

PENGARUH PERAN GANDA, FLEKSIBILITAS JAM KERJA DAN UPAH TERADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HOLI KARYA SAKTI SEMARANG (STUDI KASUS PADA BURUH PEREMPUAN BAGIAN PRODUKSI)

Oktya Deffi Antiqka¹, Dr. Ari Pradhanawati, MS²
oktya.antika@gmail.com

ABSTRACT

Labor productivity is an important thing that must be considered and often used to measure the extent to which workers can reach the target set company. Labor productivity can be influenced by several factors among them are the dual role, flexibility of working hours, and wages. PT. Holi Karya Sakti Semarang is the company garment that develops with the production and export gloves golf and sky. The purpose of this research is to know the influence of the dual role, flexibility of working hours, and wages against labor productivity on PT. Holi Holi Karya Sakti Semarang. This research using a quantitative approach. Sample 100 laborers a number of women who are married and have a child using random sampling technique. Data collection use instruments the questionnaire. Analysis research on the SPSS 20.0 version. The result showed that the dual role influences work productivity with t count 1,742 > t table 1,661. Flexibility working hours influences work productivity with t count 1,705 > t table 1,661. Wages influences work productivity with t count 2,452 > t table 1,661. Simultaneously the dual role, flexibility working hours, and wages influences work productivity with an f count 3,549 > f table 2,14 with the significance 0,000 > 0,010.

Advice for companies to support the dual role by workers women, increase the flexibility working hours and increase their salaries considered less appropriate. Third the variables have some indicator less than optimal so as to can increase productivity work can be done by improving the dual role, flexibility working hours and wages

Keywords: Dual Role, Flexibility Working Hours, Wage, Work Productivity

¹ Oktya Deffi Antiqka, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dan sering digunakan untuk mengukur sejauh mana pekerja dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah peran ganda, fleksibilitas jam kerja, dan upah. PT. Holi Karya Sakti Semarang merupakan perusahaan garmen yang berkembang dengan produksi serta ekspor sarung tangan Golf dan Ski. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran ganda, fleksibilitas jam kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Holi Karya Sakti Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel sejumlah 100 buruh perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak dengan menggunakan teknik *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Analisis dalam penelitian menggunakan program SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran ganda berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $1,742 > t$ tabel $1,661$. Fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t hitung $1,705 > t$ tabel $1,661$. Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan t hitung $2,452 > t$ tabel $1,661$. Secara simultan peran ganda, fleksibilitas jam kerja, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung $3,549 > F$ tabel $2,14$ dengan angka signifikansi $0,000 < 0,010$.

Saran untuk perusahaan agar lebih mendukung peran ganda yang dilakukan buruh perempuan, meningkatkan fleksibilitas jam kerja serta meningkatkan upah yang dinilai kurang sesuai. Ketiga variabel tersebut memiliki beberapa indikator yang kurang optimal sehingga untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan peran ganda, fleksibilitas jam kerja dan upah.

Kata kunci : Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja, Upah, Produktivitas Kerja

¹ Oktya Deffi Antiqka, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri di Indonesia baik itu industri sedang, besar maupun kecil kini terus meningkat bahkan memberikan alternatif baru dalam membuka kesempatan kerja bagi perempuan. Dengan adanya industri-industri tersebut menjadikan kaum perempuan lebih produktif dalam berbagai kegiatan, salah satunya kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan. Tuntutan biaya hidup yang semakin tinggi dan kondisi ekonomi juga mendorong sebagian besar kaum perempuan untuk berperan dalam meningkatkan pendapatan mereka dengan bekerja sebagai buruh pabrik, berdagang di pasar membuka warung makan dan lain-lain.

Dalam aktivitasnya para buruh perempuan yang memilih melakukan peran ganda, mengalokasikan waktunya tidak hanya dilihat dari sektor bekerja untuk mendapatkan nafkah, melainkan waktu yang dicurahkan juga untuk melakukan produktifitas rumah tangga. Para buruh perempuan yang berperan ganda dituntut untuk memenuhi kewajibannya dalam keluarga sekaligus dalam pekerjaan.

PT Holi Karya Sakti adalah perusahaan garmen yang berkembang dengan produksi serta ekspor sarung tangan Golf dan Ski yang beralamat di Jl. Majapahit No. 775, km. 11,5 Semarang. Perusahaan ini memiliki pekerja/buruh berjumlah 600 orang dengan hampir 90 % jumlahnya adalah buruh perempuan. Perusahaan juga sudah menetapkan upah yang sama antara buruh perempuan dan buruh laki-laki yaitu setara dengan Upah Minimum Kota di Semarang.

Produktivitas kerja sering digunakan sebagai ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu. (Sunyoto,2012:41). Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan harus dapat melakukan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan yaitu dengan memberikan imbalan atau upah yang layak, dan jam kerja yang efisien, sehingga buruh perempuan dapat mengatur waktunya untuk kapan harus mengurus keluarga dan kapan harus fokus dalam bekerja. Dari data target dan realisasi produksi PT. Holi Karya Sakti pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 dapat diketahui bahwa awalnya karyawan tidak dapat mencapai target produksi dan bisa dikatakan produktivitas kerja rendah, namun di tahun 2012 terjadi peningkatan sebesar 2,29% dan terus meningkat sampai tahun 2015.

Namun perlu kita teliti lebih lanjut, apakah kenaikan produktivitas kerja buruh perempuan tersebut terjadi karena adanya faktor lain terutama yang berkaitan dengan peran ganda, fleksibilitas jam kerja dan upah sebagai faktor yang dapat mempegaruhi produktivitas kerja buruh perempuan atau tidak.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi yaitu **“Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Holi Karya Sakti Semarang” (Studi Kasus Pada Buruh Perempuan Bagian Produksi).**

¹ Oktya Deffi Antika, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh peran ganda terhadap produktivitas kerja pada PT. Holi Karya Sakti Semarang?
2. Bagaimana pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Holi Karya Sakti Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Holi Karya Sakti Semarang?
4. Bagaimana pengaruh peran ganda, fleksibilitas jam kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja pada PT. Holi Karya Sakti Semarang?

Kajian Teori

Buruh Perempuan

Buruh perempuan ialah para perempuan dewasa atau para istri yang mengurus masalah keistrian dan masalah rumah tangga yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik jasmani ataupun rohani. Buruh ada dua yaitu :

1. Buruh kerah putih, disebut pula buruh profesional, yaitu menggunakan tenaga otak dalam bekerja.
2. Buruh kasar, biasa disebut buruh kerah biru, yaitu buruh tersebut menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Peran Ganda Perempuan

Adapun pengertian peran (role) merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Artinya seseorang telah menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan kedudukannya (Narwoko, 2004:138). Kemudian menurut Gunarsa (2000:253-254), wanita sebagai anggota keluarga berperan ganda :

1. Wanita sebagai anggota keluarga : memberi inspirasi tentang gambaran arti hidup dan perannya sebagai wanita dalam menentukan nilai-nilai yang akan menjadi tujuan hidup yang mewarnai hidup sehari-hari dan keluarga.
2. Wanita sebagai isteri : membantu suami dalam menentukan nilai-nilai yang akan menjadi tujuan hidup yang mewarnai hidup sehari-hari dan keluarga.
3. Wanita sebagai pencari nafkah : wanita untuk kepuasan diri bisa menunjukkan kemampuannya dengan bekerja. Wanita yang berambisi tinggi, sudah menikah bisa juga tetap mengejar karir. Dalam kenyataannya ada wanita yang perlu bekerja di luar atau di dalam rumah untuk meringankan beban suami atau untuk mengamalkan kemampuannya setelah mempelajari sesuatu yang member kepuasan tersendiri, sambil menambah penghasilan keluarga.
4. Wanita sebagai ibu rumah tangga
5. Wanita sebagai ibu dari anak
6. Wanita sebagai wanita karir yang berkeluarga, menjadi isteri dan ibu : perlu memiliki perangkat urutan peran dalam kemajemukan perannya agar dapat mengatasi konflik yang mungkin akan dihadapinya bila pada saat yang sama dituntut melaksanakan beberapa peran. Wanita dalam menggemban peran dan

¹ Oktya Deffi Antika, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

tanggung jawab sebagai anggota keluarga, turut berperan membentuk hari depan dengan kesadaran penuh kemanusiaan dan sifat hakikinya.

Fleksibilitas Jam Kerja

Jam kerja fleksibel (*flex time*) merupakan salah satu bentuk praktik flexible work arrangement, dimana professional diarahkan untuk bekerja dengan jumlah jam tertentu dengan fleksibilitas yang lebih besar atau bekerja tidak sebanyak jam kerja yang telah ditetapkan di kantor (Hook dan Higgs, 2000). Ada bermacam-macam pengaturan *flexitime*, beberapa diantaranya yang paling banyak ditemukan dalam praktik adalah :

- a) Fixed Working Hours, artinya jumlah jam kerja ditetapkan sama untuk semua karyawan , misalnya 40 jam per minggu. Karyawan diperbolehkan memilih jam kerja di antara beberapa pilihan yang ditetapkan, misalnya 25 persen karyawan boleh memilih jam 7.00 – 15.00, 25 persen jam 8.00 – 16.00, 25 persen lagi jam 9.00 – 17.00, dan sisanya jam 10.00 – 18.00.
- b) Flexibel Working Hours, artinya karyawan bebas menentukan jumlah jam kerja yang mereka inginkan dalam setiap harinya, tetapi tetap harus memenuhi 40 jam per minggu. Misalnya karyawan yang hanya ingin bekerja empat hari dalam seminggu memilih bekerja 10 jam per hari.
- c) Variable Working Hours, artinya jumlah jam kerja semua karyawan ditetapkan sama oleh perusahaan tetapi diluar jam-jam tertentu yang mengharuskan semua karyawan hadir, misalnya jam 10.00 – 13.00, karyawan bebas memilih jam kerja yang disukai.

Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Penggolongan upah dibedakan menjadi tiga system yaitu :

- a. Upah Sistem Waktu
Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
- b. Upah Sistem Hasil (output)
Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- c. Upah Sistem Borongan
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. (Veithzal Rivai dan Sagala, 2009:758-763).

¹ Oktya Deffi Antiqka, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Produktivitas Kerja

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Oleh karena itu, produktivitas perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, perbaikan sistem, pendidikan dan latihan, serta peningkatan gizi/ nutrisi. (Justine T. Sirait,2006:248)

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Inputs bisa mencakup biaya produksi (production costs) dan biaya peralatan (equipment costs). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (sales), earnings (pendapatan), market share, dan kerusakan (defacts). (Faustino Cardoso Gomes,2003:155).

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh antara peran ganda dengan produktivitas kerja buruh perempuan
- H2 : Ada pengaruh antara fleksibilitas jam kerja dengan produktivitas kerja buruh perempuan
- H3 : Ada pengaruh antara upah dengan produktivitas kerja buruh perempuan
- H4 : Ada pengaruh antara peran ganda, fleksibilitas jam kerja, dan upah dengan produktivitas kerja buruh perempuan

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau *likert scale*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah buruh perempuan pada bagian produksi yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak yaitu berjumlah 460 orang . Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik random sampling.

¹ Oktya Deffi Antiqka, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro,oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Teknik Analisis Data

a. Analisis Data Kualitatif

Yaitu suatu analisis mengenai data penelitian berdasarkan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya dan dihitung dalam tabel berupa jumlah dan presentase (Istijanto, 2006 dalam Sunyoto, 2012:174).

b. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut. Analisa yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur hal hal yang seharusnya diukur (Sugiyono,2013:172). Pengujian validitas diperlukan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Skala pengukuran disebut valid bila dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno,2010:97).

3. Analisis Tabulasi Silang

Menurut Imam Ghozali (2006:21) analisis ini pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentasi kecenderungan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Imam Ghozali,2006).

6. Analisa Regresi

Analisa Regresi dilakukan bila hubungan dan variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menetapkan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel tersebut (Sugiyono, 2010: 269).

a. Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dimana dampak dari penggunaan analisis ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen (Sugiyono, 2013:270).

b. Linear Ganda

Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi dalam arti dinaik turunkan nilainya

¹ Oktya Deffi Antika, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

(Sugiyono.2013:277), dengan kata lain regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

7. Uji Sigifikansi

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali,2006:93).

b. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa :

- a. Peran ganda (X_1) memiliki nilai koefisien korelasi 0,235 yang termasuk dalam kategori rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,055 atau 5,5% yang menunjukkan bahwa sebanyak 5,5 % variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel peran ganda sedangkan sisanya sebanyak 94,5% dijelaskan oleh faktor lain selain peran ganda. Nilai t hitung 1,742 > t tabel 1,661 sehingga secara parsial (individu) peran ganda (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) : Ada pengaruh antara peran ganda terhadap produktivitas kerja buruh perempuan pada PT. Holi Karya Sakti Semarang, **diterima**, dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 21,902 + 0,062X_1$. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik peran ganda yang dilakukan oleh buruh perempuan di PT. Holi Karya Sakti Semarang maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja buruh perempuan.
- b. Fleksibilitas jam kerja (X_2) memiliki nilai korelasi 0,151 yang termasuk dalam kategori sangat rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,022 atau 2,2% yang menunjukkan bahwa sebanyak 2,2% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel fleksibilitas jam kerja sedangkan sisanya 97,8% dijelaskan oleh faktor lain selain fleksibilitas jam kerja. Nilai t hitung 1,705 > t tabel 1,661 sehingga secara parsial (individu) fleksibilitas jam kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) : Ada pengaruh antara fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas kerja buruh perempuan pada PT. Holi Karya Sakti Semarang, **diterima**, dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 21,648 + 0,102 X_2$. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik fleksibilitas jam kerja yang diberikan PT. Holi Karya Sakti Semarang maka akan meningkatkan produktivitas kerja buruh perempuan.
- c. Upah (X_3) memiliki nilai korelasi 0,346 yang termasuk dalam kategori rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,120 atau 12% yang menunjukkan bahwa sebanyak 12% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah sedangkan sisanya 88% dijelaskan oleh faktor lain selain upah. Nilai t hitung 2,452 > t tabel 1,661 sehingga secara parsial (individu) upah (X_3) berpengaruh

¹ Oktya Deffi Antiqka, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) : Ada pengaruh antara upah terhadap produktivitas kerja buruh perempuan pada PT. Holi Karya Sakti Semarang, **diterima**, dengan persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 24,006 + 0,041 X_3$. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik upah yang diberikan PT. Holi Karya Sakti Semarang maka akan meningkatkan produktivitas kerja buruh perempuan.
- d. Peran ganda (X_1), Fleksibilitas jam kerja (X_2), dan Upah (X_3) secara simultan memiliki nilai koefisien korelasi 0,330 yang termasuk dalam kategori rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,109 atau 10,9% yang menunjukkan bahwa sebanyak 10,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel peran ganda, fleksibilitas jam kerja dan upah sedangkan sisanya 89,1% dijelaskan oleh faktor lain selain, dan menghasilkan f hitung 3,549 > f tabel 2,14 sehingga secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
 - e. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa upah memiliki pengaruh yang paling besar kepada produktivitas kerja. Upah memiliki pengaruh lebih besar karena tujuan utama dari perempuan yang sudah berkeluarga tapi masih bekerja di pabrik adalah untuk mendapat upah yang akan mereka gunakan untuk menambah penghasilan keluarga. Jika upahnya semakin baik maka akan menjadikan semangat tersendiri untuk bekerja lebih produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel peran ganda mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan hipotesis I yang berbunyi “Ada pengaruh antara peran ganda dengan produktivitas kerja buruh perempuan” diterima dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Pengaruhnya bernilai positif yang berarti semakin baik peran ganda yang dilakukan buruh perempuan maka semakin baik pula produktivitas kerjanya, begitu juga sebaliknya. Bila bersama dengan variabel fleksibilitas jam kerja dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja, variabel peran ganda memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan fleksibilitas jam kerja dan lebih kecil dibanding upah.
2. Variabel fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja buruh perempuan, hal ini dibuktikan dengan hipotesis kedua yang berbunyi “ Ada pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas kerja” diterima dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Pengaruhnya bernilai positif yang berarti semakin baik fleksibilitas jam kerja yang diterapkan perusahaan maka produktivitas kerja semakin baik pula. Bila bersama dengan variabel peran ganda dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja, variabel fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh paling kecil dibandingkan dengan kedua variabel lain.
3. Variabel upah memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja buruh perempuan, hal ini dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang berbunyi “Ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja buruh perempuan” diterima dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Pengaruhnya bernilai positif yang berarti semakin baik upah yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Bila bersama

¹ Oktya Deffi Antika, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

dengan variabel peran ganda dan fleksibilitas jam kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja, variabel upah memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan kedua variabel lain.

4. Variabel independen yaitu peran ganda, fleksibilitas jam kerja, dan upah secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, dibuktikan dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabel. Pengaruhnya bersifat positif, yang berarti semakin baik peran ganda, fleksibilitas jam kerja, dan upah akan mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja buruh perempuan begitu juga sebaliknya.

4.2. Saran

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden bab sebelumnya, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Holi Karya Sakti Semarang, yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian peran ganda, masih terdapat beberapa indikator yang dianggap belum optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja. Seperti kurangnya komunikasi dengan keluarga, kurang memanfaatkan waktu libur serta partisipasi dalam lingkungan masyarakat. Oleh karena itu buruh perempuan perlu meningkatkan lagi peran gandanya agar dapat lebih seimbang. Hal ini dapat dilakukan dengan sering memantau keadaan keluarga lewat komunikasi antar telepon, lebih memanfaatkan lagi waktu libur kerja seperti hari Minggu dan tanggal merah pergi bersama keluarga mengunjungi tempat-tempat wisata ataupun silaturahmi ke tempat saudara, dan ikut berpartisipasi dalam lingkungan kemasyarakatan dengan cara mengikuti arisan RT atau arisan PKK. Dengan begitu hubungan dengan keluarga tetap harmonis dan hubungan dengan lingkungan sekitar tetap terjaga dengan baik.
2. Pada variabel fleksibilitas jam kerja masih terdapat beberapa indikator yang kurang optimal diantaranya jumlah jam kerja dan waktu istirahat yang cukup. Dengan jam kerja yang fleksibel dapat membuat buruh perempuan lebih produktif. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan lebih memberikan opsi waktu kerja yang fleksibel dan memberikan dukungan kepada buruh perempuan yang ingin beristirahat. Selain itu dapat dilakukan dengan merancang shift yang bertahap, lebih mengatur tugas-tugas yang harus dikerjakan bukan waktu kerja yang dihabiskan, membuat aturan mengenai liburan dan memberikan penghargaan secara kreatif . Dengan begitu diharapkan mampu meningkatkan fleksibilitas jam kerja serta produktivitas juga ikut meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel upah, terdapat beberapa indikator yang dianggap belum optimal dalam meningkatkan produktivitas yaitu ketepatan waktu pemberian upah dan kesesuaian dengan beban kerja. Diperlukan upah yang lebih adil agar para buruh perempuan lebih termotivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama kesesuaian upah dengan beban kerja dan ketepatan waktu pemberian upah tersebut. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kembali kebijakan dalam pemberian upah agar buruh perempuan merasa lebih puas dengan upah yang diterima dan produktivitas kerja menjadi lebih meningkat dengan kesesuaian upah dengan beban kerja atau bahkan melebihi yang diharapkan dan ketepatan waktu dalam memberikan upah.

¹ Oktya Deffi Antika, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

4. Berdasarkan penilaian responden, masih terdapat indikator yang belum optimal dalam variabel produktivitas kerja yaitu waktu menyelesaikan pekerjaan dan tingkat kesalahan dalam produksi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka perlu diperbaiki manajemen waktunya dan menerapkan kepada setiap buruh perempuan agar mereka dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta lebih meningkatkan ketrampilan yang dimiliki buruh perempuan tersebut dengan memperbanyak pelatihan-pelatihan untuk meminimalkan tingkat kesalahan dalam proses produksi.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Gunarsa, Ny. Singgih D. 2000. *Psikologi Praktis Anak, Remaja, & Keluarga*. Jakarta: BPK Gunung Mulya
- Hooks, K.L., P. Thomas, dan J. L. Higgs. 2000. *Changing Environmental Productivity Relationship in Profesional service Firm*. Working Paper, Florida Atlantic University
- Narwoko, Dwi J dan Bagong Suyanto. 2004. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Prenada Media
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, H.Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sirait, T. Justine. 2006. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

¹ Oktya Deffi Antika, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, oktya.antika@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, MS, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro