
4	1999	870.152	4.402	0,50588

Tabel V.5. Tingkat Kerja Lembur Dan Tingkat Kerusakan Produk
Bagian *Stitching Soccer*
PT. HARDAYA ENAKA SHOES INDUSTRY
(%)

Tahun	Kerja Lembur	Produk Rusak
1996	3,71901	0,26259
1997	5,04125	0,33716
1998	6,24339	0,42994
1999	9,78946	0,50588

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kebijakan penerapan kerja lembur dari tahun ke tahun semakin besar, disamping itu prosentase tingkat kerusakan produk dari tahun ke tahun juga semakin besar.

3). Menghitung koefisien korelasi:

Untuk lebih memudahkan dalam menghitung koefisien korelasi, maka dibuat tabel yang terdiri atas perkalian antara variabel independen yaitu kerja lembur (X) dan variabel dependen yaitu produk rusak (Y).

Tabel V.6. Tingkat Kerja Lembur terhadap Produk Rusak
Bagian *Stitching Soccer*
PT. Hardaya Aneka Shoes Industry
(%)

Tahun	X	Y	XY	X ²	Y ²
1996	3,71901	0,26259	0,9765748	13,831035	0,0689535
1997	5,04125	0,33716	1,6997078	25,414201	0,1136768
1998	6,24339	0,42994	2,684283	38,979918	0,1848484
1999	9,78946	0,50588	4,952292	95,833527	0,2559145
n=4	$\Sigma X=24,79311$	$\Sigma Y=1,53557$	$\Sigma XY=$ 10,315857	$\Sigma X^2=$ 174,05868	$\Sigma Y^2=$ 0,6233932

$$\begin{aligned}
r &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}} \sqrt{\{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
&= \frac{4 (10,312857) - (24,79311) (1,53557)}{\sqrt{\{4 (174,05868 - (24,79311)^2)\}} \sqrt{\{4 (0,6233932 - (1,53557)^2)\}}} \\
&= \frac{41,251428 - 38,071555}{\sqrt{\{696,23472 - 614,6983\}} \sqrt{\{2,4935728 - 2,3518369\}}} \\
&= \frac{3,179873}{\sqrt{81,53642} \sqrt{0,1417359}} \\
&= \frac{3,179873}{(9,0297519) (0,3764782)} \\
&= \frac{3,179873}{3,3995047} \\
&= 0,935393
\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa antara jam kerja lembur dengan produk rusak selama produksi mempunyai hubungan positif yang tinggi.

- b. Mencari besarnya pengaruh antara kerja lembur dengan tingkat kerusakan produk yaitu dengan rumus regresi dengan kuadrat terkecil.

$$Y = a + bX$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{4 (10,312857 - (24,79311) (1,53557))}{4 (174,05868 - (24,79311)^2)} \\
 &= \frac{41,251428 - 38,071555}{696,23472 - 614,6983} \\
 &= \frac{3,179873}{81,53642} \\
 &= 0,0389994
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 a &= \bar{Y} - b\bar{X} \\
 a &= 0,3838925 - 0,0389994 (6,1982775) \\
 &= 0,3838925 - 0,2417291 \\
 &= 0,1421634
 \end{aligned}$$

Nilai \bar{Y} diperoleh dari hasil pembagian jumlah nilai Y dibagi dengan jumlah data yaitu $1,53557 : 4 = 0,3838925$, sedangkan nilai \bar{X} berasal dari jumlah nilai X dibagi jumlah data yaitu $24,79311 : 4 = 6,1982775$.

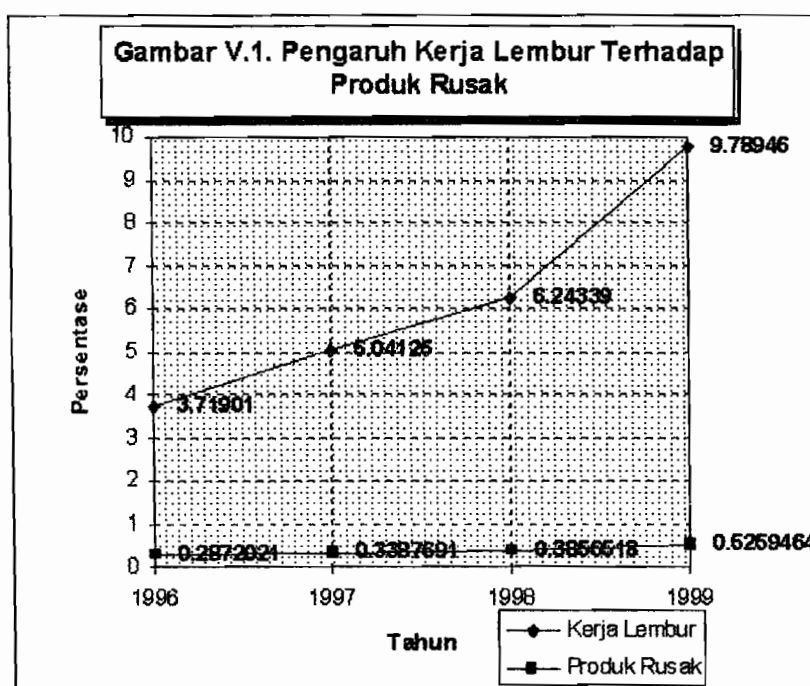
Jadi persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 0,1421634 + 0,0389994 X$$

Tabel V.7. Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Produk Rusak
Bagian Stitching Soccer
(%)

Tahun	Kerja Lembur	Produk Rusak
1996	3,71901	0,2872021
1997	5,04125	0,3387691
1998	6,24339	0,3856518
1999	9,78946	0,5259464

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin besar persentase penggunaan jam kerja lembur maka akan mengakibatkan persentase produk yang rusak semakin besar



c. Uji hipotesa

1). $H_0 : B = 0$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara penggunaan jam kerja lembur dengan produk rusak.

$H_a : B \neq 0$ Berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kerja lembur dengan produk rusak.

2). Taraf signifikansi (α) = 5 % dan df (n-2) karena pengujian dua sisi maka

$$t_{0,025} = 4,303$$

3). H_0 diterima apabila $-4,303 \leq t_0 \leq 4,303$

4). Uji Signifikansi

$$t = \frac{b - B}{S_b}$$

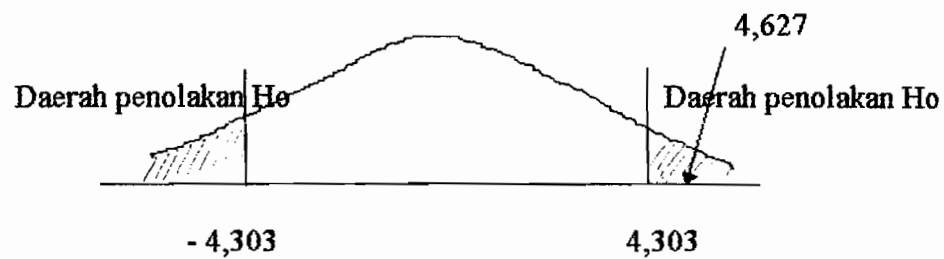
$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2 / n}}$$

$$\begin{aligned} S_e &= \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,6233932 - 0,1421634 (1,53557) - 0,0389994 (10,312857)}{4 - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{0,6233932 - 0,2183018 - 0,4021952}{2}} \\ &= \sqrt{0,0014481} \\ &= 0,0380539 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S_b &= \frac{0,0380539}{\sqrt{174,05868 - 614,6983 / 4}} \\
 &= \frac{0,0380539}{\sqrt{174,05868 - 153,67457}} \\
 &= \frac{0,0380539}{\sqrt{20,38411}} \\
 &= \frac{0,0380539}{4,5148765} \\
 &= 0,0084285
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{0,038994 - 0}{0,0084285} \\
 &= 4,6270866
 \end{aligned}$$

Oleh karena $t_0 = 4,627 > t_{1/2 \alpha (n-2)} = 4,303$, maka H_0 ditolak. Jadi antara kerja lembur dengan tingkat kerusakan produk terdapat pengaruh yang signifikan.



2. Untuk menjawab permasalahan kedua yaitu pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan tersebut digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Mencari hubungan antara kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari *pearson*.

1). Prosentase jam kerja lembur pada bagian *Stitching Soccer*.

Tabel V.8. Data jumlah jam kerja lembur
Tahun 1996 - 1999
Bagian *Stitching Soccer*
PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

No.	Tahun	Jumlah jam kerja yang digunakan	Jumlah jam kerja lembur	Persentase Kerja Lembur
1	1996	448.570	18.170	3,71901
2	1997	495.373	24.973	5,04125
3	1998	752.587	46.987	6,24339
4	1999	1.035.910	101.410	9,78946

2). Produktivitas tenaga kerja pada bagian *Stitching Soccer*.

Tabel.V.9. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
Bagian *Stitching Soccer*
Tahun 1996 - 1999

Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Jam yang Digunakan	Produktivitas Tenaga Kerja (%)
1996	439.464	488.570	89,94903
1997	442.518	495.373	89,33026
1998	663.578	752.578	88,17292
1999	870.152	1.035.910	83,9988

Tabel V.10. Tingkat kerja Lembur dan Produktivitas Tenaga Kerja
Bagian *Stitching Soccer*
(%)

Tahun	Kerja Lembur	Produktivitas Tenaga Kerja
1996	3,71901	89,94903
1997	5,04125	89,33026
1998	6,24339	88,17292
1999	9,78946	83,9988

Dari perhitungan diketahui bahwa semakin besar persentase pemakaian jam kerja lembur maka produktivitas dari tenaga kerja tersebut akan semakin menurun.

3). Menghitung koefisien korelasi:

Untuk lebih memudahkan dalam menghitung koefisien korelasi, maka dibuat tabel yang terdiri atas perkalian antara variabel independen yaitu kerja lembur (X) dan variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja (Y).

Tabel V.11. Tingkat kerja Lembur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja
Bagian *Stitching Soccer*
(%)

Tahun	X	Y	XY	X ²	Y ²
1996	3,71901	89,94903	334,52134	13,831035	8.090,8279
1997	5,04125	89,33026	450,33617	25,414201	7.979,8953
1998	6,24339	88,17292	550,49792	38,979918	7.774,4638
1999	9,78946	83,9988	822,30289	95,833527	7.055,7984
n = 4	$\Sigma X =$ 24,79311	$\Sigma Y =$ 351,45101	$\Sigma XY =$ 2.157,6582	$\Sigma X^2 =$ 174,05868	$\Sigma Y^2 =$ 30.900,984

$$\begin{aligned}
r &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}} \sqrt{\{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
&= \frac{4 (2.157,6582) - (24,79311) (351,45101)}{\sqrt{\{4 (174,05868) - (24,79311)^2\}} \sqrt{\{4 (30.900,984) - (351,45101)^2\}}} \\
&= \frac{8.630,6328 - 8.713,5635}{\sqrt{\{696,23472 - 614,6983\}} \sqrt{\{123.603,93 - 123.517,81\}}} \\
&= \frac{- 82,9307}{\sqrt{81,53642} \sqrt{86,12}} \\
&= \frac{- 82,9307}{(9,0297519) (9,2800862)} \\
&= \frac{- 82,9307}{83,796875} \\
&= - 0,9896633
\end{aligned}$$

b. Mencari besarnya pengaruh antara kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja

dengan menggunakan rumus regresi dengan kuadrat terkecil yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$\begin{aligned}
b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
&= \frac{4 (2.157,6582) - (24,79311) (351,45101)}{4 (174,05868) - (24,79311)^2}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{8.630,6328 - 8.713,5635}{696,23472 - 614,6983} \\
 &= \frac{- 82,9307}{81,53642} \\
 &= - 1,0171
 \end{aligned}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\begin{aligned}
 a &= 87,862752 - (- 1,0171)(6,1982775) \\
 &= 87,862752 + 6,304268 \\
 &= 94,16702
 \end{aligned}$$

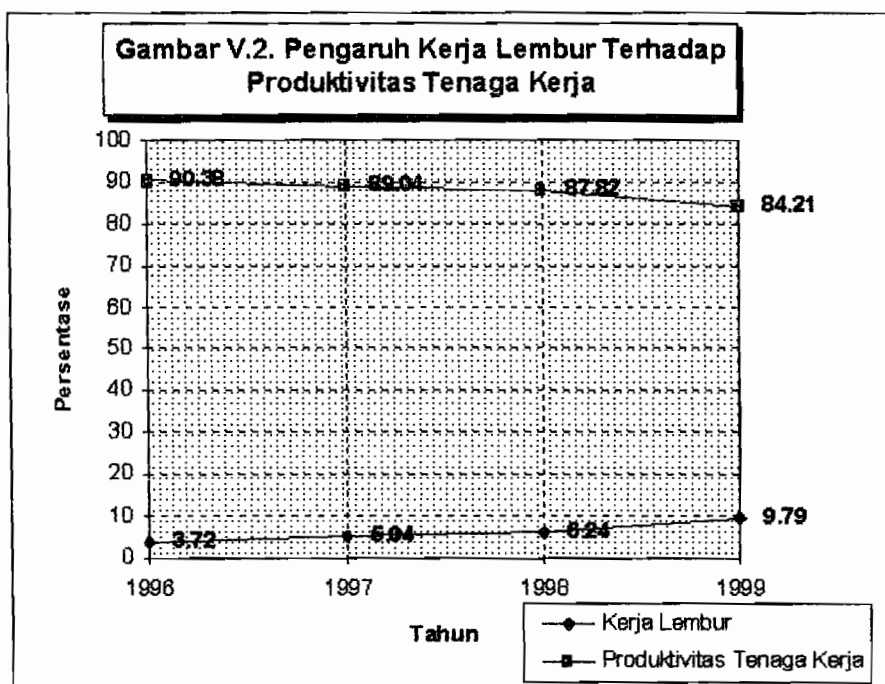
Nilai \bar{Y} diperoleh dari hasil pembagian jumlah nilai Y dibagi dengan jumlah data yaitu $1,53557 : 4 = 0,3838925$, sedangkan nilai \bar{X} berasal dari jumlah nilai X dibagi jumlah data yaitu $24,79311 : 4 = 6,1982775$.

$$Y = 94,16702 + (-1,0171) X$$

Tabel V.12. Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian *Stitching Soccer* (%)

Tahun	Kerja Lembur	Produktivitas Tenaga Kerja
1996	3,71901	90,38
1997	5,04125	89,04
1998	6,24339	87,82
1999	9,78946	84,21

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin besar persentase penggunaan jam kerja lembur maka akan mengakibatkan produktivitas dari tenaga kerja akan semakin menurun.



c. Uji hipotesa

1). $H_0 : B = 0$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara penggunaan jam kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja

$H_a : B \neq 0$ Berarti ada pengaruh negatif yang signifikan antara penggunaan jam kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja

2). Taraf signifikansi (α) = 5 % dan df (n-2) karena pengujian dua sisi maka

$$t_{0,025} = 4,303$$

3). Ho diterima apabila $-4,303 \leq t_0 \leq 4,303$

4). Uji Signifikansi

$$t = \frac{b - B}{S_b}$$

$$S_b = \frac{Se}{\sqrt{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2/n}}$$

$$\begin{aligned} Se &= \sqrt{\frac{\Sigma Y^2 - a\Sigma Y - b\Sigma XY}{n - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{30.900,984 - 94,16702(351,45101) - (-1,0171)(2.157,6582)}{4 - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{30.900,984 - 33.095,094 + 2.194,5541}{2}} \\ &= \sqrt{0,22205} \\ &= 0,4712218 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S_b &= \frac{0,4712218}{\sqrt{174,05868 - 614,6983/4}} \\ &= \frac{0,4712218}{\sqrt{174,05868 - 153,67457}} \\ &= \frac{0,4712218}{\sqrt{20,38411}} \end{aligned}$$

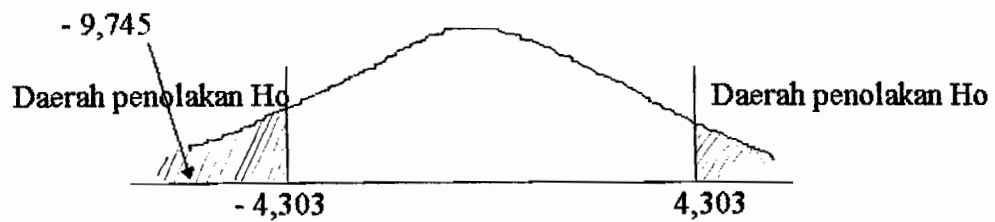
$$= \frac{0,4712218}{4,5148765}$$

$$= 0,1043709$$

$$t = \frac{-1,0171 - 0}{0,1043709}$$

$$= -9,7450534$$

Oleh karena $t_0 = -9,745 < t_{1/2\alpha (n-2)} = -4,303$, maka H_0 ditolak. Jadi antara kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja terdapat pengaruh negatif yang signifikan.



B. Pembahasan

Mutu suatu produk merupakan hal yang sangat penting untuk kelangsungan usaha suatu perusahaan terutama pada perusahaan ini yang sistem produksinya berdasarkan sistem pesanan. Tanpa adanya pesanan maka perusahaan akan berhenti beroperasi, oleh karena itu perusahaan harus menjaga dan mempertahankan agar produk yang dihasilkan bermutu tinggi. Mutu produk yang baik dapat dilihat dari kecilnya tingkat kerusakan produk yang terjadi selama proses produksi pada periode tertentu.

Adanya kenaikan penggunaan jam kerja lembur disebabkan oleh meningkatnya volume produksi yang disebabkan jumlah pesanan yang diterima oleh perusahaan khususnya bagian sepatu bola (*soccer*) yang harus selesai dikerjakan tepat pada waktunya. Dengan adanya kenaikan jumlah produksi yang harus dicapai maka akan meningkatkan jumlah penggunaan jam kerja. Meningkatnya penggunaan jam kerja disebabkan pula oleh tingkat kesulitan yang dihadapi untuk memproduksi sebuah jenis sepatu yang diinginkan oleh pemesan, karena semua rancangan desain sudah ditentukan oleh pemesan. Sebuah jenis sepatu dengan desain yang sangat mendetail tentu tingkat kesulitannya akan tinggi dan membutuhkan ketelitian pengerjaan sehingga akan membutuhkan waktu yang lebih banyak.

1. Pengaruh kerja lembur terhadap mutu produk

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa mutu produk diukur dari tingkat kerusakan produk yang terjadi selama produksi. Semakin tinggi persentase kerusakan produk maka berarti mutu produk akan semakin menurun. Dari data

yang diperoleh seperti terlihat pada tabel V.5 bahwa persentase penerapan kerja lembur di bagian *Stitching Soccer* dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, sedangkan persentase tingkat kerusakan produk dari tahun ke tahun juga mengalami kenaikan. Dari perhitungan dengan koefisien korelasi menunjukkan antara penggunaan jam kerja lembur dengan tingkat kerusakan produk yang terjadi terdapat hubungan yang tinggi yaitu sebesar 0,935393 yang artinya hubungan antara jam kerja lembur dengan tingkat kerusakan produk adalah searah atau positif tingkat keeratan hubungan sebesar 0,935393. Adanya hubungan positif antara kerja lembur dengan tingkat kerusakan produk berarti ada hubungan negatif antara kerja lembur dengan mutu produk, karena antara tingkat kerusakan produk dengan mutu produk sifatnya berlawanan, semakin besar tingkat kerusakan produk yang terjadi maka mutu produk akan semakin menurun demikian sebaliknya semakin kecil tingkat kerusakan produk maka mutu produk akan semakin baik.

Pengaruh dari penggunaan jam kerja lembur yang semakin besar akan mengakibatkan kenaikan produk rusak yang terjadi seperti yang terlihat pada hasil perhitungan dengan koefisien regresi dengan kuadrat terkecil seperti terlihat pada tabel.V. 7 yaitu:

- Tahun 1996 jumlah jam kerja yang digunakan dalam proses produksi pada bagian *Stitching Soccer* sebesar 488.570 jam. Jumlah jam kerja lembur sebesar $488.570 - 470.400 = 18.170$ jam. Jam kerja normal untuk tahun 1996 sebesar 470.400 berasal dari $7 \times 25 \times 224 \times 12 = 470.400$ (dalam satu hari

ada 8 jam kerja dikurangi 1 jam istirahat, setiap bulan diasumsikan jumlah hari kerja ada 25 hari kerja, jumlah tenaga kerja tahun 1996 ada 224 orang). Persentase lembur sebesar $18.170 : 48.570 = 3,71901 \%$ dengan tingkat kerusakan produk sebesar $0,2872025 \%$ artinya jika perusahaan menerapkan kerja lembur sebesar $3,71901\%$ akan menyebabkan produk rusak sebesar $0,2872025 \%$. Sehingga dengan penggunaan jam kerja lembur sebesar $3,71901 \%$ mutu produk akan menurun sebesar $0,2872025 \%$. Penggunaan jam kerja lembur dan tingkat kerusakan produk yang terjadi dari tahun ke tahun pada bagian *Stitching Soccer* mengalami kenaikan persentasenya.

- Tahun 1997 penggunaan jam kerja lembur naik sebesar $1,32224 \%$ dari tahun 1996 menjadi $5,04125 \%$ demikian pula tingkat kerusakan produk meningkat $0,051566 \%$ dari tahun 1996 menjadi $0,3387691$ yang berarti dengan naiknya jumlah penggunaan jam kerja lembur menjadi $5,04125$ maka mutu produk akan menurun sebesar $0,3387691 \%$.
- Tahun 1998 penggunaan jam kerja lembur naik sebesar $1,20214 \%$ dari tahun 1997 menjadi $6,24339 \%$ sedangkan tingkat kerusakan produk naik sebesar $0,0468827 \%$ dari tahun 1997 menjadi $0,3856518 \%$ yang berarti dengan naiknya jumlah penggunaan jam kerja lembur menjadi $6,24339 \%$ menyebabkan mutu produk menurun sebesar $0,3856518 \%$.
- Tahun 1999 penggunaan jam kerja lembur naik sebesar $3,54607$ dari tahun 1998 menjadi sebesar $9,78946 \%$ sedangkan tingkat kerusakan produk

meningkat sebesar 0,1382946 % dari tahun 1998 menjadi sebesar 0,5239464 %. Dengan adanya kenaikan jumlah penggunaan jam kerja lembur menjadi sebesar 9,78946 % maka mutu produk akan menurun sebesar 0,5239464 %.

Adanya kenaikan jumlah penggunaan jam kerja lembur akan meningkatkan jumlah produk rusak sehingga akan berakibat menurunkan mutu produk.

Data jam kerja yang diperoleh merupakan jumlah jam kerja yang digunakan dalam proses produksi (menjahit) yang terdiri atas jam kerja normal dan jam kerja lembur. Dari data tersebut tidak ada pemisahan antara penggunaan jam kerja normal dan jam kerja lembur, sehingga tidak diperoleh informasi mengenai tingkat kerusakan produk yang terjadi pada jam kerja normal dan tingkat kerusakan produk yang terjadi pada jam kerja lembur secara jelas.

Untuk mendukung penelitian ini bahwa tingkat kerusakan produk cenderung terjadi pada waktu penggunaan jam kerja lembur, maka penulis juga mencari hubungan dan pengaruh penggunaan jam kerja normal dengan tingkat kerusakan produk (perhitungan pengaruh jam kerja normal terhadap produk rusak ada di lampiran). Semakin besar jumlah persentase jam kerja lembur berarti semakin kecil persentase jam kerja normal yang digunakan, bila perusahaan menambah penggunaan jam kerja lembur maka persentase jam kerja lembur akan bertambah sedangkan persentase jam kerja normalnya akan berkurang. Demikian sebaliknya semakin kecil penggunaan jam kerja lembur maka persentase penggunaan jam kerja normal akan semakin besar dari jumlah jam yang digunakan.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan adanya hubungan negatif antara jam kerja normal dengan tingkat kerusakan produk, artinya bila persentase penggunaan jam kerja normal semakin besar karena berkurangnya penggunaan jam kerja lembur maka produk yang rusak persentasenya akan semakin menurun. Dan sebaliknya bila persentase penggunaan jam kerja normal semakin kecil karena bertambahnya jumlah penggunaan jam kerja lembur maka persentase produk yang rusak akan semakin besar. Pengaruh penggunaan jam kerja normal terhadap tingkat kerusakan produk yaitu:

- Tahun 1996 jumlah penggunaan jam kerja lembur sebesar 3,71901 % jadi jam kerja normal yang digunakan sebesar 96,28098 % sedangkan tingkat kerusakan produk yang terjadi sebesar 0,288407162 %. Hal ini berarti bila perusahaan menggunakan jam kerja normal sebesar 96,28098 % maka produk yang rusak sebesar 0,288407162 %.
- Tahun 1997 tingkat penggunaan jam kerja normal turun sebesar 1,32224 % dari tahun 1996 menjadi 94,95874 % sedangkan tingkat kerusakan produk yang terjadi sebesar 0,339334746 %. Jadi dengan menurunnya tingkat penggunaan jam kerja normal sebesar 1,32224 % tingkat kerusakan produk meningkat sebesar 0,050927584 %.
- Tahun 1998 tingkat penggunaan jam kerja normal turun sebesar 1,20214 % dari tahun 1997 menjadi 93,75660 % sedangkan tingkat kerusakan produk yang terjadi sebesar 0,385636541 %. Jadi dengan menurunnya tingkat

penggunaan jam kerja normal sebesar 1,20214 % maka tingkat kerusakan produk akan meningkat sebesar 0,046301795 %.

- Tahun 1999 tingkat penggunaan jam kerja normal turun sebesar 3,54607 % dari tahun 1998 menjadi 90,21053 sedangkan tingkat kerusakan produk yang terjadi sebesar 0,522217477 %. Jadi dengan penurunan tingkat penggunaan jam kerja normal sebesar 3,54607 % maka tingkat kerusakan produk akan meningkat sebesar 0,136580936 %.

Semakin kecil persentase penggunaan jam kerja normal yang disebabkan meningkatnya persentase penggunaan jam kerja lembur mengakibatkan tingkat kerusakan produk semakin besar.

2. Pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pada perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem *labor insentif* atau lebih banyak menggunakan tenaga manusia dalam proses produksi seperti pada bagian *Stitching Soccer* pada perusahaan ini, keberhasilan produksi sangat tergantung dari kemampuan dari tenaga kerja dalam memproduksi dalam hal ini kemampuan menjahit sepatu bola. Produktivitas dari masing-masing tenaga kerja akan ditentukan oleh kondisi dari masing-masing tenaga kerja tersebut. Disini penulis tidak meneliti produktivitas dari masing-masing tenaga kerja secara perseorangan melainkan produktivitas tenaga kerja produksi seluruh bagian *Stitching Soccer*.

Kerja lembur yang diberlakukan oleh perusahaan khususnya bagian *Stitching Soccer* mempunyai hubungan yang sangat erat dengan tingkat produktivitas tenaga kerja pada bagian tersebut. Hal itu terlihat dalam analisa data dengan menggunakan koefisien korelasi untuk mencari besarnya hubungan antara jam kerja lembur dengan produktivitas tenaga kerja menunjukkan hasil - 0,9896633 yang berarti antara jam kerja lembur yang digunakan mempunyai hubungan yang berlawanan arah atau mempunyai hubungan negatif yang tinggi dengan produktivitas tenaga kerja.

Semakin besar persentase penggunaan jam kerja lembur pada bagian *Stitching Soccer* akan mengakibatkan semakin menurunnya tingkat produktivitas dari tenaga kerja pada bagian tersebut seperti terlihat pada tabel V.12. Penggunaan jam kerja lembur pada bagian *Stitching Soccer* dari tahun ke tahun mengalami kenaikan sedangkan produktivitas tenaga kerja pada bagian tersebut mengalami penurunan.

- Tahun 1996 jumlah jam kerja lembur yang digunakan sebesar 3,71901 % sedangkan produktivitas dari tenaga kerjanya sebesar 90,384415 % ini berarti dengan adanya jam kerja lembur sebesar 3,71901 % maka mengakibatkan produktivitas tenaga kerja menjadi sebesar 90,384415 %.
- Tahun 1997 jumlah jam kerja lembur yang digunakan naik sebesar 1,32224 % dari tahun 1996 menjadi 5,04125 % sedangkan produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 1,34485 % menjadi 89,039565 %. Dengan

adanya kerja lembur sebesar 5,04125 % mengakibatkan produktivitas tenaga kerja menurun menjadi 89,039565 %.

- Tahun 1998 jumlah jam kerja lembur yang digunakan naik sebesar 1,20214 % dari tahun 1997 menjadi 6,24339 % sedangkan produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 1,222696 % menjadi 87,816869 %. Dengan adanya kerja lembur sebesar 6,24339 % mengakibatkan produktivitas tenaga kerja menurun menjadi 87,816869 %.
- Tahun 1999 jumlah jam kerja lembur yang digunakan naik sebesar 3,54607 % dari tahun 1998 menjadi 9,78946 % sedangkan produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 3,606708 % menjadi 84,210161 %. Dengan adanya kerja lembur sebesar 9,78946 % mengakibatkan produktivitas tenaga kerja menurun menjadi 84,210161 %.

Semakin besar persentase penggunaan jam kerja lembur pada bagian *Stitching Soccer* akan mengakibatkan penurunan persentase dari produktivitas tenaga kerja pada bagian tersebut.

Data jam kerja yang diperoleh merupakan jumlah jam kerja yang digunakan dalam proses produksi (menjahit) yang terdiri atas jam kerja normal dan jam kerja lembur. Dari data tersebut tidak ada pemisahan antara penggunaan jam kerja normal dan jam kerja lembur, sehingga tidak diperoleh informasi yang menunjukkan jumlah hasil produksi yang dicapai dalam jam kerja normal dan jumlah produksi yang dicapai dalam jam kerja lembur secara jelas. Untuk lebih

menguatkan bahwa penurunan produktivitas tenaga kerja disebabkan oleh penggunaan jam kerja lembur maka penulis juga mencari hubungan dan pengaruh penggunaan jam kerja normal dengan tingkat produktivitas tenaga kerja. (perhitungan mengenai pengaruh jam kerja normal terhadap produktivitas tenaga kerja ada di lampiran). Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan adanya hubungan positif antara penggunaan jam kerja normal dengan tingkat produktivitas tenaga kerja, artinya bila persentase penggunaan jam kerja normal semakin besar yang disebabkan pengurangan penggunaan jam kerja lembur, maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan semakin besar. Bila persentase penggunaan jam kerja normal semakin kecil yang disebabkan penambahan penggunaan jam kerja lembur, maka produktivitas tenaga kerja akan semakin menurun. Pengaruh penggunaan jam kerja normal terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu:

- Tahun 1996 jam kerja normal yang digunakan sebesar 96,28098 % sedangkan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 90,384592 %. Hal ini berarti bila perusahaan menggunakan jam kerja normal sebesar 90,384592 % maka produktivitas tenaga kerjanya sebesar 90,384592 %.
- Tahun 1997 tingkat penggunaan jam kerja normal turun sebesar 1,32224 % dari tahun 1996 menjadi 94,95874 % sedangkan produktivitas tenaga kerja sebesar 89,039648 %. Jadi dengan turunnya tingkat penggunaan jam kerja normal



sebesar 1,32224 % maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan turun sebesar 1,344944 %.

- Tahun 1998 tingkat penggunaan jam kerja normal turun sebesar 1,20214 % dari tahun 1997 menjadi 93,75660 % sedangkan produktivitas tenaga kerja sebesar 87,816865 %. Jadi dengan turunnya tingkat penggunaan jam kerja normal sebesar 1,20214 % maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan turun sebesar 1,222783 %.
- Tahun 1999 tingkat penggunaan jam kerja normal turun sebesar 3,54607 % dari tahun 1998 menjadi 90,21053 % sedangkan produktivitas tenaga kerja sebesar 84,209904 %. Jadi dengan turunnya tingkat penggunaan jam kerja normal sebesar 1,32224 % maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan turun sebesar 3,606961 %.

Semakin kecil persentase penggunaan jam kerja normal yang disebabkan karena bertambahnya persentase penggunaan jam kerja lembur akan mengakibatkan produktivitas tenaga kerja akan semakin menurun.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penggunaan jam kerja lembur pada bagian *Stitching Soccer* mempengaruhi mutu produk dalam produksi. Semakin besar penggunaan jam kerja lembur maka produk yang rusak akan semakin banyak seperti tampak pada analisa data pada bab.V. Kenaikan jumlah produk rusak berarti peneruanan mutu produk. Jadi jam kerja lembur mempunyai pengaruh yang negatif terhadap mutu produk, semakin besar persentase penggunaan jam kerja lembur mutu produk akan semakin menurun.

Penggunaan jam kerja lembur pada bagian *Stitching Soccer* juga mengakibatkan penurunan produktivitas tenaga kerja pada bagian tersebut. Jam kerja lembur mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin besar persentase penggunaan jam kerja lembur maka produktivitas dari tenaga kerja akan semakin menurun.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalama penelitian ini penulis hanya meneliti pada salah satu bagian pada perusahaan ini yaitu bagian *Stitching Soccer* (penjahitan). Penulis memilih bagian tersebut karena sesuai dengan topik yang diajukan penulis yaitu penggunaan tenaga kerja manusia dalam proses produksi. Pada bagian tersebut banyak menggunakan tenaga kerja manusia dalam penjahitan sepatu. Penulis hanya menggunakan salah satu dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi mutu produk yaitu tenaga kerja manusia.

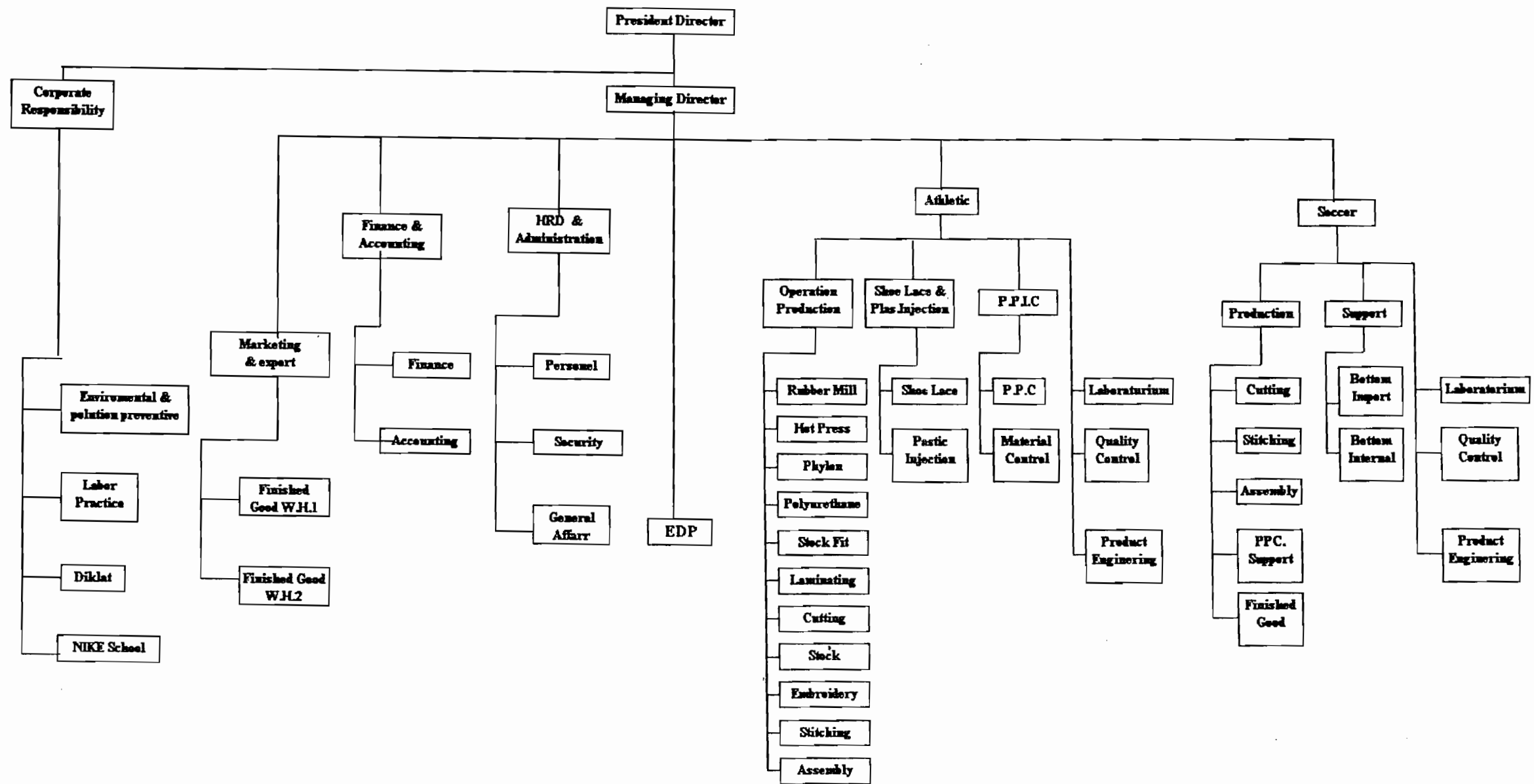
C. Saran

Berdasarkan analisa data menunjukkan adanya pengaruh negatif antara penggunaan jam kerja lembur terhadap mutu produk dan produktivitas tenaga kerja. Untuk menjaga agar perusahaan tidak mengalami kerugian maka penerapan jam kerja lembur sebaiknya dibatasi (persentase penggunaan jam kerja lembur sebaiknya tidak terlalu besar) agar tingkat kerusakan produk kecil dan produktivitas dari tenaga kerja juga tetap baik.

LAMPIRAN

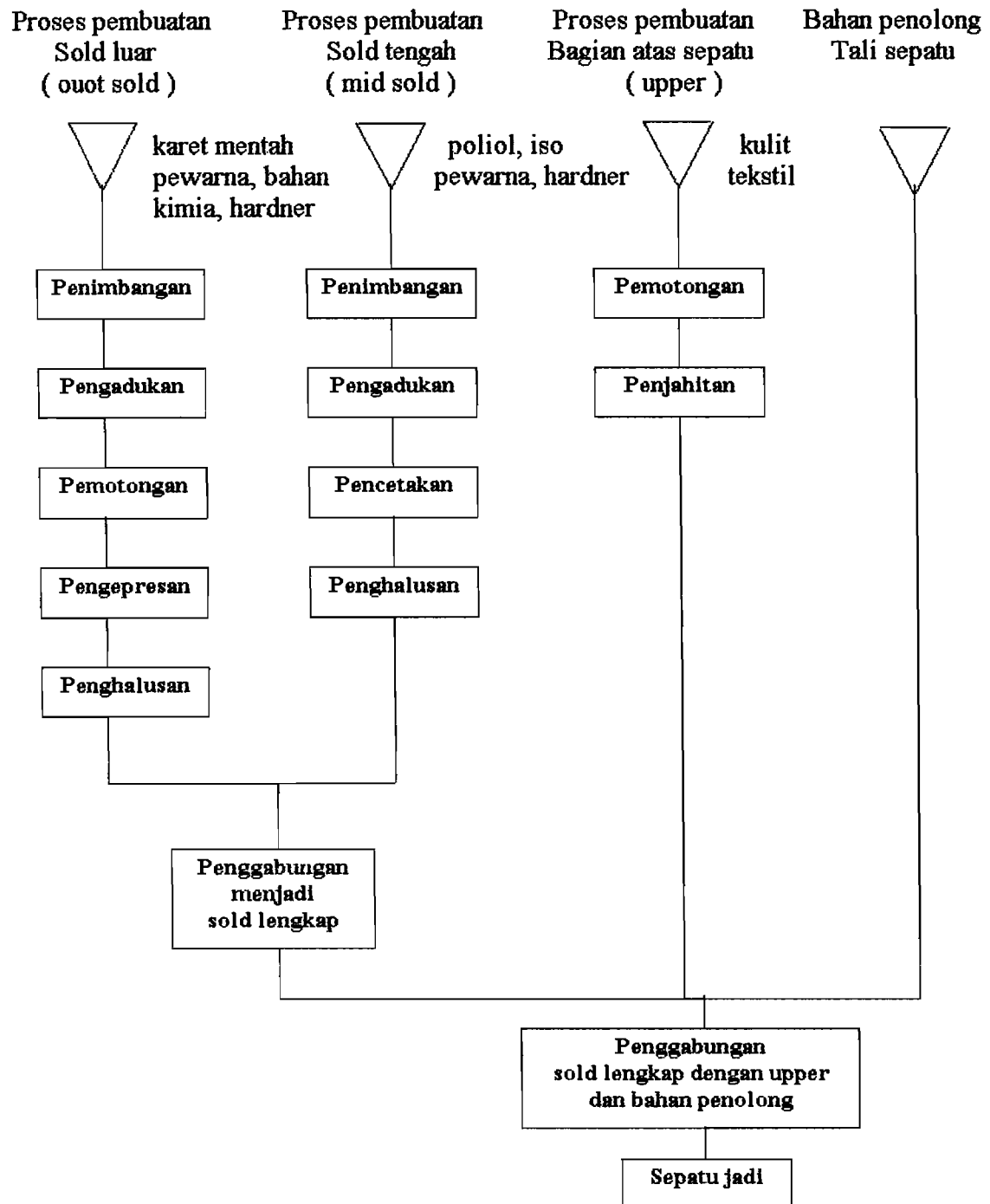
Lampiran 1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY



Lampiran. 2

BAGAN PROSES PEMBUATAN SEPATU



Lampiran 3

Menghitung pengaruh penggunaan jam kerja normal terhadap tingkat kerusakan produk.

Data Jam Kerja Normal dan Jam kerja Lembur
Bagian *Stitching Soccer*
PT. Hardaya Aneka Shoes Industry

Tahun	Jumlah jam kerja	Jam kerja normal	Jam kerja lembur	Persentase jam kerja normal	Persentase jam kerja lembur
1996	488.570	470.400	18.170	96,28098	3,71901
1997	495.373	470.400	24.973	94,95874	5,04125
1998	752.587	705.600	46.987	93,69299	6,24339
1999	1.035.910	934.500	101.410	90,21053	9,78946

1. Menghitung koefisien korelasi antara penggunaan jam kerja normal dengan tingkat kerusakan produk, X merupakan persentase jam kerja normal dari jumlah jam kerja yang digunakan sedangkan Y merupakan persentase produk rusak.

Tahun	X	Y	XY	X ²	Y ²
1996	96,28098	0,26259	25,28242254	9270,02711	0,068954
1997	94,95874	0,33716	32,01628878	9017,162302	0,113677
1998	93,75660	0,42994	40,30971260	8790,300044	0,184848
1999	90,21053	0,50588	45,63570292	8137,939723	0,255915
n = 4	ΣX = 375,2069	ΣY = 1,53557	Σ XY = 143,2441268	ΣX ² = 35215,42918	ΣY ² = 0,623393

$$r = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}} \sqrt{\{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$= \frac{4 (143,2441268) - (375,2069) (1,53557)}{\sqrt{\{4 (35.215,42918) - (375,2069)^2\}} \sqrt{\{4 (0,623393) - (1,53557)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{572,9765072 - 576,1564594}{\sqrt{\{140.861,7167 - 140.780,2148\}} \sqrt{\{2,493572 - 2,357975225\}}} \\
&= \frac{-3,13913874}{\sqrt{81,5019} \sqrt{0,135596775}} \\
&= \frac{-3,13913874}{(9,027840273) (0,36823467)} \\
&= \frac{-3,13913874}{3,324363784} \\
&= -0,9442826
\end{aligned}$$

2. Mencari besarnya pengaruh antara jam kerja normal dengan tingkat kerusakan produk yaitu dengan rumus regresi dengan kuadrat terkecil.

$$\begin{aligned}
&Y = a + bX \\
b &= \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
&= \frac{4 (143,2441268) - (375,2069) (1,53557)}{4 (35.215,42918) - (375,2069)^2} \\
&= \frac{572,9765072 - 576,1564594}{140.861,7167 - 140.780,2148} \\
&= \frac{-3,13913874}{81,5019} \\
&= -0,038516142
\end{aligned}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\begin{aligned} a &= 0,3838925 - (-0,038516142)(93,801725) \\ &= 0,3838925 + 3,61288656 \\ &= 3,99677906 \end{aligned}$$

$$Y = 3,99677906 - 0,038516142(X)$$

**Pengaruh Jam Kerja Normal Terhadap Produk Rusak
Bagian *Stitching Soccer*
PT. Hardaya Aneka Shoes Industry**

Tahun	Persentase jam kerja normal	tingkat kerusakan produk
1996	96,28098	0,288407162
1997	94,95874	0,339334746
1998	93,75660	0,385636541
1999	90,21053	0,522217477

Lampiran 4.

Menghitung pengaruh penggunaan jam kerja normal terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Data Jam Kerja Normal dan Produktivitas Tenaga Kerja
Bagian *Stitching Soccer*
PT. Hardaya Aneka Shoes Industry

Tahun	Persentase jam kerja normal	Persentase produktivitas tenaga kerja
1996	96,28098	89,94903
1997	94,95874	89,33026
1998	93,69299	88,17292
1999	90,21053	83,99880

1. Menghitung koefisien korelasi antara penggunaan jam kerja normal dengan tingkat produktivitas tenaga kerja, X merupakan persentase jam kerja normal dari jumlah jam kerja yang digunakan sedangkan Y merupakan persentase produktivitas tenaga kerja.

Tahun	X	Y	XY	X ²	Y ²
1996	96.28098	89,94903	8660,3807	9.270,0271	8.090,8279
1997	94.95874	89,33026	8482,6889	9.017,1623	7.979,8953
1998	93.75660	88,17292	8266,7931	8.790,3000	7.774,4638
1999	90.21053	83,99880	7577,5762	8.137,9397	7.055,7984
n = 4	ΣX = 375.20685	ΣY = 351,45101	Σ XY = 32.987,438	ΣX ² = 35.215,428	ΣY ² = 30.900,984

$$r = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}} \sqrt{\{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$= \frac{4 (32.987,438) - (375,20685) (351,45101)}{\sqrt{\{4 (35.215,428) - (375,20685)^2\}} \sqrt{\{4 (30.900,984) - (351,45101)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{131.949,75 - 131.866,82}{\sqrt{\{140.861,71 - 140.780,18\}} \sqrt{\{123.603,93 - 123.517,81\}}} \\
&= \frac{82,93}{\sqrt{81,53} \sqrt{86,12}} \\
&= \frac{82,93}{(9,0293964) (9,2800862)} \\
&= \frac{82,93}{83,793576} \\
&= 0,989694
\end{aligned}$$

2. Mencari besarnya pengaruh antara jam kerja normal dengan produktivitas tenaga kerja yaitu dengan rumus regresi dengan kuadrat terkecil.

$$Y = a + bX$$

$$\begin{aligned}
b &= \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
&= \frac{4 (32.987,438) - (375,20685) (351,45101)}{4 (35.215,428) - (375,20685)^2} \\
&= \frac{131.949,75 - 131.866,82}{140.861,71 - 140.780,18} \\
&= \frac{82,93}{81,53} \\
&= 1,0171715
\end{aligned}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\begin{aligned} a &= 87,862752 - 1,0171715 (93,801725) \\ &= 87,862752 - 95,412428 \\ &= -7,549676 \end{aligned}$$

$$Y = -7,549676 + 1,0171715 (X)$$

**Pengaruh Jam Kerja Normal Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja
Bagian *Stitching Soccer*
PT. Hardaya Aneka Shoes Industry**

Tahun	Persentase jam kerja normal	Persentase produktivitas tenaga kerja
1996	96,28098	90,384592
1997	94,95874	89,039648
1998	93,75660	87,816865
1999	90,21053	84,209904

Lampiran 5.

1. Menghitung jam kerja lembur

$$\text{prosentase kerja lembur} = \frac{\text{Jam kerja lembur}}{\text{Total jam kerja}} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1996} &= \frac{18.170}{488.570} \times 100 \% \\ &= 3,71901 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1997} &= \frac{24.973}{495.373} \times 100 \% \\ &= 5,04125 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1998} &= \frac{46.987}{752.587} \times 100 \% \\ &= 6,24339 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1999} &= \frac{101.410}{1.035.910} \times 100 \% \\ &= 9,78946 \end{aligned}$$

2. Menghitung persentase produk rusak pada bagian *stitching soccer*.

$$\text{Prosentase kerusakan} = \frac{\text{Jumlah produk rusak}}{\text{Jumlah produk yang dihasilkan}} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1996} &= \frac{1.154}{439.464} \times 100 \% \\ &= 0,26259 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1997} &= \frac{1.492}{442.518} \times 100 \% \\ &= 0,33716 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1998} &= \frac{2.853}{663.578} \times 100 \% \\ &= 0,42994 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 1999} &= \frac{4.402}{870.152} \times 100 \% \\ &= 0,50588 \end{aligned}$$

3. Menghitung pengaruh kerja lembur terhadap produk rusak.

$$Y = 0,1421634 + 0,0389994 X$$

Tahun 1996

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 0,1421634 + 0,0389994 (3,71901) \\ &= 0,1421634 + 0,1450391 \\ &= 0,2872021 \\ &= 0,29 \end{aligned}$$

Tahun 1997

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 0,1421634 + 0,0389994 (5,04125) \\ &= 0,1421634 + 0,1966057 \\ &= 0,3387691 \\ &= 0,34 \end{aligned}$$

Tahun 1998

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 0,1421634 + 0,0389994 (6,24339) \\ &= 0,1421634 + 0,2434884 \\ &= 0,3856518 \\ &= 0,39 \end{aligned}$$

Tahun 1999

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 &= 0,1421634 + 0,0389994 (9,78946) \\
 &= 0,1421634 + 0,381783 \\
 &= 0,5259464 \\
 &= 0,53
 \end{aligned}$$

4. Menghitung produktivitas tenaga kerja pada bagian stitching soccer.

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah hasil produksi}}{\text{Jumlah jam kerja yang digunakan}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tahun 1996} &= \frac{439.464}{488.570} \times 100\% \\
 &= 89,94903
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tahun 1997} &= \frac{442.518}{495.373} \times 100\% \\
 &= 89,33026
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tahun 1998} &= \frac{663.578}{752.578} \times 100\% \\
 &= 88,17292
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Tahun 1999} &= \frac{870.152}{1.035.910} \times 100 \% \\ &= 83,9988\end{aligned}$$

5. Menghitung pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas tenaga kerja

Tahun 1996

$$\begin{aligned}Y &= a + bX \\ &= 94,16702 + (-1,0171)(3,71901) \\ &= 94,16702 - 3,782605 \\ &= 90,384415 \\ &= 90,38\end{aligned}$$

Tahun 1997

$$\begin{aligned}Y &= a + bX \\ &= 94,16702 + (-1,0171)(5,04125) \\ &= 94,16702 - 5,1274553 \\ &= 89,039565 \\ &= 89,04\end{aligned}$$

Tahun 1998

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 &= 94,16702 + (-1,0171)(6,24339) \\
 &= 94,16702 - 6,3501519 \\
 &= 87,816869 \\
 &= 87,82
 \end{aligned}$$

Tahun 1999

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 &= 94,16702 + (-1,0171)(9,78946) \\
 &= 94,16702 - 9,9568597 \\
 &= 84,210161 \\
 &= 84,21
 \end{aligned}$$

6. Menghitung pengaruh jam kerja normal terhadap produk rusak.

$$Y = 3,99677906 - 0,038516142 (X)$$

Tahun 1996

$$\begin{aligned}
 Y &= 3,99677906 - 0,038516142 (96,28098) \\
 &= 3,99677906 - 3,708371898 \\
 &= 0,288407162
 \end{aligned}$$

Tahun 1997

$$\begin{aligned} Y &= 3,99677906 - 0,038516142 (94,95874) \\ &= 3,99677906 - 3,657444314 \\ &= 0,339334746 \end{aligned}$$

Tahun 1998

$$\begin{aligned} Y &= 3,99677906 - 0,038516142 (93,7566) \\ &= 3,99677906 - 3,61142519 \\ &= 0,385363871 \end{aligned}$$

Tahun 1996

$$\begin{aligned} Y &= 3,99677906 - 0,038516142 (90,21053) \\ &= 3,99677906 - 3,474561583 \\ &= 0,522217477 \end{aligned}$$

7. Menghitung pengaruh jam kerja normal terhadap produktivitas tenaga kerja.

$$Y = - 7,549676 + 1,0171715 (X)$$

Tahun 1996

$$\begin{aligned} Y &= - 7,549676 + 1,0171715 (96,28098) \\ &= - 7,549676 + 97,934268 \\ &= 90,384592 \end{aligned}$$

Tahun 1997

$$\begin{aligned} Y &= - 7,549676 + 1,0171715 (94,95874) \\ &= - 7,549676 + 96,589324 \\ &= 89,039648 \end{aligned}$$

Tahun 1998

$$\begin{aligned} Y &= - 7,549676 + 1,0171715 (93,7566) \\ &= - 7,549676 + 95,366541 \\ &= 87,816865 \end{aligned}$$

Tahun 1999

$$\begin{aligned} Y &= - 7,549676 + 1,0171715 (90,21053) \\ &= - 7,549676 + 91,75958 \\ &= 84,209904 \end{aligned}$$

Lampiran 6.

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Data Jam Kerja

Bagian Stitching Soccer

No.	Bulan	Th.1996 (224 kywn)	Th.1997 (224 kywn)	Th. 1998 (336 kywn)	Th.1999 (445 kywn)
01	Januari	41.475	41.776	60.711	84.456
02	Februari	41.220	40.819	61.860	84.923
03	Maret	40.660	41.578	61.367	84.251
04	April	40.807	40.369	60.503	84.799
05	Mei	40.678	40.783	66.239	89.992
06	Juni	40.575	40.671	62.748	89.970
07	Juli	40.505	42.470	61.195	89.467
08	Agustus	40.182	41.543	63.614	80.700
09	September	40.028	40.490	63.890	92.012
10	Oktober	40.080	40.884	65.808	87.535
11	Nopember	41.032	41.540	62.640	86.658
12	Desember	41.328	42.450	62.012	81.147
	Jumlah	488.570	495.373	752.587	1.035.910

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Data Jumlah Produksi

Bagian Stitching Soccer

No.	Bulan	Th. 1996 (224 kywn)	Th.1997 (224 kywn)	Th. 1998 (336 kywn)	Th.1999 (445 kywn)
01	Januari	41.375	59.304	57.390	78.600
02	Februari	35.280	38.934	44.140	34.800
03	Maret	30.728	51.072	25.200	21.342
04	April	25.654	13.248	17.200	43.722
05	Mei	24.552	15.864	60.570	55.350
06	Juni	24.861	19.350	56.810	56.292
07	Juli	22.548	55.650	50.922	83.010
08	Agustus	18.452	44.544	55.518	62.616
09	September	15.625	15.096	78.035	150.750
10	Oktober	17.820	20.226	91.905	104.238
11	Nopember	28.655	38.670	66.700	92.564
12	Desember	38.954	70.560	59.188	86.868
	Jumlah	324.504	442.518	663.578	870.152

PT.HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Data produk rusak
Bagian *Stitching Soccer*

No.	Bulan	Th.1996 (224 kywn)	Th. 1997 (224 kywn)	Th. 1998 (336 kywn)	Th.1999 (445 kywn)
01	Januari	174	257	437	416
02	Februari	106	136	353	170
03	Maret	103	173	51	190
04	April	67	58	30	238
05	Mei	53	86	171	241
06	Juni	49	122	156	510
07	Juli	39	102	168	503
08	Agustus	20	151	227	314
09	September	19	55	442	645
10	Oktober	24	45	687	435
11	Nopember	70	83	60	347
12	Desember	128	224	70	393
	Jumlah	852	1.492	2.853	4.402

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Data Jam Kerja Lembur
Bagian *Stitching Soccer*
Tahun 1996 (jumlah tenaga kerja 224)

No.	Bulan	Jumlah jam kerja yang digunakan	Jam kerja normal (sebulan 25 hari kerja)	Jumlah jam kerja lembur
01	Januari	41.475	39.200	2.275
02	Februari	41.220	39.200	2.020
03	Maret	40.660	39.200	1.460
04	April	40.807	39.200	1.607
05	Mei	40.678	39.200	1.478
06	Juni	40.575	39.200	1.375
07	Juli	40.505	39.200	1.305
08	Agustus	40.182	39.200	982
09	September	40.028	39.200	828
10	Oktober	40.080	39.200	880
11	Nopember	41.032	39.200	1.832
12	Desember	41.328	39.200	2.128
	Jumlah	488.570	470.400	18.170

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Data Jam Kerja Lembur
 Bagian Stitching Soccer
 Tahun 1997 (jumlah tenaga kerja 224)

No.	Bulan	Jumlah jam kerja yang digunakan	Jam kerja normal (sebulan 25 hari kerja)	Jumlah jam kerja lembur
01	Januari	41.776	39.200	2.576
02	Februari	40.819	39.200	1.619
03	Maret	41.578	39.200	2.378
04	April	40.369	39.200	1.169
05	Mei	40.783	39.200	1.583
06	Juni	40.671	39.200	1.471
07	Juli	42.470	39.200	3.270
08	Agustus	41.543	39.200	2.343
09	September	40.490	39.200	1.290
10	Oktober	40.884	39.200	1.684
11	Nopember	41.540	39.200	2.340
12	Desember	42.450	39.200	3.250
	Jumlah	495.373	470.400	24.973

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Data Jam Kerja Lembur
 Bagian Stitching Soccer
 Tahun 1998 (jumlah tenaga kerja 336)

No.	Bulan	Jumlah jam kerja yang digunakan	Jam kerja normal (sebulan 25 hari kerja)	Jumlah jam kerja lembur
01	Januari	60.711	58.800	1.911
02	Februari	61.860	58.800	3.060
03	Maret	61.367	58.800	2.567
04	April	60.503	58.800	1.703
05	Mei	66.239	58.800	7.437
06	Juni	62.748	58.800	3.948
07	Juli	61.195	58.800	2.395
08	Agustus	63.614	58.800	4.814
09	September	63.890	58.800	5.090
10	Oktober	65.808	58.800	7.008
11	Nopember	62.640	58.800	3.840
12	Desember	62.012	58.800	3.212
	Jumlah	752.587	705.600	46.987

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

Data Jam Kerja Lembur

Bagian Stitching Soccer

Tahun 1999 (jumlah tenaga kerja 445)

No.	Bulan	Jumlah jam kerja yang digunakan	Jam kerja normal (sebulan 25 hari kerja)	Jumlah jam kerja lembur
01	Januari	84.456	77.875	6.581
02	Februari	84.923	77.875	7.048
03	Maret	84.251	77.875	6.376
04	April	84.799	77.875	6.924
05	Mei	89.992	77.875	12.117
06	Juni	89.970	77.875	12.095
07	Juli	89.467	77.875	11.592
08	Agustus	80.700	77.875	2.825
09	September	92.012	77.875	14.137
10	Oktober	87.535	77.875	9.660
11	Nopember	86.658	77.875	8.783
12	Desember	81.147	77.875	3.272
	Jumlah	1.035.910	934.500	101.410

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (1997) *Analisis Statistik Untuk Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Anorogo, Panji., & Widiyanti, Ninik (1990) *Psikologi Dalam Industri*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barra, Ralp (1986) *Menerapkan Gugus Mutu: Strategi Praktis Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keuntungan*. Jakarta : Erlangga.
- Besterfield, Dale H., Besterfield, Carol- Michna., Besterfield , Glen H., Besterfield, Mary-sacre (1995) *Total Quality Management*. United States of Amerika: Prantice Hall International, Inc.
- Feigenbaum, Armand V. (1991) *Total Quality Control, third edision revisied*. Singapore: MC. Graw, Inc.
- Juran, J. M. (1995) *Kepemimpinan Mutu*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Majalah Kinerja (1998) *Kinerja, jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Program Pasca Sarjana UAJY.
- Mizuno, Shigeru (1994) *Pengendalian Mutu Perusahaan Secara Menyeluruh*. Jakarta: Pustaka Rinaman Pressindo.
- Ravianto, J. (1985) *Produktivitas dan Teknologi Serr Produktivitas V*. Jakarta: Lembaga Sarana Informatika Usaha dan Produktivitas.
- Siagian, Sondang P. (1989) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara
- Siswanto (1987) *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Supranto, J. (1986) *Pengantar Probabilitas dan Statistik Induktif*. Jakarta: Erlangga
- Supriyono (1985) *Akuntansi Biaya, edisi 2*. Yogyakarta: BPFE - UGM.
- (1994) *Akuntansi Biaya dan Akuntansi Manajemen untuk Teknologi Maju dan Globalisasi*. Yogyakarta: BPFE - UGM.
- Sutrisno, Hadi.(1986) *Kapita Selekt Psikologi Karyawan*. Yogyakarta: BPA-UGM.
- Tunggal, Amin Widjaja.(1992) *Audit Mutu*. Jakarta:Rineka Cipta

Lampiran daftar Pertanyaan :

Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya.

1. Kapan Perusahaan didirikan, siapa pendirinya dan dimana letaknya?
2. Siapa pimpinan perusahaan dari yang pertama dan yang sekarang?
3. Apa nama perusahaan?
4. Kapan perusahaan mulai berproduksi?
5. Alasan pemilihan letak?
6. Berapa luas perusahaan dan adakah lokasi di tempat lain?
7. Apakah ada rencana perluasan?

B. Struktur Organissasi

1. Bentuk perusahaan
2. Bagaimana struktur organisasi perusahaan?
3. Bagaimanakah sistem tanggung jawabnya?

C. Personalia

1. Berapakah jumlah tenaga kerja yang digunakan?
2. Darimana tenaga kerja diperoleh?
3. Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja?

4. Berapa jam kerja karyawan tiap harinya?
5. Bagaimana sistem pengupahannya?
6. Bagaimanakah sistem kerja yang digunakan?
7. Apakah perusahaan menerapkan kerja lembur dan bagaimana kebijaksanaan pengupahannya?
8. Fasilitas apa saja yang diberikan perusahaan?
9. Apakah ada tunjangan kecelakaan, sakit dan lainnya?

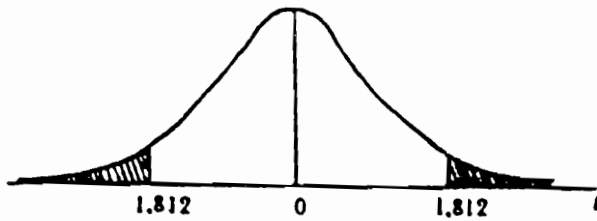
D. Pemasaran

1. Siapa konsumennya?
2. Daerah mana saja tujuan pemasarannya?
3. Bagaimana sistem distribusinya?
4. Usaha apasaja yang dilakukan untuk memperlancar penjualan?

E. Produksi

1. Apa bahan baku yang digunakan?
2. Berapa bahan baku yang diperlukan setiap bulan?
3. Bagaimana proses produksinya?
4. Apa saja hasil produksinya?
5. Berapa rata-rata produksi yang dihasilkan setiap oleh karyawan?
6. Berapa jumlah produk rusak atau produk cacat setiap bulannya?

TABEL VI Tabel titik persentasi distribusi



Bagi d.f. = 10 derajat bebas

$$P(t > 1.812) = 0.05$$

$$P(t < -1.812) = 0.05$$

d.f. \ α	.25	.20	.15	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	.765	.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	.741	.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	.727	.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	.718	.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	.711	.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	.706	.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	.703	.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	.700	.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	.697	.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	.695	.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	.694	.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	.692	.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	.691	.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	.690	.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	.689	.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	.688	.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	.688	.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	.687	.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	.686	.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	.686	.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	.685	.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	.685	.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	.684	.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.722
26	.684	.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	.684	.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	.683	.855	1.056	1.313	1.701	2.018	2.467	2.763	3.674
29	.683	.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	.683	.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	.681	.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.551
60	.679	.843	1.046	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	.677	.845	1.041	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	.674	.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

Fisher and Yates: Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research. II.



PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY

actory :
1. Gajah Tunggal,
asa Pasir Jaya
ingerang - Indonesia
one : 5900143
ix : 5907926/28

Jakarta Office :
Jln. Cikini Raya No. 69
Jakarta 10330 Indonesia
Cable RUOFLAB
Telex : 61665 ABB JKT IA
Phone : (021) 335857 Fax : (021) 335868

SURAT KETERANGAN

No.H.058/ADM -DIKLAT/XII/1999

Yang bertanda tangan di bawah ini, PUSDIKLAT PT. Hardaya Aneka Shoes Industry
Tangerang menerangkan bahwa :

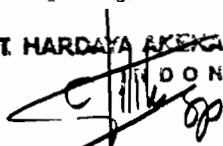
Nama : Ignatius Haryono
Nim : 952114053
Jurusan : Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta.

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Hardaya Aneka Shoes Industry, terhitung mulai
tanggal 22 s/d 30 Nopember 1999.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Tangerang, 2 Desember 1999

PT. HARDAYA ANEKA SHOES INDUSTRY
INDONESIA


C. Titik Cahyani

