

## **TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

# **EFEKTIVITAS PEMBERIAN UPAH LEMBUR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN PRODUKSI TIMAH DIBEBERAPA KAPAL KERUK PT. TIMAH Tbk.**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**M U L Y A N A**

**NIM: 016093892**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2013**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

**TAPM yang berjudul Efektifitas Pemberian Upah Lembur Terhadap Peningkatan Kinerja dan Produksi Timah di Beberapa Kapal Keruk Di PT.TIMAH (Persero), Tbk adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.**

**Pangkal Pinang, Desember 2013**

**Yang menyatakan**



**Mulyana**

**NIM. 016093892**

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Efektifitas Pemberian Upah Lembur Terhadap Peningkatan Kinerja dan Produksi Timah di Beberapa Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk.

Penyusun TAPM : Mulyana  
 NIM : 016093892  
 Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Timotius

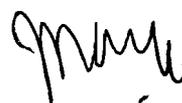
Pembimbing II,



Dr. Ir. Sri Harijati, MA  
 NIP. 19620911 198803 2 002

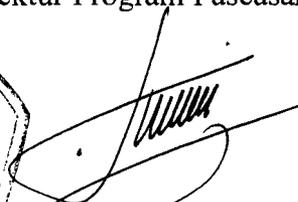
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/  
 Program Magister Manajemen,

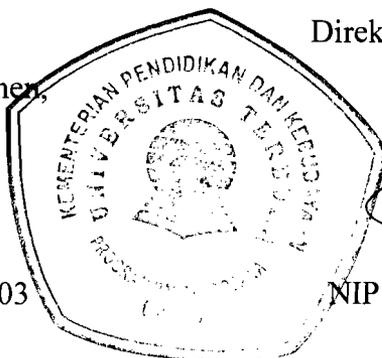


Maya Maria, SE, MM  
 NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



Sueiati, M.Sc.Ph.D.  
 NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Mulyana  
 NIM : 016093892  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul Tesis : Efektivitas Pemberian Upah Lembur Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Produksi Timah Dibeberapa Kapal Keruk PT.TIMAH (persero),Tbk.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana Program Studi Ekonomi dan Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Rabu / 18 Desember 2013

Waktu : 11.00 – 13.00

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sofjan Aripin, M.Si  
 NIP.19660619 19920 3 1002

.....

Penguji Ahli : Dr. Etty Puji Lestari, M.Si  
 NIP.19740416 20021 2 2001

.....

Pembimbing I : Dr. Timotius

.....

Pembimbing II : Dr. Ir. Sri Harijati, MA  
 NIP. 19620911 19880 3 2002

.....

## ABSTRAK

### EFEKTIVITAS PEMBERIAN UPAH LEMBUR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN PRODUKSI TIMAH DI BEBERAPA KAPAL KERUK PT.TIMAH Tbk.

Mulyana  
Universitas Terbuka  
[mulyana\\_zulfandi@yahoo.co.id](mailto:mulyana_zulfandi@yahoo.co.id)

**Kata Kunci : Efektivitas, Upah Lembur, Produksi dan Kinerja Karyawan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa pemberian upah lembur efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produksi timah. Sumber informasi atau *responden* dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan di 3 Kapal Keruk; masing – masing 30 karyawan di Kapal Keruk 1, Kapal Keruk 2, dan Kapal Keruk 3, serta karyawan di bagian Manajemen Sumber Daya Manusia dan di bagian Pengadaan Produksi di PT.TIMAH (Persero),Tbk. Desain penelitian ini adalah tipe eksplanatori. Penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Pengumpulan informasi dilakukan dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan di tiga Kapal Keruk, pengambilan data lembur dari tahun 2008 - 2012, dan pendapatan timah dari tahun 2008 – 2012. Data yang didapat segera diolah. Untuk data lembur kemudian dihitung tingkat efektivitasnya, pendapatan dihitung efisiensi, dan kinerja karyawan dihitung dengan perbandingan pendapatan dan biaya lembur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang kuat kinerja karyawan dan produksi timah terhadap pemberian upah lembur di Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk.

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas pemberian upah lembur bukan hanya dipengaruhi oleh peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan produksi, karena hanya memiliki pengaruh yang sedang. Oleh karena itu ada variabel lain yang lebih kuat yang mempengaruhi pemberian upah lembur.

**ABSTRACT****THE EFFECTIVENESS OF GIVING OVERTIME WORK WAGES TOWARDS THE INCREASE OF EMPLOYEE PERFORMANCE AND TIN PRODUCTION IN SOME DREDGERS OF PT. TIMAH (PERSERO) Tbk****Mulyana****Universitas Terbuka****mulyana\_zulfandi@yahoo.co.id****Keywords : Effectiveness, Overtime Wages, Production and Employee Performance**

This study was conducted to determine that the granting of over time payment will effectively improve employee performance and lead production. Sources of information (respondents) in this study came from 90 employees in 3rd Dredges; 30 employees from the 1<sup>st</sup> Dredger, 30 employees from the 2nd Dredger, and other 30 employees from the 3rd Dredges, as well as employees at the Human Resource Management and Production Procurement section in PT.TIMAH (Persero), Tbk. The design of this study is explanatory type. This study seeks to explain the causal relationship between the variables through hypothesis testing. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression Analysis.

Data was obtained by distributing questionnaires to employees in three Dredges, collecting overtime data from the year 2008 to 2012 and the data from the tin production from the year 2008 to 2012. The data obtained is processed immediately in order to calculate the level of effectiveness, efficiency of revenue, and employee performance by comparing revenue and overtime costs. The results showed that there is no influence employee performance and tin production to overtime wages in PT.TIMAH Dredges (Persero), Tbk.

It can be concluded that the effectiveness of overtime wages is not only influenced by the increase in employee performance and increase in production, because it has a moderate effect. Therefore, there are other, more powerful variable affecting overtime wages.

---

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ UT Pangkal Pinang selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Pembimbing I Dr. Timotius dan Pembimbing II Dr.Ir. Harijati, MA yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Ketua Bidang Ekonomi dan Manajemen Maya Maria, SE, MM selaku penanggung jawab program Magister Manajemen.
- (5) Suami dan Anak yang tercinta yang telah memberikan dukungan moral,
- (6) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan moral;
- (7) Sahabat dan teman - temanyang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Sungailiat, Desember 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Judul.....	i
Lembar Pernyataan Orisinalitas.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
F. Keterbatasan Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori.....	11
1. Efektivitas.....	11
a. Pengertian Efektifitas.....	14
2. Upah Lembur .....	15
a. Pengertian Upah Lembur.....	23
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lembur.....	25
c. Sistem Pemberian Upah lembur.....	25
3. Produksi.....	25
a. Pengertian Produksi.....	27
b. Fungsi Produksi.....	27
c. Faktor Produksi.....	29
4. Hubungan Upah Lembur dengan Produksi.....	31
5. Kinerja.....	32
a. Pengertian Kinerja.....	33
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	33
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
d. Metode Penilaian Kinerja.....	35
e. Unsur – unsur yang dinilai.....	36
f. Proses Penilaian Kinerja.....	38
g. Manfaat Penilaian Kinerja.....	39
h. Hubungan antara Upah Lembur dengan Kinerja Karyawan.....	40
i. Hubungan antara Upah Lembur dengan Kinerja dan Produksi.....	40
B. Kerangka Pemikiran.....	41
C. Defenisi Operasional.....	43
D. Penelitian Terdahulu.....	44

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
a. Lokasi Penelitian.....	46
b. Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Sumber Informasi.....	49
E. Instrumen Penelitian.....	50
F. Uji Instrument.....	52
a. Uji Validitas.....	52
b. Uji Reliabilitas.....	55
c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
G. Pengumpulan Data.....	59
H. Metode Analisis Data.....	60
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	61
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
a. Uji Validitas.....	67
b. Uji Reliabilitas.....	69
C. Profil Responden.....	70
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
2. Responden Berdasarkan Usia.....	72
3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
4. Responden Berdasarkan Pengalaman.....	74
5. Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	75
6. esponden Berdasarkan Jumlah Lembur yang Diterima.....	77
D. Deskripsi Variabel Penelitian .....	78
1. Deskripsi Variabel Upah Lembur.....	78
2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	87
3. Deskripsi variabel Produksi.....	96
E. Rasio Efisiensi.....	100
F. Rasio Kinerja.....	101
G.Rasio Efektivitas Lembur.....	102
H. Korelasi Sederhana.....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>113</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Kinerja Operasional dan keuangan PT.TIMAH ( Persero), Tbk.....	4
3.1 Jumlah Populasi dan Sampel.....	49
4.1 Uji validitas Hubungan Upah Lembur Terhadap Kinerja Produksi Timah.....	67
4.2 Koefisien Alpa Cronbach.....	67
4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.4 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
4.6 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Pekerjaan.....	73
4.7 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	74
4.8 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Lembur Yang Diterima.....	75
4.9 Tanggapan 90 Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan Diluar Jam Kerja.....	76
4.10 Tanggapan 90 Responden Mengenai Tingkat Penggunaan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan.....	77
4.11 Tanggapan 90 Responden Mengenai Harapan Diberikan Upah Lembur.....	78
4.12 Tanggapan 90 Responden Mengenai Upah Lembur Sedikit .....	79
4.13 Tanggapan 90 Responden Mengenai Upah Lembur dapat Meningkatkan kinerja karyawan.....	80
4.14 Tanggapan 90 Responden Mengenai Upah Lembur diatas Rp.500.000,- ....	81
4.15 Tanggapan 90 Responden Mengenai Tetap Loyal Tidak Dengan Upah Lembur.....	82
4.16 Tanggapan 90 Responden Mengenai Menurunnya Kinerja Karena Tidak diberikan Upah Lembur.....	83
4.17 Tanggapan 90 Responden Pergantian Upah lembur.....	84
4.18 Tanggapan 90 Responden akan Berhenti Bekerja.....	85
4.19 Tanggapan 90 Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan Diluar jam kerja.....	86
4.20 Tanggapan 90 Responden Mengenai Kuantitas pekerjaan.....	87
4.21 Tanggapan 90 Responden Mengenai Tetap Menjaga Kualitas Pekerjaan Pekerjaan.....	88
4.22 Tanggapan 90 Responden Mengenai Kuantitas Pekerjaan.....	89
4.23 Tanggapan 90 Responden Mengenai Ketetapan Pekerjaan.....	90
4.24 Tanggapan 90 Responden Mengenai Pengetahuan Pekerjaan .....	91
4.25 Tanggapan 90 Responden Mengenai Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan.....	92
4.26 Tanggapan 90 Responden Mengenai Hubungan Karyawan Dengan Perusahaan.....	93
4.27 Tanggapan 90 Responden Mengenai Kesesuaian Dengan Pendidikan .....	94
4.28 Tanggapan 90 Responden Mengenai Hasil Pekerjaan.....	95
4.29 Tanggapan 90 Responden Mengenai Mewujudkan Tujuan Perusahaan .....	96
4.30 Tanggapan 90 Responden Mengenai Produksi diluar jam Kerja.....	97
4.31 Tanggapan 90 Responden Mengenai Jika Upah Lembur Tidak Ada.....	98
4.32 Tanggapan 90 Responden Mengenai Produksi Meningkatkan Diluar Jam Kerja.....	99
4.33 Tanggapan 90 Responden Mengenai Produksi Meningkatkan Pada Jam Kerja.....	99
4.34 Rasio Efisiensi Laporan Pendapatan.....	100

4.35	Keterangan Efisiensi Laporan Keuangan.....	100
4.36	Rasio Kinerja Karyawan.....	101
4.37	Rasio Efektivitas Biaya lembur.....	101
4.38	Hubungan Upah Lembur Dengan Kinerja dan Hasil Produksi.....	101

Universitas Terbuka

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Hasil kuesioner dengan skala likert
3. Data anggaran lembur
4. Data biaya lembur
5. Data efektivitas lembur
6. Data Pendapatan Biji Timah di kapal keruk
7. Data Anggaran Pendapatan Kapal Keruk
8. Data Efisiensi Pendapatan
9. Data Efektifitas pendapatan
10. Data kinerja karyawan
11. Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Universitas Terbuka

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok CabeCiputat 15418  
Telp.021.7415050, fax021.7415588

**BIODATA**

Nama : Mulyana  
N I M : 016093892  
Tempat dan Tanggal Lahir : Tiangtara, 1 Mei 1982  
Riwayat Pendidikan : SD No. 1 Sungailiat - Bangka Tahun 1988  
SMP Negeri 1 Sungailiat - Bangka Tahun 1997  
SMU Negeri 1 Sungailiat - Bangka Tahun 2000  
Strata 1 Universitas Pembangunan “Veteran” Nasional  
Yogyakarta  
  
Riwayat Pekerjaan : Ka.Keuangan dan Administrasi Pusyandik Toboali 2005 - 2008  
Staf Bendahara Penerimaan RSUD Sungailiat 2011 - sekarang  
  
Alamat Tetap : Jln. Semujur Karya Makmur Kec. Pemali  
  
Telp/HP : 082185327022

Pangkal Pinang, 18 Desember 2013

Mulyana  
016093892

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan produksi. Perusahaan mempunyai misi utamanya yaitu meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mencari keuntungan sebesar-besarnya agar perusahaan dapat berkembang. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dalam kegiatan produksinya harus dilakukan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut menurut Subagyo (2000) Setiap perusahaan tentu saja dalam menjalankan kegiatannya selalu diusahakan secara efisien. Efektifitas menurut Hidayat (1986) adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya”.

Apabila perusahaan yang mencari laba biasanya selalu berusaha memaksimalkan labanya. Oleh karena itu, dalam menjalankan operasinya suatu perusahaan harus menganut prinsip ekonomis, yaitu dengan pengorbanan tertentu diusahakan untuk mencapai hasil yang sebesar-besarnya atau untuk mencapai hasil tertentu diusahakan dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya.

Pemilihan jenis produk yang akan dihasilkan biasanya dimulai dari penemuan ide produk atau jasa yang mempunyai prospek masa depan yang

baik. PT.Timah,Tbk yang bergerak dibidang pertambangan sumber daya alam berupa timah adalah perusahaan besar melakukan proses – proses produksi yang material utamanya adalah bahan galian dari perut bumi, yang seluruhnya merupakan sumber daya alam yang melimpah namun tak terbarukan.

Setiap jenis material yang diekstraksi dari perut bumi dimanfaatkan secara optimal agar menjamin keberlanjutan daya dukung alam untuk kegiatan usaha jangka panjang. Oleh karena itu untuk mewujudkan semuanya, PT.Timah,Tbk harus melakukan kebijakan-kebijakan terutama yang berkaitan dengan biaya-biaya yang dikeluarkan misal biaya tenaga kerja (*Labour cost*) yang termasuk upah lembur harus seefektif mungkin. Oleh karena itu, efektifitas menurut Makmur (2008 : 124) adalah tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (target) dengan rumus  $E = R/T$ . E = Efektifitas, R : Realisasi, T : Target.

PT.Timah Tbk adalah perusahaan eksportir timah terbesar di dunia, dan produsen timah terbesar kedua di dunia saat ini (Anonim,2010). Operasi penambangan timah di daerah Kepulauan Bangka Belitung dan sebagian Kepulauan Riau, baik di darat maupun di laut. Produksi penambangan laut, Perusahaan mengoperasikan kapal keruk dengan jenis *Bucket Line Dredges* dengan ukuran mangkuk mulai dari 7 cuft sampai dengan 24 cuft dan dapat beroperasi mulai dari 15 sampai 50 meter dibawah permukaan laut dengan kemampuan gali mencapai lebih dari 3,5 juta meter kubik material setiap bulannya (Anonim,2010)

Produksi biji timah dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2010 terus mengalami penurunan yang signifikan. Dalam menjalankan setiap usaha perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran maupun usahanya. Masalah diatas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya dan perlu ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi fungsi dalam satu kesatuan. Masalah utama yang muncul biasanya adalah bagian produksi. Sebelum perusahaan melakukan kegiatannya biasanya terlebih dahulu memilih barang atau jasa yang dihasilkan, karena menurut Subagyo (2010) Produksi adalah kegiatan masukan menjadi keluaran.

Sehubungan dengan efektifitas, menurut Saksono (1984), jika output aktual berbanding output yang ditargetkan lebih besar atau sama dengan 1 (satu), maka akan tercapai efektifitas, tetapi jika output aktual berbanding output yang ditargetkan kurang daripada 1 (satu), maka efektifitas tidak tercapai. Biaya produksi dari tahun ke tahun terus meningkat. Untuk lebih jelasnya tentang produksi dan biaya yang dikeluarkan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Kinerja Operasional dan Keuangan PT.Timah,Tbk

No	Tahun	Jumlah produksi biji timah			Pendapatan (miliar Rp)	Jumlah karyawan (orang)
		Kapal Keruk (MTon)	Kapal Isap (MTon)	Tambang Darat (Mton)		
1	2008	7,834	4,174	46,078	8.542.393	4.023
2	2009	6,936	6,904	33,234	9.053.082	4.084
3	2010	7,173	11,035	19,493	7.709.856	4.559
4	2011	6,044	14,399	17,172	8.339.254	4.126

Sumber : Laporan tahunan PT.TIMAH, Tbk 2010

Secara umum situasi usaha sepanjang tahun 2010 membaik. Seiring dengan bangkitnya perekonomian nasional maupun global se usai menghadapi dampak krisis ekonomi global pada tahun 2008 – 2009. Industri di negara – negara maju mulai tumbuh kembali, sehingga permintaan logam timah meningkat dan harga timah pun bergerak naik.

Pada awal tahun 2010, harga timah berkisar USD 16.000 per metrik ton, dengan posisi persediaan logam Timah di London Metal Exchange (LME) sekitar 27.000 metrik ton. Akibatnya peningkatan permintaan dan kurangnya pasokan timah dari negara – negara produsen, maka persediaan timah di London Metal Exchange menurun, hingga pada posisi terendah pada bulan oktober tahun 2010. ketidakseimbangan permintaan dan pasokan tersebut mendorong melejitnya harga timah hingga mencapai puncaknya pada bulan oktober 2010 sekitar USD 27.500 per metrik ton. Selanjutnya harga timah sedikit menurun, ketika persediaan timah di LME mendekati kondisi normal, yaitu sekitar 15.000 metrik ton pada triwulan ke empat tahun 2010

(Anonim, 2010).

Pendapatan dari penjualan timah naik sebesar Rp.510 Milyar atau 7,4% dibandingkan dengan tahun 2009. Kenaikan pendapatan ini disebabkan oleh kenaikan harga jual rata-rata logam timah dari perusahaan sebesar 47% atau USD 6.423/mton selama tahun 2010, sehingga menyumbang kenaikan pendapatan sebesar Rp.2.680 miliar (Anonim,2010).

Kenaikan harga logam timah didorong oleh meningkatnya konsumsi timah global sebesar 15% sebesar 4.673 dibandingkan tahun 2009, seiring pertumbuhan ekonomi global tahun 2010, serta adanya penurunan pasokan akibat gangguan produksi di beberapa lokasi di dunia (Anonim,2010).

Di sisi lain volume penjualan di 2010 sebesar 40.507 m ton turun 18 % dari 49.240 mton di tahun 2009, sebagai akibat dari penurunan volume produksi selama tahun 2010 sebesar 4.673 metrik ton atau 10% dibandingkan 2009. Hal ini menyebabkan penurunan pendapatan sebesar Rp. 1.220 miliar di tahun 2010 (Anonim,2010).

Menurut Anis dan Utiratmoko (2009) bahwa *cost produksi* dipengaruhi oleh tiga faktor yakni : bahan baku (*raw material*), manusia (*man*) dan mesin (*machine*). Mengingat industri pertambangan timah berlangsung dengan durasi proses produksi yang panjang, dimulai dari proses eksplorasi, penambangan, peleburan hingga penjualan logam timah, maka PT.Timah,Tbk melakukan langkah – langkah konkret untuk meningkatkan efisiensi dan menjamin keberlanjutan usaha di setiap mata rantai produksi dimulai dari pengadaan bahan hingga pembuangan limbah. Oleh karena itu PT.Timah,Tbk menerapkan beberapa upaya proaktif dan inovatif pada fasilitas produksi timah dan melakukan penghematan energi untuk mengurangi biaya produksi.

Untuk melakukan upaya tersebut tidak lepas dari pengaruh kompetensi karyawan atau sumber daya manusia.

Penurunan produksi dan pendapatan PT. Timah Tbk disebabkan oleh Kapal keruk yang semakin menua dan produktivitasnya semakin menurun menimbulkan resiko kelayakan peralatan produksi dan Produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawannya. Untuk mengatasi hal tersebut, pada tahun 2010 perusahaan telah membeli dan membangun total 10 kapal isap produksi serta memodifikasi kapal keruk dari sistem *bucket line* menjadi *bucket wheel dredge*, yang jauh lebih handal dalam melakukan penambangan dilaut, terutama laut dalam. Implementasi strategi ini ditentukan pada tahun 2011 dan selanjutnya dan dikarenakan 40 persen dari total karyawan tetap perusahaan telah menginjak usia lebih dari 50 tahun, sementara karyawan baru belum memiliki kompetensi dan keahlian dalam mengoperasikan kapal keruk (Anonim,2010).

Untuk memperbaiki kapal keruk yang semakin menua dan meningkatkan kompetensi karyawan perlu waktu yang cukup lama, karena tidak sedikit biaya dan waktu yang dikeluarkan untuk hal tersebut. Sementara itu, untuk meningkatkan produksi biji timah pada saat ini, perusahaan meningkatkan jumlah jam operasi kapal keruk yang sudah tentu akan meningkatkan jumlah jam kerja karyawan berupa pemberian upah lembur, tetapi pemberian upah lembur harus efektif, sehingga pencapaian target perusahaan dapat tercapai sesuai dengan anggaran. Oleh karena itu PT.Timah (Tbk) perlu memperkerjakan tenaga kerja yang berpengalaman, karena akan biasa dan terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Menurut

Iswanto (2005) jika kemampuan tenaga kerja telah dikembangkan sedemikian rupa dan setelah dievaluasi ternyata mereka memenuhi bahkan melampaui tuntutan pekerjaan, maka wajib bagi perusahaan untuk memberikan upah lembur.

Dari uraian diatas perlu diadakan penelitian dan berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti memberi judul " **EFEKTIFITAS PEMBERIAN UPAH LEMBUR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN PRODUKSI TIMAH DI BEBERAPA KAPAL KERUK PT.TIMAH Tbk**".

## **B. Perumusan Masalah**

Untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, maka perlu ditingkatkan produksi timah dan menurunkan *cost* produksi. Salah satu bagian dari *cost* produksi yaitu pemberian waktu kerja lembur. Menurut Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 bahwa : waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40(empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima)hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Sedangkan upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.Semakin banyak waktu kerja lembur yang diberikan kepada karyawan, maka semakin besar upah lembur (pendapatan) yang diterima karyawan tersebut. Melihat kondisi yang demikian, maka

perluah dirumuskan permasalahan yaitu apakah pemberian upah lembur efektif diberikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produksi timah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan suatu kegiatan tertentu, pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian upah lembur terhadap peningkatan kinerja karyawan dan produksi?
2. Untuk menganalisis keputusan PT.TIMAH (Persero),Tbk dalam pemberian upah lembur sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dan produksi timah.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan praktis**

Yaitu dijadikan sumbangan pemikiran, sebagai bahan pertimbangan oleh pimpinan perusahaan dalam menentukan efektifitas penggunaan anggaran perusahaan, sehingga mendapatkan hasil produksi dan keuntungan yang maksimal.

#### **2. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi objek penelitian yang sama dan sebagai ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan efektifitas pemberian upah lembur yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil produksi. Agar dapat memberikan kontribusi berupa konsep dan aplikasinya untuk penyempurnaan penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pemberian upah lembur.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian tentang pemberian lembur yang dilaksanakan untuk mengetahui apakah pemberian lembur dipandang efektif atau tidak untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produksi timah. Ini dilakukan karena dari laporan tahunan 2010 ditemui peningkatan terhadap upah lembur dan penurunan terhadap produksi timah.

Kebanyakan karyawan di Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk adalah berstatus Pekerja Harian Lepas (PHL) yang hanya mendapatkan upah gaji yang sesuai Upah Minimum Kota (UMK). Oleh karena itu untuk menambah penghasilan guna untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan para Pekerja Harian Lepas (PHL) sangat mengharapkan ada upah lain diluar upah gaji. Upah lain diluar gaji yang ada di PT.TIMAH seperti Jaminan Hari Tua, Tunjangan Hari Raya, anak sekolah, rumah, lembur dan lainnya.

Salah satu pendapatan diluar gaji lainnya yang diharapkan oleh para Pekerja Harian Lepas dan kinerja karyawan di Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk adalah upah lembur yang otomatis dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian ini dilakukan bulan Mei 2012 dengan menggunakan metoda pendekatan kuantitatif.

### **F. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan Metode Kuantitatif penelitian ini hanya menggunakan data upah lembur sebagai salah satu pendapatan diluar gaji , data produksi dan data kinerja dari kuesioner yang hanya bisa diberikan pertahun oleh Manajemen

PT.TIMAH (Persero), Tbk dari tahun 2007 sampai dengan 2011 karena untuk menjaga kerahasiaan perusahaan.

Universitas Terbuka

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Efektifitas

##### a. Pengertian Efektifitas

Menurut Sedarmayanti (2010), Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektifitas. Efektifitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai.

Menurut Efendy (2003), efektifitas adalah suatu proses untuk mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah karyawan yang ditentukan. Selanjutnya menurut Handyaningrat (1996), Efektifitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau juga bisa diartikan sebagai pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan secara matang. Sejalan dengan hal tersebut menurut Makmur (1996) pengukuran efektivitas (E) dapat diukur dengan pembagian antara realisasi (R) dengan target (T).

Apalagi perusahaan besar seperti Perusahaan PT.TIMAH (Persero ) Tbk, yang bergerak dibidang manufaktur yang selain memikirkan tujuan yang harus dicapai juga harus memikirkan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. Efektifitas dalam penelitian ini diukur berdasarkan kriteria, yaitu pemberian upah lembur (biaya) untuk memperoleh produksi dan hasil produksi. Karena

efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Pemberian lembur tersebut dinilai efektif atau tidak diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan hasil produksi, sehingga tidak terjadi pemborosan biaya untuk pemberian lembur jika dinilai hasil produksi menurun. Sejalan dengan hal tersebut menurut Haming dan Nurnajamuddin (2011) semua perusahaan berorientasi pada laba setelah menetapkan tujuannya dan menyadari bahwa sumber daya yang mereka miliki sangat terbatas jumlah dan kapasitasnya. Tetapi disisi lain, sumber daya itu harus dapat dimanfaatkan untuk mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan secara optimal. Kemampuan untuk mengalokasikan sumber daya yang terbatas jumlahnya dengan sebaik – baiknya menjadi prasyarat dari usaha mencapai tujuan memaksimalkan laba, atau keluaran dan atau tujuan meminimumkan biaya.

Pemberian lembur merupakan salah satu alokasi biaya yang tidak besar pada perusahaan menjadi salah satu pertimbangan, jika ternyata tujuan perusahaan tidak mencapai tujuan yang maksimum. Artinya hasil produksi menjadi tolak ukur pemberian lembur pada karyawan.

Di PT.TIMAH (Persero),Tbk terjadi kenaikan pemberian lembur pada karyawan yang tidak seiring dengan hasil produksi. Oleh karena

itu, pemberian lembur menjadi pertimbangan perusahaan agar pemberian lembur dinilai efektif atau tidak terhadap hasil produksi dan kinerja karyawan.

PT.Timah (Persero),Tbk menilai pemberian lembur tersebut dinyatakan efektif, apabila pemberian lembur 70% - 80% dari anggaran yang ditentukan. Sedangkan untuk pendapatan dari penjualan timah akan dinilai efisien 93% - 100% dari anggaran yang dengan sendirinya berpengaruh terhadap biaya operasional termasuk lembur menurut Laporan Keuangan PT.TIMAH (Persero),Tbk.

Menurut Gibson (2000) mengemukakan kriteria efektivitas perusahaan yang terdiri dari 5 (lima) unsur, yaitu :

1. Produksi. Produksi merupakan kriteria efektivitas yang mengacu pada ukuran keluaran utama dari perusahaan. Ukuran dari produksi mencakup tentang keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dolumen yang diproses, rekanan yang dilayani dan sebagainya. Ukuran tersebut memiliki hubungan secara langsung dengan pelanggan dan rekanan perusahaan yang bersangkutan.
2. Efisiensi. Efisiensi merupakan kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi merupakan perbandingan antara keluaran dan ,asukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.

3. **Kepuasan.** Kepuasan merupakan criteria efektivitas mengacu pada keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggota – anggota perusahaan tersebut. Ukuran dari kepuasan meliputi sikap karyawan, pergantian karyawan, absensi, keterlambatan, keluhan, kesejahteraan dan sebagainya.
4. **Keadaptasian.** Keadaptasian merupakan kriteria efektivitas mengacu pada tanggapan perusahaan terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan para pelanggan, kualitas produk dan sebagainya serta perubahan internal seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.
5. **Kelangsungan hidup.** Kelangsungan hidup merupakan kriteria efektivitas mengacu pada tanggung jawab perusahaan dalam usaha memperbesar kapasitas dan potensinya untuk dapat berkembang. Indikator – indikatornya ialah produktivitas, efisiensi, kecelakaan, pergantian pegawai, absensi, kualitas, tingkat keuntungan, moral dan kepuasan karyawan perusahaan.

## **2. Upah Lembur**

### **a. Pengertian Upah Lembur**

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004 tentang *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*, upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempunyai

pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Kategori upah yang dimaksud adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lainnya yang diberikan lembaga/organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksudkan untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberikan manfaat kepada masyarakat.

Ada beberapa pengertian upah yang dikemukakan oleh ketentuan perundang – undangan dan beberapa ahli :

1. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 (satu) ayat 6 dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Dalam Bab X bagian Kedua tentang Pengupahan pasal 88 diatur sebagai berikut :
  - (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
  - (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam

ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja buruh/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya,
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan acara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan dalam pasal 89 upah minimum terdiri dari :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pasal 89 ayat (3) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota.

Upah lembur dalam penelitian ini menggunakan sistem pengupahan yakni upah minimum dan upah kerja lembur. Selanjutnya menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, bahwa Penetapan upah minimum setiap tahunnya berpotensi menimbulkan perselisihan dan menghabiskan dana, waktu sangat besar. Kenyataan adanya upah minimum, kontraproduktif bagi kelangsungan berusaha. Upah akan ditentukan dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja di tingkat plant level, dengan memperhatikan tingkat produktivitas dan kemampuan perusahaan.

Depenas (dewan pengupahan nasional), Depeprov (dewan pengupahan provinsi), dan Depekab/Depeko (dewan pengupahan kabupaten/dewan pengupahan kota) berfungsi sebagai lembaga yang membuat acuan pengupahan yang akan berlaku serta menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman tiap tahun sekali. Yang berkaitan dengan upah minimum adalah upah kerja lembur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menguraikan secara jelas, sehingga untuk

ketentuan upah kerja lembur kembali menggunakan ketentuan yang lama yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Adapun waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Kewajiban dari perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur adalah sebagai berikut :

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

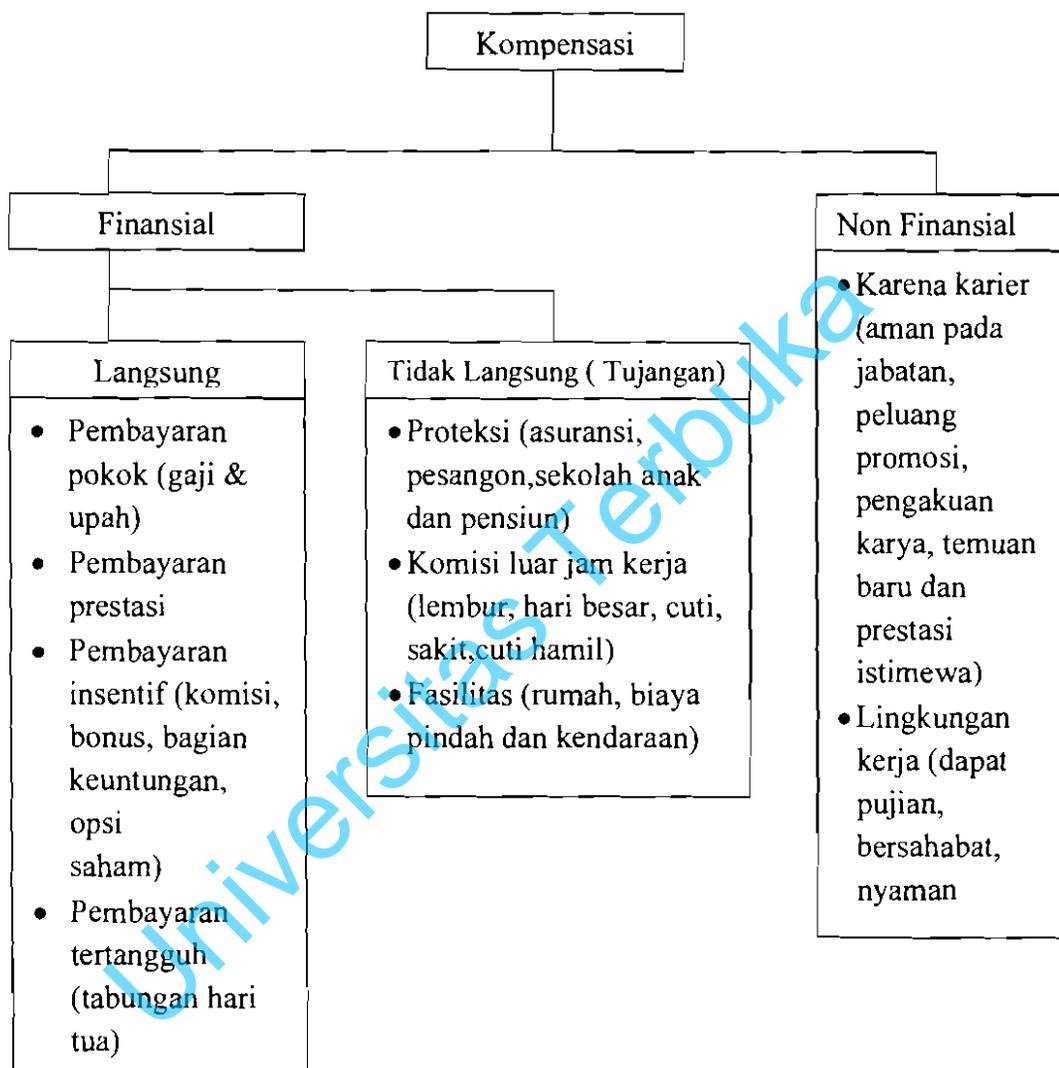
Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan, sedangkan cara menghitung upah sejam adalah  $1/173$  kali upah sebulan. Cara perhitungan upah kerja lembur, adalah :

- a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
  - Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;

- Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
- Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam,
  - Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam lembur keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
- c. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4(empat) kali upah sejam.

Menurut Rivai (2006) pada dasarnya upah lembur termasuk bagian dari kompensasi finansial tidak langsung (*indirect compensation*). Komisi luar jam kerja adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas tambahan kerja di luar seperti biasanya, berupa lembur, hari besar, cuti, sakit dan cuti hamil. Secara

detail tentang kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan bagian dari upah lembur disajikan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Komponen kompensasi (Rivai, Veithzal. 2006)

Menurut Asyhadie (2007) Upah Lembur merupakan hal yang sangat penting dan akan berpengaruh terhadap profesionalisme kinerja karyawan atau staf dengan upah lembur, kepuasan akan tercapai. Upah adalah hak pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja pada

pekerja/buruh dan ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pemberian upah lembur yang sesuai akan memberikan dampak pada kapabilitas perusahaan dalam menjalankan kegiatannya melalui kinerja pekerja/buruh perusahaan yang terlibat didalamnya. Pentingnya pemberian lembur terhadap karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan produksi (Rivai, 2005 : 359).

Apalagi pada perusahaan yang bergerak dibidang barang,jasa termasuk manufaktur, pemberian upah lembur merupakan masalah pokok dan mendapatkan perhatian utama. Dimana pegawai atau karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja akan diberikan upah lembur karena mampu meningkatkan produktifitas, keuntungan (benefit) perusahaan akan meningkat.

Dengan demikian pemberian lembur kepada pegawai atau karyawan akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan kesejahteraan hidup yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Apabila kesejahteraan dan kepuasan terpenuhi dan diperhatikan, karena pada dasarnya setiap pegawai atau karyawan bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan hidup atau mencari nafkah. Oleh karena itu, pemberian upah lembur harus dikelola dengan baik dan dan adil.

Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu. Pengusaha yang memperkerjakan pekerjaan/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Upah lembur identik dengan imbalan jasa yang dilakukan karyawan atau pegawai, Siagian (2008 : 252-253) berarti apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu untuk bekerja dalam suatu perusahaan diluar jam kerja, ia akan mengharapkan imbalan tertentu. Imbalan yang baik dan sesuai akan menjamin kepuasan karyawan/pekerja atau anggota organisasi, sehingga dengan pemberian upah lembur yang sesuai seseorang akan hidup wajar dan layak, mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan pada orang lain.

Menurut Fattah, (2008:12) memasukan "sistem dan besarnya imbalan" bagian esensi prinsip manajemen yang akan meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktifitas kerja. Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, yaitu mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Untuk melakukan upah lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang

bersangkutan. Selanjutnya Siagian (2008:253) menyebutkan sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktifitas bagi kepentingan organisasi.

Prinsip keadilan, kewajaran dan kesetaraan perlu mendapatkan perhatian utama dalam pelaksanaan sistem pembagian upah lembur, dengan demikian akan menambah daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung, akan mempertahankan pegawai/karyawan yang sudah berkarya dan berjasa untuk tetap bergabung dan akan memacu pegawai/karyawan berprestasi yang tinggi, tekun, tanggung jawab dan bekerja kreatif dan inovatif.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Lembur**

Menurut Hasibuan (2005) bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

##### **1. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.**

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

##### **2. Serikat buruh atau organisasi karyawan.**

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

3. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

4. Pemerintah dan undang-undang.

Pemerintah dan undang-undang menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

5. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

6. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji atau kompensasi balasnya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

7. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi atau balasnya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

### **C. Sistem Pemberian Lembur**

Sistem merupakan bagian dari sesuatu yang paling keterkaitan atau berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama. Hal ini sesuai dengan Harvey dalam Sutikno (2008 ),sistem adalah prosedur logis dan rasional untuk merancang suatu rangkaian komponen yang berhubungan satu dengan yang lainnya dengan maksud untuk berfungsi sebagai suatu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Murdrick et al (1997 : 6) menyebutkan bahwa sistem ” sebagai seperangkat elemen yang digabungkan satu dengan yang lainnya untuk suatu tujuan bersama ”. Dengan demikian sistem pembagian upah lembur merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan memproses lembur sehingga berjalan dengan baik sesuai peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan tujuan untuk memuaskan pekerja atau karyawan dengan harapan akan bekerja efektif, kreatif dan inovatif.

Pemberian upah lembur di PT.Timah (Persero),Tbk berdasarkan hukum ketenaga kerjaan yang berlaku. Penambahan jam lembur yang diimplementasikan dalam upah lembur berdasarkan atas perintah atasan yang dirasakan perlu sebagai jam tambahan kerja untuk aktivitas kerja.

### **3. Produksi**

#### **a. Pengertian Produksi**

Produksi merupakan salah satu criteria efektifitas yang mengacu pada hasil dari perusahaan. Menurut Pindyck dan Rubinfeld (2001)

menyatakan bahwa hubungan input dan output untuk setiap sistem produksi adalah fungsi dari karakteristik teknologi. Selagi teknologi dapat ditingkatkan dan fungsi produksi berubah, sebuah perusahaan dapat memperoleh lebih banyak output untuk serangkaian input tertentu.

Produktivitas faktor adalah kunci untuk mendapatkan kombinasi atau proporsi input yang optimal yang harus dipergunakan untuk menghasilkan suatu produk yang mengacu pada *the law of variable proportion* faktor memberikan dasar untuk penggunaan sumber daya yang efisien dalam sebuah sistem produksi. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan cara membandingkan antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan. Proses produksi dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumberdaya yang serendah – rendahnya.

Menurut Laporan Tahunan PT.TIMAH (Persero),Tbk (2010) Produksi dan kegiatan usaha yang ada di PT.TIMAH (Persero),Tbk selain melibatkan banyak sumber daya manusia juga melibatkan sumber daya alam yang menjadi prioritas utama yaitu biji timah dalam operasional produktivitas timah. Salah satu operasional perusahaan PT.TIMAH (Persero),Tbk adalah operasional tambang lepas pantai yang dilakukan oleh kapal keruk.

Menurut Laporan Tahunan PT.TIMAH (Persero),Tbk (2010) Dalam rangka meningkatkan produksi pada skala yang berkelanjutan di tahun-tahun mendatang, rencana strategis kami untuk tahun 2011 antara lain adalah:

- membuka tambang mekanis (tambang skala besar) di Bangka Utara, Bangka Selatan, dan Belitung, untuk mengurangi ketergantungan Perusahaan terhadap TSK,
- meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM yang bekerja di tambang dengan proses mentoring dan pelatihan sesuai kebutuhan, serta
- mengganti dan memperbaiki instalasi pengolahan bijih timah halus dan mineral ikutan, agar dapat menghasilkan logam timah dalam jumlah yang optimal.

#### **b. Fungsi Produksi**

Menurut Haring (2011), fungsi produksi adalah fungsi yang disertai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan aktivitas pengubahan dan pengolahan sumber daya produksi (*a set of input*) menjadi keluaran (*output*) barang atau jasa sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi produksi menciptakan kegunaan bentuk (*form utility*), karena melalui kegiatan produksi nilai dan kegunaan suatu benda meningkat akibat dilakukannya penyempurnaan bentuk atas benda (*input*) yang bersangkutan.

Tujuan setiap perusahaan (termasuk kapal Keruk sebagai alat operasional produksi timah) adalah mengubah *input* menjadi *output* sehingga tercipta *produktivitas*. Untuk mendapatkan *outputnya*, perusahaan harus menggunakan berbagai jenis *input*, yaitu tenaga kerja, modal, sumber daya alam dan lain sebagainya. Karena input ini langka, sehingga perusahaan harus menggunakan ukuran biaya yang

diasosiasikan dengan penggunaan input seperti perusahaan PT.TIMAH (Persero), Tbk harus mengkombinasikan dengan lingkungan operasional dari sisi ketersediaan bahan baku (jumlah cadangan logam timah), keahlian dan kompetensi tenaga kerja baru dan senior, memperbaiki kondisi kapal keruk yang semakin menua dan lain – lain.

Boediono (1999) menyatakan bahwa meningkatkan output sebagai konsekuensi pertumbuhan ekonomi dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan pekerja, penerapan sistem pembagian kerja yang tepat berdasarkan keterampilan pekerja dan penggunaan mesin – mesin yang dapat memudahkan dan mempercepat serta meningkatkan hasil produksi.

Lebih lanjut Boediono (1999) menggambarkan bentuk umum fungsi produksi yang bisa menampung berbagai kemungkinan substitusi antara kapital (K), Tenaga Kerja (L), Sumber Daya (R) dan Tehnologi (T) adalah sebagai berikut :

$$Q = f(K,L,R,T)$$

Keterangan :

Q = *Output* atau Keluaran

K = *Stock capital* atau Modal

L = Labour atau Tenaga Kerja

R = Resource atau Sumber Daya

T = Tingkat Teknologi yang digunakan

Persamaan diatas menunjukkan bahwa stock kapital, tenaga kerja, penggunaan sumber daya alam (biji timah) dan tehnologi (mesin – mesin

dan peralatan) yang ada di kapal keruk dapat meningkatkan output. Apabila output meningkat pada periode itu, maka sebagian kenaikan output akan diinvestasikan sehingga stock kapital akan bertambah besar sebesar output yang diinvestasikan. Proses pertumbuhan output ini akan terus berulang pada periode berikutnya, sampai batas penggunaan sumber daya alam dan sumber tenaga kerja mencapai tingkat yang optimal.

Dari persamaan tersebut bahwa besar kecilnya tingkat produksi tergantung kepada jumlah modal, jumlah tenaga kerja, jumlah tingkat kekayaan alam dan jumlah tingkat produksi yang digunakan. Jumlah produksi yang berbeda – beda tentunya memerlukan faktor produksi yang berbeda pula. Tetapi ada juga bahwa jumlah produksi yang tidak sama akan dihasilkan oleh faktor produksi yang dianggap tetap, biasanya adalah faktor produksi modal, mesin, peralatannya serta bangunan perusahaan. Sedangkan faktor produksi yang mengalami perubahan adalah tenaga kerja.

### c.. Faktor Produksi

Menurut Soekartawi (2003) faktor produksi disebut juga korbanan. Karena faktor produksi tersebut dikorbankan untuk menghasilkan produksi. Macam faktor produksi atau input ini berikut jumlah dan kualitasnya perlu diketahui oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk menghasilkan suatu produk, maka diperlukan pengetahuan hubungan antara faktor produksi (*input*) dan produksi (*output*).

Dilanjutkan menurut Soekartawi (2003) setiap usaha yang dilaksanakan pasti memerlukan tenaga kerja. Oleh karena itu dalam

analisa ketenaga kerjaan dibidang bisnis/perusahaan pengguna tenaga kerja dinyatakan oleh besarnya curahan tenaga kerja. Skala usaha akan mempengaruhi besar kecilnya tenaga kerja yang dibutuhkan dan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian. Biasanya perusahaan kecil membutuhkan sedikit tenaga kerja begitu juga sebaliknya. Dalam perusahaan, hal ini sangat penting untuk melihat alokasi penggunaan tenaga kerja selama proses produksi sehingga dengan demikian kelebihan tenaga kerja pada kegiatan tertentu dapat dihindarkan

Faktor produksi dibedakan menjadi faktor produksi tetap (*fixed input*). Faktor produksi tetap adalah faktor produksi yang jumlah penggunaannya tidak tergantung pada jumlah produksi. Ada tidaknya kegiatan produksi, faktor produksi harus tetap tersedia. Mesin – mesin pabrik adalah salah satu contohnya. Sampai tingkat interval tertentu jumlah mesin perlu ditambah. Tapi jika tingkat produksi menurun bahkan sampai nol unit (tidak berproduksi) jumlah mesin tidak bisa dikurangi.

Pada PT.TIMAH (Persero), Tbk faktor produksi tetap (mesin) adalah kapal keruk yang digunakan untuk produksi lepas pantai yang dapat beroperasi dari 15 sampai 50 meter kedalaman laut dan mampu menggali lebih dari 3,5 juta meter kubik material setiap bulan. Setiap kapal keruk lepas pantai diawaki lebih dari 100 pekerja yang bekerja 3 giliran setiap setiap hari.

Khusus yang terkait dengan proses produksi, kebijakan otomatisasi sistem produktif tidak terlepas dari pilar baru Manajemen Operasional, pilihan teknologi dan pendekatan sistem (Haming, 2011).

Manajemen Operasional di PT.TIMAH (Persero), Tbk melakukan inovasi teknologi dalam proses produksi timah seperti Teknologi Pemurnian dan Peleburan Timah dengan Tanur Reverberatory. Teknologi ini digunakan untuk meningkatkan kadar timah yang dapat diambil dari biji timah.

#### **d. Hubungan Upah lembur dengan Produksi .**

Hubungan upah lembur dengan produksi pada hekekatnya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu jalan untuk meningkatkan produksi yaitu dengan memberikan tambahan jam kerja kepada karyawan dengan diberi imbalan berupa upah lembur. Menurut Ardyos (2010) menyatakan biaya adalah pengorbanan sumber ekonomis yang diukur oleh satuan uang yang telah terjadi atau mungkin terjadi dalam mencapai suatu tujuan. Biaya memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produksi. Jadi semakin besar biaya (biaya lembur) yang dikorbankan oleh perusahaan maka semakin besar pula tingkat produksi perusahaan tersebut.

Sistem pembagian upah lembur menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada pekerja untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kerja untuk memproduksi lebih banyak.

Upah lembur diberikan kepada karyawan diluar jam kerja sebagai tambahan waktu kerja dengan harapan bisa menghasilkan produksi yang lebih banyak. Jadi besarnya upah lembur yang jumlahnya bisa dihitung dari kelebihan jam kerja berpengaruh terhadap hasil produksi yang didukung oleh kinerja karyawan.

## 4. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Gie (1995 ;11) berpendapat bahwa, “ Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan/dilakukan oleh seorang pegawai atau organisasi. Gie melihat kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seorang atau organisasi. Kinerja Karyawan merupakan hasil dari Produktivitas kerja. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Menurut Robbins (1998), kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu kinerja karyawan diukur dengan membandingkan hasil penjualan dengan biaya karyawan agar penggunaan biaya dinilai efektif dan hasil penjualan efisien.

Menurut Triffin dan MacCormick (1979), kinerja individu berhubungan dengan individual variable dan situational variable. Perbedaan individu akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Individual variable adalah variabel yang berasal dari dalam diri individu yang bersangkutan, misalnya kemampuan, kepentingan, dan kebutuhan kebutuhan tertentu. Sedangkan situational variable adalah variabel yang bersumber dari situasi pekerjaan yang lebih luas (lingkungan organisasi),

misalnya pelaksanaan supervisi, karakteristik pekerjaan, hubungan dengan sekerja dan pemberian imbalan.

Sementara kinerja menurut Mangkunegara (2002) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh untuk mengevaluasi kerja karyawan bahkan dapat memotivasi dan mengembangkan karyawan.

Menurut Simamora (1997), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah prosesnya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar kinerja individu di waktu berikutnya. Jadi kinerja adalah "Kinerja (Performance ) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati dan dapat diukur"

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Simamora (1997), tujuan penilaian kinerja digolongkan kedalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan.

##### **a. Tujuan Evaluasi.**

Melalui pendekatan evaluatif, dilakukan penilaian kinerja masa lalu seorang karyawan. Evaluasi yang digunakan untuk menilai kinerja adalah rating deskriptif. Hasil evaluasi digunakan sebagai data dalam

mengambil keputusankeputusan mengenai promosi dan kompensasi sebagai penghargaan atas peningkatan kinerja karyawan.

b. Tujuan Pengembangan.

Pendekatan pengembangan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Aspek pengembangan dari penilaian kinerja mendorong perbaikan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

c. **Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

a. Faktor Kemampuan (ability).

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari hari, maka ia lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (motivation).

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi.

d. **Metode Penilaian Kinerja**

Terdapat beragam metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja dan tidak ada kesepakatan para ahli yang satu dengan yang yang lainnya. Masing – masing ahli mengemukakan sendiri sendiri, namun pada dasarnya penilaian ini dibedakan atas beberapa metode.

Dessler (2001) menyebutkan beberapa metode umum yang dilakukan dalam penilaian kinerja, yaitu :

1. Metode Skala Penilaian Grafik.

Skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kerja untuk masing masing karyawan. Karyawan dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik yang menggambarkan tingkat kinerja untuk masing – masing ciri.

2. Metode Peringkat Alternasi.

Memuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai terburuk berdasarkan ciri tertentu.

3. Metode Perbandingan Berpasangan.

Memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya.

4. Metode Distribusi Paksa.

Serupa dengan pemeringkatan pada sebuah kurva, persentase yang sudah ditentukan dari peserta ditempatkan dalam berbagai kategori kinerja.

5. Metode Insiden Kritis.

Membuat satu catatan tentang contoh - contoh luar biasa, baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan pada waktu yang tidak ditentukan sebelumnya.

6. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku.

Suatu penilaian yang bertujuan mengkombinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dengan menjangkarkan skala berdasarkan pada contoh – contoh naratif spesifik dari kinerja yang baik dan buruk.

7. Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Meliputi penetapan tujuan, khususnya yang dapat diukur bersama dengan masing – masing karyawan, selanjutnya secara berkala meninjau kemampuan yang dicapai.

**e. Unsur - unsur Kinerja yang Dinilai**

Unsur- unsur kinerja atau prestasi kerja para karyawan akan dinilai oleh setiap perusahaan tidak selalu sama, namun pada dasarnya unsur – unsur yang dinilai tersebut mencakup hal – hal sebagai berikut (Fahmi, 2004) :

a. Efisiensi Kinerja.

Efisiensi kinerja adalah karyawan selalu berusaha menampilkan hasil kerja yang lengkap dan tidak melakukan kesalahan.

b. Efektivitas Kinerja.

Efektivitas kinerja adalah melakukan sesuatu dengan tepat atau kemampuan untuk menentukan tujuan yang tepat.

c. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan bersedia bekerja lembur jika pekerjaan yang ditugaskannya belum selesai, karyawan berusaha mempelajari hal- hal baru yang belum

diketuinya yang menyangkut pekerjaan, karyawan selalu mencari jalan keluar atas masalah pekerjaan yang dihadapinya dan karyawan selalu meneliti hasil pekerjaannya.

d. Kerjasama.

Kerjasama karyawan adalah suatu kondisi dimana setiap karyawan saling bertukar pikiran dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Loyalitas.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, setiap karyawan merasa memiliki perusahaan (sense of belonging) yang tinggi sehingga bagaimanapun kondisi perusahaan karyawan tersebut akan selalu setia bekerja di perusahaan.

f. Komunikasi.

Komunikasi karyawan adalah komunikasi karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja.

g. Suasana Kerja.

Suasana kerja karyawan adalah keadaan tempat bekerja karyawan yang mendukung untuk membantu menyelesaikan setiap pekerjaannya..

h. Disiplin.

Disiplin adalah kepatuhan karyawan akan aturan yang ditentukan oleh perusahaan, disiplin akan waktu bekerja dan frekuensi kehadiran.

## f. Proses Penilaian Kinerja Karyawan

Proses penilaian kinerja adalah suatu langkah pengambilan keputusan dalam menentukan penilaian kinerja. Adapun proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Mondy, 1998) :

- a. Mengidentifikasi tujuan spesifik dari penilaian.

Hal ini sangat penting karena dengan ini karyawan akan mengetahui apa yang menjadi tujuan dari penilaian prestasi kerja dan sistem penilaian tersebut. Penilaian prestasi kerja harus dapat mengefektifkan maksud dari tujuan tersebut, sehingga manajemen harus menyeleksi tujuantujuan yang terpenting yang dapat tercapai.

- b. Mengetahui pekerjaan yang diharapkan.

Karyawan harus mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu dapat dibuat deskripsi jabatan yang harus berdasarkan analisis pekerjaan, artinya harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan dari jabatan karyawan.

- c. Menguji kerja karyawan.

Setelah menetapkan analisis jabatan, karyawan perlu mengetahui hasil dari prestasinya. Untuk itu diperlukan kriteriakriteria penilaian yang menggambarkan perilaku yang menentukann prestasi kerja hubungannya dengan pekerjaan. Standar difokuskan kepada seberapa baik pekerjaan dilaksanakan, harus jelas dikomunikasikan, sehingga penilai dan yang dinilai mengetahui apakah standar dapat tercapai.

- d. Penilaian prestasi kerja.

Menggambarkan kekuatan dan kelemahan karyawan. Manfaat yang didapat adalah untuk mengamati hasil kerja, mengevaluasi sesuai standar yang ditetapkan dan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

e. Mendiskusikan hasil penilaian dengan karyawan.

Setelah dilakukan penilaian, penilai mengadakan diskusi atau wawancara yang dinilai untuk memberikan informasi hasil penilaian yang dilakukan. Wawancara yang dilakukan hendaknya komunikasi dua arah antara karyawan dengan penilaian.g. **Manfaat Penilaian Kinerja**

Ada lima manfaat penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Mulyadi (1997), yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar distribusi penghargaan.

#### **h. Hubungan antara Upah Lembur dengan Kinerja Karyawan**

Hubungan antara upah lembur dengan kinerja karyawan, prinsip pokok pemberian lembur adalah agar dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Setiap karyawan memiliki tingkat kualitas yang berbeda, ada yang baik dan kurang baik. Hal ini menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa menilai selalu memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Untuk dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dalam memperoleh suatu perangsang yang akhirnya dapat memberikan motivasi pada dirinya untuk bekerja dengan baik, efektif dan produktif sehingga produktivitas / kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Nitisemito (1996) upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberi jasa kepada penerima jasa dan sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggungjawab penuh terhadap tugasnya. Selain itu dengan adanya komunikasi tenaga kerja dan pihak perusahaan akan terjalin hubungan yang baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **i. Hubungan Upah Lembur dengan Kinerja dan Produksi**

Hubungan upah lembur dengan kinerja dan produksi adalah pemberian upah lembur yang merupakan kebijakan perusahaan

menambah jam kerja karyawan . upah lembur yang merupakan pendapatan tambahan bagi karyawan yang merupakan salah satu jalan perusahaan untuk meningkatkan produksi. Mendapatkan hasil produksi yang tinggi adalah tujuan perusahaan perusahaan, dan tanpa disadari pemberian upah lembur juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat menambah pemenuhan kebutuhan hidup.

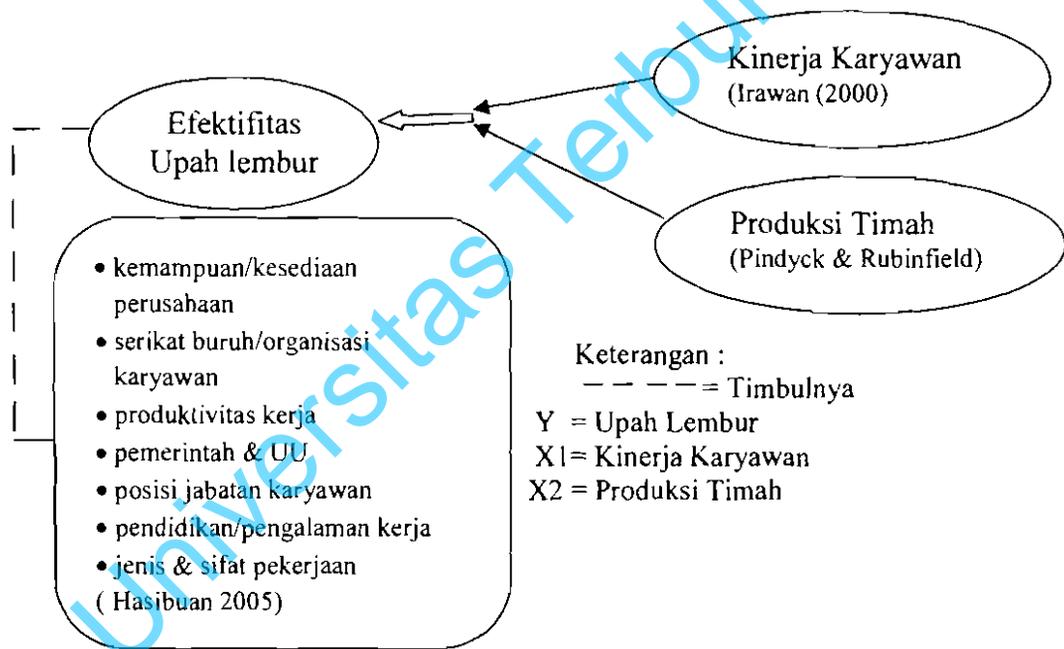
Oleh karena itu menurut Rivai (2005) Dengan pemberian upah lembur yang sesuai akan memberikan dampak pada kapabilitas perusahaan dalam menjalankan kegiatannya melalui kinerja pekerja / buruh yang terlibat didalamnya. Pentingnya pemberian lembur terhadap karyawan berdampak pada peningkatan kinerja dan produksi. **B. Kerangka Pemikiran**

Setiap perusahaan menginginkan hasil produksi yang optimal dengan biaya operasional yang minimal. Salah satu biaya operasional tersebut antara lain adalah upah lembur yang dipengaruhi oleh kesiapan dan keahlian tenaga karena dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal. Perusahaan mengharapkan keuntungan dengan meningkatkan hasil produksi dan menekan biaya untuk operasional.

Menurut Laporan Keuangan tahun 2010 penilaian hasil produksi yang efisien apabila mencapai lebih dari 93% dari anggaran dan pemberian lembur yang merupakan biaya pemberian lembur dikatakan efektif jika kurang dari 80% dari anggaran. Upah lembur adalah Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah dilakukan.

Upah lembur yang diberikan kepada karyawan Dengan penetapan upah lembur yang efektif di PT.Timah,Tbk, maka perusahaan akan merasakan kehematan biaya operasional dan mendapatkan peningkatan produksi timah yang didukung oleh kinerja karyawan. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut di atas, maka kerangka pemikiran itu dapat digambarkan dalam suatu model sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Kerangka Berfikir

Pemberian upah lembur mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan produksi timah. Apabila memberikan upah lembur yang sesuai dengan dengan jasa yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal.

Dengan adanya pemberian upah lembur diharapkan seorang tenaga kerja dapat lebih produktif dan memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai. Peningkatan hasil

produksi yang merupakan tujuan perusahaan harus dinilai maksimal sehingga pemberian lembur yang berikan kepada karyawan dapat dinilai optimal dan efektif.

### **C. Definisi Operasional**

Operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variable diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variable adalah sebagai berikut :

#### **1. Efektivitas**

Efektvitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2. Upah Lembur**

Upah Lembur adalah upah yang diberikan kepada karyawan diluar waktu kerja yaitu yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari.

#### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang konkrit dapat diamati dan dapat diukur.

#### **4. Produksi**

Produksi adalah salah satu criteria efektifitas yang mengacu pada hasil perusahaan, dimana ukuran dari produksi mencakup tentang keuntungan yang memiliki hubungan secara langsung.

#### D. Penelitian Terdahulu

1. Laura (2009) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus di Ruang VIP Anggrek di RS.PGI Cikini, Jakarta) yang menunjukkan hasil 68.8% yang artinya kompensasi langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pemberian upah dan jaminan sosial kepada karyawan sudah cukup sesuai dengan harapan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja.
2. Slamiesa (2008), melakukan penelitian dengan judul "Analisis korelasi sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada area pelayanan medik RS.PMI Bogor". Hasil penelitian menunjukkan untuk mengukur penerapan sistem kompensasi yang diterapkan dengan menggunakan uji validitas dan uji questioner. Hasil identifikasi statistika terbukti bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan keinginan karyawan dan kinerja karyawan (Arie Slamiesa 2008).
3. Sujatmoko (2007) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin Donuts cabang arteri Jakarta". Untuk mengukur pengaruh insentif terhadap variable prestasi karyawan yaitu dengan menggunakan dua metode yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya korelasi positif pemberian insentif dengan tingkat prestasi karyawan. Rata – rata karyawan menerima dan mendukung pemberian insentif yang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan prestasi karyawan ( Koko Sujatmoko 2007).

4. Nasir (2009) melakukan penelitian dengan judul "Analisis pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan rokok djagung padi "Malang". Dengan menggunakan uji signifikasi, uji t, uji f, uji asumsi klasik dan uji normalitas, maka hasil dari penelitian menunjukkan umur tidak memiliki pengaruh secara nyata, tingkat upah dan masa kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja secara nyata (Nadia Nasir 2009).
5. Diana (2008) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Biaya Overtime Terhadap produksi PT.Numbing Jaya" Dengan menggunakan uji koefisien korelasi diperoleh hasil penelitian menunjukkan hasil 18,4% pengaruh Overtime terhadap produksi.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Dalam penelitian digolongkan menjadi tiga tipe yaitu : 1) Penelitian Penjajakan (*eksploratif*) yaitu penelitian yang bertujuan menemukan sebab terjadinya sesuatu, bersifat terbuka masih mencari – cari dan belum mempunyai hipotesis. 2 ) penelitian penjelasan (eksplanatori) yaitu suatu penelitian yang menyoroti hubungan antara variable penelitian dan menguji hipotesis. 3) Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk mendeskripsikan secara rinci terhadap suatu fenomena tertentu.

Kaitannya dengan rancangan penelitian maka tipe penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe eksplanatori. Penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel–variabel melalui pengujian hipotesis. Hipotesis yang akan diuji adalah untuk mengetahui efektif atau tidak pemberian lembur kepada karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan produksi timah di beberapa kapal keruk di PT.Timah,tbk. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di 3 (Tiga) Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk Belinyu, Kabupaten Bangka.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei dan Juni 2012 yaitu :

- a. Observasi dilakukan pada tanggal 15 Mei 2012.
- b. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 15,18 dan 22 Mei 2012
- c. Pengambilan data lembur dan data produksi 28 Mei 2012 sampai dengan 10 Juli 2012.

## C. Populasi dan Sampel

Populasi ialah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada 3 kapal keruk PT.Timah Tbk yang beroperasi di Kabupaten Bangka yakni Kapal Keruk 1 (KK 1),Kapal Keruk 2 (KK 2), Kapal Keruk 3 (KK 3) yaitu sebanyak 380 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1.

Untuk penelitian tentang kinerja karyawan, setiap kapal keruk diambil 30 sampel karyawan. Menurut Umar Husein (2008), untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya seperti berikut :

$$n \geq = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidakteelitian / presisi karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi misal 10 % .

Jika presisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10%, maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sebesar 380 karyawan di tiga kapal keruk adalah :

$$90 \geq \frac{380}{1+380(0,1)^2}$$

Berdasarkan perhitungan dengan mengacu pada pendapat Slovin dalam penelitian ini diambil sejumlah minimal 90 (pembulatan) responden penelitian, dalam pengambilan sampel diambil secara acak sederhana dimana anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Populasi menurut Hadi (1993 : 75) adalah semua objek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih dalam penelitian dan harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah semua karyawan di tiga kapal keruk PT.Timah,Tbk yang beroperasi di Kabupaten Bangka.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai objek penelitian dari jumlah karyawan di tiga kapal keruk pada PT.Timah,Tbk di Kabupaten Bangka. Adapun perincian jumlah sampel dapat dicermati pada table berikut :

**Tabel 3.1. Jumlah Populasi dan Sampel**

NO	Nama Kapal	Populasi	Sampel
1	Kapal Keruk 1 (KK 1)	160	30
2	Kapal Keruk 2 (KK 2)	110	30
3	Kapal Keruk 3 (KK 3)	110	30
<b>Total</b>		<b>380</b>	<b>90</b>

#### **D. Sumber Informasi**

Sumber informasi atau *responden* dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari 30 karyawan di Kapal Keruk 1, 30 karyawan di Kapal Keruk 2 dan 30 karyawan di Kapal Keruk 3 yang keseluruhan adalah karyawan pelaksana di masing – masing kapal keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk. Ditetapkan sebagai responden karena mereka adalah orang – orang yang dianggap oleh peneliti dapat memberikan informasi tentang upah lembur yang berkaitan dengan ketepatan bekerja diluar jam kerja, motivasi diluar jam kerja dan evaluasi. Kinerja Karyawan yang berhubungan dengan pengkajian, evaluasi dan pendidikan. Produksi Timah berhubungan dengan pengkajian dan evaluasi.

Data lembur dan data produksi diperoleh melalui pengambilan data di Manajemen Sumber Daya Manusia bagian Upah Lembur dan Pengadaan di bagian Produksi di PT.TIMAH (Persero),Tbk.

Tabel 3.2  
Informasi yang Ingin Diperoleh

No	Variabel	Informasi yang ingin di peroleh	Responden
1	Pemberian Lembur	1. Ketepatan bekerja diluar jam kerja 2. Motivasi diluar jamkerja. 3. Evaluasi	1.Karyawan 2. Manajemen SDM
2	Kinerja Karyawan	1.Pengkajian 2.Evaluasi 3.Pendidikan	1.Karyawan
3	Produksi Timah	1.Pengkajian 2.Evaluasi	1.Karyawan 2.Pengadaan bagian produksi

### E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen penelitian adalah hasil kuesioner yang akan digunakan untuk membuat fokus penelitian menjadi jelas. Pedoman yang digunakan tidak terlepas dari variabel yang akan diteliti. Dimana kisi – kisi instrumen (1) Pemberian upah lembur adalah ketepatan, motivasi dan evaluasi pekerjaan karyawan diluar jam kerja (2) Kinerja karyawan adalah pengkajian, elembur karyawan PT.TIMAH (Persero),Tbk dan data provaluasi pekerjaan diluar jam kerja dan pendidikan karyawan (3) Produksi timah adalah pengkajian dan evaluasi produksi timah.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan.Teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data berupa

kuosioner/ angket/daftar pertanyaan. Dalam penentuan angket menggunakan teknik skala *Likert*. Jawaban kuosioner dituangkan dalam 5 kategori jawaban. Dengan demikian jawaban responden berkisar antara skor 1 hingga 5 bergantung apakah pertanyaan dalam kuosioner merupakan pertanyaan positif atau negatif. Skala Likert ialah skala yang terdiri dari 5 (lima) butir untuk pengukuran.

Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju

Skor 2 menunjukkan tidak setuju

Skor 3 menunjukkan ragu – ragu

Skor 4 menunjukkan setuju

Skor 5 menunjukkan sangat setuju

2. Data Sekunder dilakukan dengan riset kepustakaan melalui dokumen/catatan-catatan, literatur-literatur, jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini, yang terdiri dari : data pendapatan lembur, yaitu bahan data yang mengikatkan khususnya mengenai upah lembur, jumlah karyawan dan produktivitas.

Menurut Duwi Priyatno (2010), Variabel adalah suatu konsep yang beragam atau bervariasi. Variabel dibedakan sebagai berikut :

1. Variabel independen (bebas), adalah variabel yang mempengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri, dalam hal ini adalah :
  - a. Kinerja karyawan (X1), yaitu tinggi / rendahnya tingkat kinerja karyawan yang dilihat sesuai dengan upah lembur yang diterima.
  - b. Produksi Timah (X2), yaitu berapa banyak timah yang dihasilkan yang diterima oleh bagian produksi per bulan sesuai dengan upah lembur yang

dikeluarkan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas usaha karyawan dalam bentuk upah lembur dinominalkan dalam bentuk uang.

2. Variabel dependen (tergantung), adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah Upah Lembur bagian (Y), dimana indikatornya yang digunakan adalah banyaknya upah lembur yang dapat diperoleh tiap harinya, dalam satuan jam yang kemudian di nominalkan dalam bentuk rupiah.

#### **F. Uji Instrument**

Data berupa questioner dapat dilakukan dengan beberapa acara yaitu :

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a. Uji Validitas

Menurut Duwi Priyatno (2010), Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam questioner atau skala, apakah item – item pada questioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas item yang diukur ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasi antara skor item dengan skor total item. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang akan digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson ( Produk Momen Person ) dan corrected item – Total Correlation*.

i. Bivariate Pearson ( Korelasi Pearson Product Moment)

Analisi ini dengan cara mengkorelasikan masing – masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item – item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item – item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item total dengan Bivariate Pearson dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{(n \sum i^2 - (\sum i)^2) (n \sum x^2 - (\sum x)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{ix}$  = Koefisien Korelasi item total (bivariate pearson)

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total

$n$  = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ( uji 2 sisi dengan signifikans 0,05), maka instrumen atau item – item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05), maka instrumen atau item – item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total ( dinyatakan tidak valid).

ii. *Corrected Item – Total Correlation*

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing – masing skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi koefisien item total yang overestimasi (estimasi yang lebih tinggi dari yang sebenarnya).

Menurut Azwar (2007) agar kita memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai korelasi antara item dengan tes diperlukan suatu rumusan koreksi terhadap efek *spurious Overlap*. Formula koreksi terhadap efek *Spurious Overlap* sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{n r_{ix} S_x - S_i}{\sqrt{(n S_x^2 + (S_i^2 - 2r_{ix}S_iS_x)}}$$

Keterangan :

$r_{ix}$  = Koefisien Korelasi item – total setelah dikoreksi dari efek *Spurious Overlap*.

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi item total sebelum dikoreksi

$S_i$  = Standar deviasi skor item yang bersangkutan

$S_r$  = Standar deviasi skor total

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria Pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika  $r$  hitung  $\geq r$  table ( uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05), maka instrument atau item – item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika  $r$  hitung  $< r$  table ( uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05), maka instrument atau item – item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total ( dinyatakan tidak valid)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Ada beberapa metode pengujian reliabilitas salah satunya adalah Cronbach's Alpha yang sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (missal 1 – 4,1 – 5) atau skor rentangan ( misal 0 – 20, 0 – 50 ).

Rumus reliabilitas dengan metode Alpha (Arikunto,2002) adalah :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \cdot 1 - \frac{s_{\bar{d}}^2}{s_d^2}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$s_d^2$  = Jumlah varian butir

$s_0^2$  = Variabel Total.

Metode Analisis data upah lembur dan data produksi timah dilakukan dengan Analisis Regresi Linear Berganda.

Menurut Duwi Priyatno (2010), Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

### a. Analisis Korelasi Ganda (R)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah :

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,00 = sangat kuat

### b. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, atau variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya jika  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variabel dependen.

### c. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama – sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada Pengaruh antara variabel x dan y

$H_a$  : Ada Pengaruh antara variabel x dan y

b. Menentukan tingkat signifikansi

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak – banyaknya 5% ( signifikansi 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan F hitung

d. Menentukan F tabel

e. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

**d. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Secara Parsial Tidak ada Pengaruh antara variabel x dan y

$H_a$  : Secara parsial Ada Pengaruh antara variabel x dan y

b. Menentukan tingkat signifikansi

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak – banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0.05% adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan t hitung

d. Menentukan t tabel

e. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika nilai  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak jika  $-t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

### G. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan informasi dilakukan dengan cara observasi pengumpulan data – data dan penyebaran questioner kepada karyawan PT.TIMAH (Persero), Tbk. Pengumpulan informasi pada penelitian ini dilakukan secara bertahap yaitu:

**Pertama**, dilakukan pemberian questioner yang berhubungan dengan ketiga variable kepada karyawan kapal keruk PT dibuat secara bertahap karena disesuaikan dengan jadwal kepulangan atau keberangkatan kapal keruk. Kemudian hasil kuesioner tersebut dikumpul berdasarkan pengelompokan nama kapal.

**Kedua**, melakukan pengukuran pertanyaan dengan cara mengklasifikasi keseluruhan jawaban kedalam 5 (lima) kategori dengan menggunakan skala

pengukuran ordinal yaitu memberikan nilai atau skor untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan paling rendah sampai pertanyaan paling tinggi. Setiap item pertanyaan pada variabel tersebut menggunakan skala pengukuran antara rentang skor 1 ( satu ) sampai dengan 5 ( lima ) skor ini bersifat membedakan dan mengurutkan.

Pedoman untuk pengukuran adalah sebagai berikut :

1. Kategori jawaban sangat mendukung diberikan skor 5 ( lima ).
2. Kategori jawaban mendukung diberi skor 4 ( empat ).
3. Kategori jawaban kurang mendukung diberi skor 3 ( tiga ).
4. Kategori jawaban tidak mendukung diberi skor 2 ( dua ).
5. Kategori jawaban sangat tidak mendukung diberi skor 1 ( satu ).

Kategori jawaban diatas dapat berubah sesuai dengan kebutuhan. Seperti sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**Ketiga**, Pengumpulan data lembur karyawan dan produksi timah dilakukan dengan cara pengambilan data lembur karyawan dan produksi timah pada bagian manajemen Sumber Daya Manusia bagian upah lembur dan manajemen pengadaan bagian produksi.

**Keempat**, melakukan pengukuran terhadap data lembur, data produksi dan data kinerja. Upah lembur kemudian diukur efektifitasnya, produksi yang telah di uangkan dihitung efisiensinya dan kinerja karyawan dihitung dengan angka yang kemudia dianalisis dengan analisis korelasi sederhana.

## **H. Metode Analisis Data**

Setelah semua data mentah dikumpulkan dalam bentuk data tertulis, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Bagian ini amat penting dalam

melakukan penelitian, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna. Hal ini bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian, sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis.

Universitas Terbuka

## BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Timah pertama kali ditemukan di pulau Bangka pada abad ke 18 PT. Penggalan di Sungai Olim Toboali dilakukan secara primitif oleh penduduk dengan cara mendulang dan mencangkul dengan sistem penggalan sumur palemang, atau sistem kolong/parit. Biji timah yang dihasilkan pada waktu itu dijual kepada pedagang – pedagang yang datang dari Spanyol, Portugis dan kemudian juga Belanda.

Pertambangan timah di Bangka dikelola oleh Badan Usaha Pemerintah Kolonial “Banka Tin Winning Bedrijft” (BTW). Di Belitung dan Singkep dilakukan oleh perusahaan swasta milik Belanda masing-masing Gemeenschappelijke Mijnbouw, Maatschappij Bilton (GMB) dan NV.Singkep Tin Exploitatie Maatschappij (NV.SITEM).

Dengan diberlakukannya undang – undang No. 9 tahun 1969 dan peraturan pemerintah No.19 tahun 1969, pada tahun 1976 status PN. Tambang Timah dan Peleburan Timah Mentok di ubah menjadi bentuk perusahaan perseroan (Persero) yang seluruh sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia dan berubah namanya menjadi PT.Tambang Timah (Persero) yang berdomisili di Jakarta, yang memiliki tiga unit produksi yaitu: Unit Penambangan Timah Bangka berkedudukan di Bangka, Unit Penambangan Timah Belitung berkedudukan di Belitung, Unit Penambangan Timah Singkep berkedudukan di Singkep.

Untuk memfasilitasi strategi pertumbuhan melalui diversifikasi usaha, pada tahun 1998 PT.Timah (Persero), Tbk melakukan reorganisasi kelompok usaha dengan memisahkan operasi perusahaan ke dalam 3 (tiga) anak perusahaan yang secara praktis menempatkan PT.Timah (Persero), Tbk menjadi induk perusahaan dan memperluas cangkupan usahanya dibidang, pertambangan, keteknikan, industri dan pertambangan.

Kejadian ditahun 2001 yaitu krisis ekonomi global yang berdampak menurunnya harga timah yang kemudian terjadi lagi ditahun 2009 yaitu menurunnya harga timah dari USD 18.600 permetrik ton menjadi sekitar USD 12.000 permetrik ton, yang mengakibatkan laba perusahaan turun dari Rp.1,34 Triliun menjadi hanya Rp.313 Miliar ditahun 2009.

Belajar dari pengalaman tersebut, maka sejak tahun 2008 kegiatan pengembangan usaha dilakukan secara lebih intensif, baik dalam arah vertikal maupun horizontal, guna mengurangi ketergantungan Perusahaan pada satu komoditas tunggal, yakni penjualan logam timah. Beberapa kegiatan pengembangan usaha yang telah dan sedang dilaksanakan oleh perusahaan adalah :

1. Produk hilir Tin Solder yang telah selesai pembangunannya pada awal tahun 2009 dan saat ini dalam tahap penetrasi pasar;
2. Produk hilir Tin Chemical yang sedang dibangun secara bertahap, dengan tahap 1 telah selesai pada Oktober 2010 dan tahap 2 sedang dalam persiapan pembangunan;
3. Jasa eksplorasi lepas pantai dengan membangun kapal bor yang telah diselesaikan pada November 2010;

4. Produk Aspal Buton melalui kerjasama dengan PT Sarana Karya (Persero);
5. Jasa perkapalan melalui kerjasama dengan PT PAL (Persero);
6. Perluasan usaha jasa dok dan perkapalan yang dilakukan oleh anak perusahaan, PT Dok dan Perkapalan Air Kantung (DAK), di samping untuk memenuhi kebutuhan internal juga menjual jasa kepada pihak eksternal.

Segegap strategi dan kebijakan yang dilakukan sejalan dengan tema tahun 2010 dalam road map atau Rencana Jangka Panjang Perusahaan tahun 2008-2012. Dengan dilandasi semangat “Peningkatan Kualitas”, tahun 2010 diwarnai dengan pelaksanaan berbagai proyek dan program peningkatan efisiensi dan optimalisasi produksi dan penjualan, diversifikasi produk, penataan system penambangan, pendayagunaan sumber daya manusia, serta pengembangan teknologi.

Salah satu proyek dan program tersebut adalah aplikasi teknologi – teknologi baru pada kapal keruk. Bertepatan peringatan 100 tahun aplikasi teknologi kapal keruk di Indonesia, PT Timah sebagai salah satu perusahaan pengguna aplikasi penambangan tersebut mengadakan acara “Indonesia Dredging Week 2011”. Kegiatan yang terdiri atas seminar, konvensi, pameran, malam komunitas, dan kunjungan ke lapangan ini dibuka pada tanggal 26 April 2011 di Hotel Novotel, Pangkalpinang, Bangka.

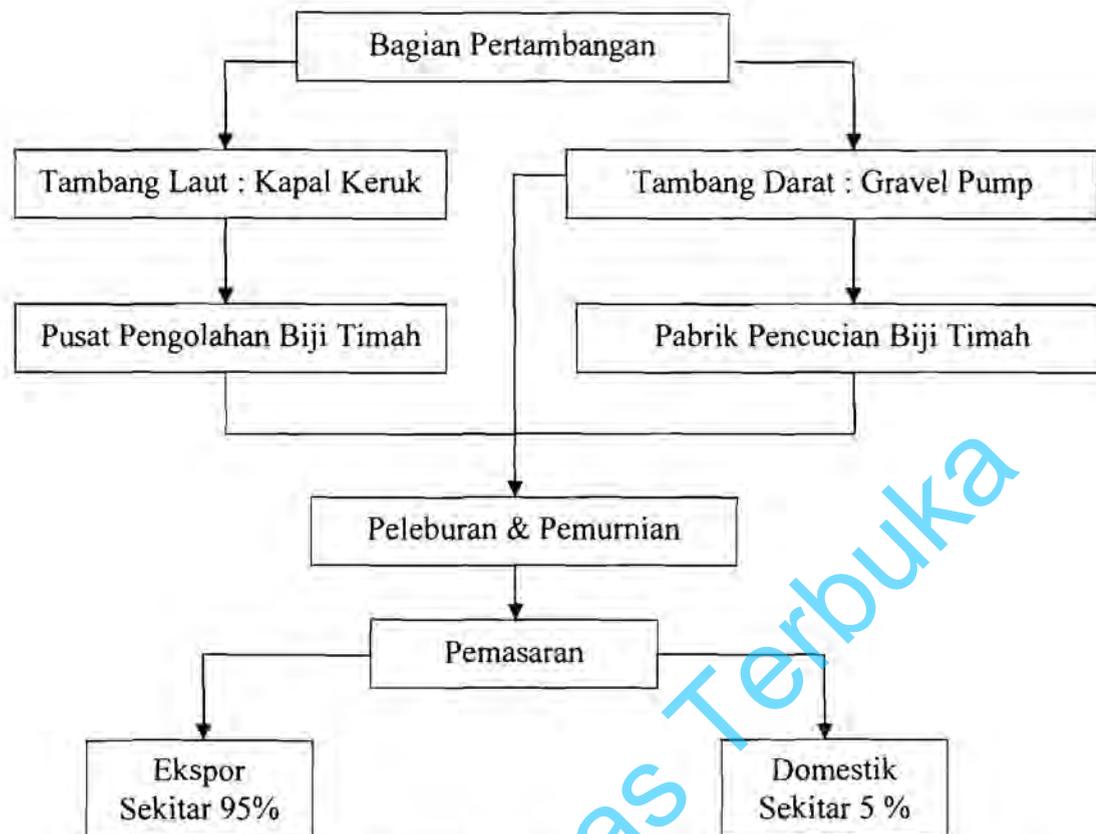
Topik-topik yang dibahas pada rangkaian seminar antara lain teknologi kapal keruk dan teknologi baru untuk penambangan lepas

pantai, pemanfaatan timah sebagai logam ramah lingkungan, kinerja PT Timah sebagai BUMN, risiko dan potensi lingkungan dari penambangan lepas pantai, regulasi dan kebijakan mineral Indonesia, dan masih banyak lagi.

Dalam rangkaian acara Indonesia Dredging Week 2011, Direktur Utama PT Timah, Wachid Usman, mencanangkan arah strategis Perusahaan, yaitu “Go Offshore, Go Deeper.” Semboyan ini mencerminkan upaya Perusahaan—yang berpengalaman cukup lama dalam operasional kapal keruk—untuk menjawab tantangan baru yaitu penambangan lepas pantai pada kedalaman lebih dari 50 meter (di mana cadangan timah masih melimpah), dengan melakukan alih teknologi kapal keruk menjadi bucket wheel dredge (BWD).

Teknologi kapal keruk memang bukan sesuatu yang asing lagi di dunia pertambangan nasional. Kapal keruk yang pertama digunakan di Indonesia, KK Dabo buatan pabrik di Belanda, beroperasi di perairan pesisir Dabo Singkep sejak tahun 1910. Di perairan Bangka Belitung sendiri, kapal keruk yang pertama kali beroperasi adalah KK Sijuk sejak tahun 1920.

Aktivitas penambangan darat dibagi menjadi Tambang Semprot (TS) dan Tambang Ponton Isap Darat (TPID). Tambang semprot selanjutnya dibagi lagi menjadi Tambang Besar (TB), Tambang Mekanik (TM), dan Tambang Skala Kecil (TSK).



Sumber : Laporan Tahunan Timah Tahun 2011  
 (4.1) Bagan Aktivitas Penambangan Timah Terpadu <sup>span</sup> —, center

Aktivitas penambangan laut melibatkan beberapa infrastruktur penting, yakni Kapal Keruk (KK), Kapal Isap *Stripping* (KIS), Kapal Isap Produksi (KIP). Penambangan laut dimulai dengan pengerukkan lapisan atas hingga kedalaman sekitar 20 meter menggunakan Kapal Isap *Stripping* (KIS), yang bertujuan memperlancar kerja KK yang akan melakukan pengerukan lebih besar. Selain itu, penggunaan KIS juga lebih efisien dari sisi biaya operasional.

Rencana Tahun 2012 Dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan, strategi pertumbuhan usaha akan dijalankan melalui tiga jalur berbasis kompetensi, yaitu: Peningkatan Kapasitas dan Efisiensi Produksi Timah

Modifikasi Kapal Keruk (KK) Kundur I dari tipe *bucket line dredge* (BLD) menjadi *bucket wheel dredge* (BWD) dimulai pada awal 2011 dan diharapkan selesai pada pertengahan 2012. Perubahan teknologi kapal keruk tersebut akan mempunyai kedalaman gali hingga 60 meter di bawah permukaan laut, tetapi masih dengan kapasitas penambangan yang sama, yaitu 1.000 m<sup>3</sup>/jam.

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis deskriptif mengenai data pengaruh upah lembur terhadap kinerja karyawan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji coba instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas kepada 90 orang responden. Kuosioner untuk uji coba dapat dilihat pada lampiran 1. Uji coba dilakukan dengan maksud untuk menguji kehandalan dan kesahihan butir-butir pertanyaan yang hasilnya akan digunakan untuk mendapatkan data sampel yang valid dan reliabel. Dalam penghitungan dengan menggunakan ketentuan Butir soal dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid / drop.

Adapun tabulasi data uji coba dapat dilihat pada lampiran 2. Sedangkan hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini :

Table 4.1  
Uji Validitas

Variabel dan Butir Pertanyaan	r Hitung	r tabel	Status Butir
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Upah Lembur</b></li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• menyelesaikan tugas pada jam lembur dengan baik</li> </ul>	0.669	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ketepatan waktu di jam lembur</li> </ul>	0.459	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• berharap sering diberikan jam lembur</li> </ul>	0.244	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• berharap sedikit diberikan jam lembur</li> </ul>	0.245	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dapat meningkatkan kinerja</li> </ul>	0.282	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• berharap diatas Rp.500.000</li> </ul>	0.233	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• semangat tidak mendapatkan lembur</li> </ul>	0.170	0.210	tidak valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tidak semangat tidak mendapatkn upah lembur</li> </ul>	0.356	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• berhenti bekerja bila tidak mendapatkan upah lembur.</li> </ul>	0.479	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• akan meningkatkan produksi diluar jam kerja.</li> </ul>	0.325	0.210	valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• menyelesaikan tugas dengan baik</li> </ul>	0.768	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• berusaha lebih keras</li> </ul>	0.730	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• melaksanakan dengan baik</li> </ul>	0.791	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ketepatan melaksanakan tugas</li> </ul>	0.760	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• pengetahuan dengan pekerjaan</li> </ul>	0.801	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• melaksanakan tepat waktu</li> </ul>	0.770	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tahu akan kebutuhan dan keinginan perusahaan.</li> </ul>	0.649	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• sesuai dengan pendidikan</li> </ul>	0.753	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• kualitas pekerjaan</li> </ul>	0.741	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• kemampuan mencapai tujuan</li> </ul>	0.741	0.210	Valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Produksi Timah</b></li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• menolak untuk mewujudkan tujuan perusahaan</li> </ul>	0.534	0.210	valid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• loyalitas meskipun tidak</li> </ul>			Valid

diberikan jam lembur	0.476	0.210	Valid
• dapat meningkatkan produksi diluar jam kerja	0.580	0.210	Valid
• lebih banyak hasil produksi diluar jam kerja	0.656	0.210	Valid
• lebih banyak hasil produksi dijam kerja.	0.10	0.210	Tidak Valid

Sumber data : data primer yang diolah.

Tabulasi data penelitian dapat dilihat pada lampiran, lampiran dan lampiran, sedangkan perhitungan secara lengkap uji validitas dapat dilihat pada lampiran, lampiran dan lampiran

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan  $r$  hitung semua lebih besar dari  $r$  tabel produk moment (Pearson) yaitu pada  $df=(n-2)$  yaitu:  $90-2 = 88$ , dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,210. Pada variabel upah lembur ( $y$ ) pertanyaan yang ke 7 dimana  $r$  hitung sebesar 0.170 lebih kecil dari  $r$  tabel sebesar 0.210 hal ini menunjukkan pertanyaan tersebut tidak valid dan untuk variabel produksi timah ( $x_2$ ) pertanyaan 5 dimana  $r$  hitung sebesar 0.10 lebih kecil dari  $r$  tabel sebesar 0.210 hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut tidak valid.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan ( $x_1$ ) menunjukkan semua pertanyaan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subyek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif

sama. Koefisien Alpha Cronbach yang digunakan untuk mengukur reliabilitas disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2  
Koefisien Alpha Cronbach

Variabel	Alpha Cronbach Hitung	Alpha Cronbach Yang disyaratkan	Keterangan
Upah Lembur (X1)	0.304	0.279	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y1)	0.912	0.279	Reliebel
Produksi Timah (Y2)	0.715	0.279	Reliebel

Sumber Data Primer yang diolah.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa Hasil perhitungan Alpha Cronbach yang dapat dilihat pada lampiran terlihat, hasil perhitungan semua lebih besar dari 0,279. Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan valid dan reliabel, hal ini berarti semua butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya yaitu analisis deskriptif dan korelasi.

### C. Profil Responden

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan dari 3 (tiga) kapal keruk di PT. TIMAH (Persero, Tbk) yaitu KK1, KK2 dan KK3 sebanyak 380 karyawan yang semuanya berjenis kelamin laki – laki. Secara rinci nama kapal keruk dan jumlah karyawan PT. Timah ( Persero ) Tbk di tiga kapal keruk yang diteliti yakni sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	NAMA KAPAL	Jumlah Karyawan ( Orang )	PERSENTASE ( % )
1	Kapal Keruk 1 (KK1)	160	42.10%
2	Kapal Keruk 2 (KK2)	110	28.95%
3	Kapal Keruk 3 (KK3)	110	28.95%
TOTAL		380	100%

*Sumber : Data Primer PT. Timah ( Persero) Tbk Tahun 2012.*

Berdasarkan 4.3 diatas nampak bahwa jumlah karyawan yang paling banyak terdapat di kapal keruk ( KK1) yakni sebesar 42.10% dan diikuti dengan kapal Keruk KK2 dan KK3 yakni masing-masing sebesar 28.95%. ini berarti bahwa semakin banyak jumlah karyawan maka semakin banyak biaya yang dikeluarkan untuk biaya upah lembur. Lembur diberikan oleh pihak perusahaan apabila produksi biji timah meningkat ataupun ada kerusakan-kerusakan kapal. yang sifatnya dapat diperbaiki dalam waktu relatif singkat. Apabila kerusakan kapal berat, maka kapal akan di *Docking (reservasi)* di pelabuhan dan aktivitas eksplorasi penambangan timah laut dihentikan. Proses *Docking (reservasi)* yaitu proses perbaikan (service) kapal keruk biasanya sudah terjadwal dan dikerjakan oleh pihak ke-3. Aktivitas pekerjaan yang ada di kapal keruk dikerjakan semuanya oleh kaum laki-laki., hal ini disebabkan karena beratnya pekerjaan yang dilakukan dan lokasi kerja yang jauh dari daratan ( di tengah lautan ).

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia karyawan dari 3 (tiga) Kapal Keruk di PT. TIMAH (Persero), Tbk yaitu KK1, KK2 dan KK3 memiliki usia yang bervariasi antara 25 sampai dengan 55 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini disajikan dalam table 4.4

Tabel 4.4  
Usia Karyawan

NO	USIA	FREKUENSI	PERSENTASE
1	< 30 Tahun	23	25,56 %
2	30 – 39 Tahun	32	35,56 %
3	40 – 49 Tahun	22	24,44 %
4	>50 Tahun	13	14,44 %
	JUMLAH	90	100 %

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 4.4 dapat diketahui sebagian besar usia responden adalah 30 -39 tahun yaitu sebesar 35,56 % sedangkan 40 – 49 tahun menunjukkan persentase sebesar 24,47 % sedangkan jumlah terkecil adalah responden yang memiliki usia diatas 50 tahun hanya 52 orang atau sebesar 13,68 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kapal keruk di PT.TIMAH (Persero),Tbk pada usia produktif yaitu berkisar 25 – 45 tahun sehingga dalam mendukung operasional perusahaan, diharapkan akan mampu menjalani tugas dan fungsinya.

Usia diatas 49 tahun adalah usia yang tidak muda lagi, sehingga tenaga yang digunakan untuk melakukan pekerjaan sedikit banyak menjadi terbatas. Oleh karena itu, dalam penyelesaian tugas memerlukan

waktu yang banyak yang menuntut perusahaan untuk menambah jam kerja berupa jam lembur.

### 3. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan karyawan kapal keruk di PT.Timah (Persero),Tbk dengan pendidikan terendah SLTP dari 380 karyawan yang ada. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam table dibawah ini.

Tabel 4.5  
Pendidikan Terakhir

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	FREKUENSI	PERSENTASE
1	SLTP	53	13.95 %
2	SLTA	270	71.05 %
3	DIPLOMA (D3)	34	8.95 %
4	SARJANA (S1)	23	6.05 %
	JUMLAH	380	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Dari table 4.5 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Tingkat Akhir (SLTA) yaitu sebesar 71,05% dan terendah pendidikan Strata 1 sebesar 6,05 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kapal Keruk PT.TIMAH (Persero), Tbk kurang mampu menjalankan tugas – tugas yang diberikan karena tidak memiliki keahlian,sehingga menuntut mereka untuk lebih lama mempelajari pekerjaan yang diberikan dan mengharuskan perusahaan untuk menambah jam kerja berupa jam lembur agar dapat meningkatkan produksi timah dan memberi dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan

pengetahuan dan semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Laporan Tahunan 2010, dalam penerimaan karyawan baru memang PT.TIMAH (Persero), Tbk menetapkan pendidikan terakhir SLTA sebagai syarat minimum yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Syarat tersebut mereka anggap penting dalam meningkatkan kualitas ketenagakerjaan secara secara keseluruhan, serta agar proses peningkatan kualitas tenaga kerja secara berkelanjutan dapat dilangsungkan dengan lebih efektif.

#### 4. Responden Berdasarkan Pengalaman

Karyawan Kapal Keruk di PT.Timah (Persero),Tbk memiliki pengalaman yang bervariasi. Semakin lama mereka memiliki pengalaman pekerjaan akan semakin mudah mereka dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Adapun karakteristik responden berdasarkan pengalaman disajikan dalam tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.6  
Pengalaman Pekerjaan

NO	PENGALAMAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	< 10 Tahun	98	25.79 %
2	10 – 20 Tahun	153	40.26 %
3	21 – 30 Tahun	129	33.95%
	JUMLAH	380	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman pekerjaan 10 – 20 Tahun yaitu sebesar 40.26 %, diikuti dengan

pengalaman pekerjaan 21 – 30 Tahun sebesar 33.95% dan kurang dari 10 Tahun sebesar 25.79 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kapal Keruk PT.TIMAH, Tbk cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Akan tetapi pengalaman yang cukup lama dimiliki oleh karyawan tidak diiringi dengan ketepatan mereka menyelesaikan tugas, hal ini dikarenakan usia mereka tidak muda lagi meskipun masih dalam usia produktif. Bekerja dikapal keruk banyak mengutamakan otot, sehingga dalam kondisi karyawan yang seperti ini perusahaan harus memberikan jam tambahan untuk menambah jam kerja sehingga ketepatan dalam bekerja terpenuhi.

#### 5. Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan di Tiga (3) Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero,Tbk) bermacam – macam. Ada yang sudah menikah, belum menikah dan duda. Adapun karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan dalam tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7  
Status Perkawinan

NO	PENGALAMAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	Menikah	363	95.53 %
2	Belum Menikah	14	3.68 %
3	Duda	3	0.79 %
	JUMLAH	380	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah menikah (kawin) sebesar 95.53 %, belum menikah (belum kawin) sebesar 3.68 % dan duda sebesar 3 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Karyawan di Tiga Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero), Tbk pada umumnya telah memiliki tanggungan keluarga yang harus mereka nafkahi.

Sebagian besar karyawan adalah Pekerja Harian Lepas dan sudah menikah. Dengan upah gaji yang masih UMK dinilai masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup, oleh karena itu diharapkan diberikan upah lembur sangatlah tinggi sebagai upah tambahan. Hal ini juga dipandang sangatlah perlu, karena untuk meningkatkan produksi dan kinerja karyawan.

#### **6. Responden berdasarkan Jumlah Lembur yang Diterima**

Jumlah lembur yang diterima oleh karyawan di Tiga Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk berbeda – beda. Hal ini berdasarkan jumlah jam lembur dimasing – masing Kapal Keruk yang beroperasi. Ada yang kurang dari Rp.500.000,- dan diatas Rp.500.000,-. Adapun karakteristik responden berdasarkan jumlah lembur yang diterima disajikan dalam tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8  
Jumlah Lembur yang Diterima

NO	JUMLAH LEMBUR	FREKUENSI	PERSENTASE
1	< Rp.500.000,-	69	18.16 %
2	Rp.500.000 – Rp.1.000.000	311	81.84 %
3	> Rp. 1.000.000	0	0 %
	JUMLAH	380	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa jumlah lembur karyawan Kapal Keruk di PT.TIMAH (Persero),Tbk yang sebagian besar karyawannya mendapatkan upah lembur Rp.500.000 – Rp. 1.000.000 sebesar 81.84 % dan < Rp.500.000,- sebesar 18.61 % sedangkan > Rp.1.000.000 sebesar 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa upah lembur di Kapal Keruk PT. TIMAH (Persero),Tbk lebih rendah dibandingkan dengan gaji.

Sebagian besar karyawan di Kapal Keruk adalah Pekerja Harian Lepas yang mendapatkan upah gaji sebesar UMK (Upah Minimum Kota) yang dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Jadi upah lembur sangat diharapkan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### D. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Deskripsi variabel Upah Lembur (Y)

Deskripsi Variabel upah lembur diajukan 10 butir pertanyaan secara rinci disajikan dalam tabel 4.9, tabel 4.10, tabel 4.11, tabel 4.12, tabel 4.13, tabel 4.14, tabel 4.15, tabel 4.16, tabel 4.17 dan tabel 4.18.

Table 4.9  
Kualitas Pekerjaan diluar jam kerja.

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	KUALITAS PEKERJAAN	
	f	%
5	52	57.77
4	37	41.11
3	0	0
2	1	1.12
1	0	0
JUMLAH	90	100

Diolah data primer 2012

Tabel 4.9 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai hasil pekerjaan, sebagian besar mengatakan bahwa mereka mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja dengan sangat baik dan baik sebanyak (57% dan 41%) dan yang menyatakan bahwa mereka tidak mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja dengan baik sebesar (1%).

Mayoritas pekerja jika menilai dirinya sendiri tentunya akan menonjolkan penilaian yang positif atau yang menguntungkan bagi dirinya sendiri. Sejalan dengan Rahardjo (2001), Hal tersebut adalah manusiawi, tetapi jika dilihat kinerja dari pekerja rata-rata dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai harapan perusahaan .

Tabel 4.10  
Tingkat Penggunaan Waktu Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	KETEPATAN WAKTU	
	F	%
5	47	52.22
4	38	42.22
3	5	5.56
2	0	0
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.10 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar mengatakan bahwa tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan hasilnya sangat tepat waktu dan tepat waktu yaitu sebanyak (52.22% dan 42.22%), dan yang menyatakan bahwa tingkat penggunaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dicapai kurang tepat waktu adalah sebanyak (5.56%).

Pada umumnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kadang memang meleset sedikit dari batas waktu yang telah disepakati, tetapi secara umum waktu untuk menyelesaikan pekerjaan adalah tepat waktu, demikian penjelasan Rahardjo (2001)

Tabel 4.11  
Harapan terhadap diberikan Upah Lembur

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	HARAPAN UPAH LEMBUR	
	f	%
5	25	27.78
4	51	56.67
3	13	14.44
2	1	1.11
1	0	0
JUMLAH	90	100

menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai tingkat harapan untuk mendapatkan jam kerja lembur yang banyak, sebagian besar mengatakan bahwa sangat besar dan besar harapan untuk mendapatkan jam lembur yang banyak yaitu sebanyak (27.78 % dan 56.67%), dan yang menyatakan bahwa tidak sangat berharap dan tidak berharap untuk mendapatkan jam lembur sebanyak (14.44% dan 1.11%).

Menurut laporan tahunan 2010 (Manajemen SDM), lebih dari 60% karyawan PT.TIMAH (Persero), Tbk di Kapal Keruk masih berstatus Pegawai Harian Lepas (PHL) yang mendapatkan upah / gaji Rp.1.400.000,- sampai dengan Rp.1.600.000,-. Pendapatan tersebut masih dirasakan kurang oleh karyawan yang setiap bulannya hanya mendapatkan gaji pokok.

Oleh karena itu, PT.TIMAH akan memberikan lembur kepada karyawan berdasarkan perintah atasan yang berwenang wajib untuk mengisi formulir surat perintah lembur. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu

Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Adapun rumusan untuk menentukan besarnya upah lembur adalah  $1/173$  kali gaji pokok per jam dan untuk hari libur nasional besarnya  $2/173$  kali gaji pokok perjam. Upah lembur diberikan kepada karyawan setiap akhir bulannya sama dengan gaji pokok.

Tabel 4.12  
Harapan diberikan Upah Lembur Sedikit

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	HARAPAN UPAH LEMBUR SEDIKIT	
	f	%
5	45	50
4	37	41.11
3	8	8.89
2	0	0
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber Data yang diolah, 2012

Tabel 4.12 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai tingkat harapan untuk mendapatkan jam kerja lembur walaupun sedikit, sebagian besar mengatakan bahwa sangat besar dan besar harapan untuk mendapatkan jam lembur walaupun sedikit yaitu sebanyak (27.78% dan 56.67%), dan yang menyatakan bahwa tidak sangat berharap untuk mendapatkan jam lembur walaupun sedikit sebanyak (8.89%).

Karena dirasakan ingin mendapatkan tambahan pendapatan selain gaji pokok, maka sebagian besar karyawan sangat mengharapkan pekerjaan di luar jam kerja walaupun dinilai sedikit.

Tabel 4.13  
Upah Lembur dapat Meningkatkan Kinerja

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	KINERJA MENINGKAT	
	f	%
5	30	33,33
4	26	28,89
3	15	16,67
2	19	21,11
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber : Data yang diolah, 2012

Tabel 4.13 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai dengan adanya lembur dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebagian besar mengatakan bahwa kinerja karyawan akan sangat meningkat dan meningkat jika diberikan waktu jam kerja lembur yang tinggi sebesar (33.33% dan 28.89%), dirasakan biasa-biasa saja sebesar (16.67%) dan tidak meningkat kinerjanya sebesar (21.11%)

Menurut Ninuk (2002), upah lembur yang termasuk dalam salah satu bentuk kompensasi finansial memberikan motivator terhadap kinerja karyawan. Jadi tingkat upah lembur yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14  
Upah Lembur diatas Rp.500.000,-

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	UPAH LEMBUR DIATAS Rp.500.000,-	
	F	%
5	41	63.34
4	46	33.33
3	3	3.33
2	0	0
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.13 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat berharap dan berharap upah lembur yang mereka terima diatas Rp.500.000,- sebesar (63.34% dan 33.33%) sedangkan yang menyatakan tidak sangat berharap menerima upah lembur diatas Rp.500.000,- yaitu sebesar (3.33%).

Hal ini wajar dikarenakan gaji pokok yang sebagian besar karyawan PHL terima masih belum bisa mencukupi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi upah lembur tetap tidak boleh lebih besar dari gaji, hal ini sejalan dengan aturan Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Adapun rumusan untuk menentukan besarnya upah lembur adalah 1/173 kali gaji pokok per jam dan untuk hari libur nasional besarnya 2/173 kali gaji pokok perjam. Upah lembur diberikan kepada karyawan setiap akhir bulannya sama dengan gaji pokok.

Tabel 4.15  
Tetap loyal

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	LOYAL TIDAK DENGAN UPAH LEMBUR	
	F	%
5	57	63.33
4	30	33.33
3	3	3.34
2	0	0
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber data primer yang diolah 2012

Tabel 4.14 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai tetap semangat dan semangat walaupun tidak diberikan upah lembur (68.89% dan 31.11%) dan biasa – biasa saja sebesar 3.34%. Bekerja dan mengharapkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup merupakan hal yang wajar.

Upah lembur merupakan salah satu bentuk kesejahteraan karyawan dalam bentuk imbalan diluar gaji pokok. Jadi walaupun bekerja dengan tidak mendapatkan upah lembur karyawan harus tetap bekerja secara proposional yang artinya semua bekerja tetap dalam waktu jam kerja.

Tabel 4.16  
Menurunnya Kinerja

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	MENURUNYA KINERJA	
	f	%
5	62	68.89
4	28	31.11
3	0	0
2	0	0
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.16 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat tidak semangat dan tidak semangat atau menurunnya kinerja karyawan karena tidak diberikan upah lembur sebesar (68.89% dan 31.11%). Pemberian upah lembur tetap berlaku diperusahaan, tetapi pemberian upah lembur diberikan melalui prosedur artinya diberikan oleh atasan kepada karyawan karena dirasakan pekerjaan tersebut harus segera dilakukan karena alasan tertentu. Tetapi bila tidak mendapatkan jam lembur, karyawan harus tetap memiliki kinerja yang baik dan sebagai karyawan harus bekerja secara proposional.

Tabel 4.17  
Jawaban Responden Pergantian Upah Lembur

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	PERGANTIAN UPAH LEMBUR	
	F	%
5	62	68.89
4	25	27.78
3	3	3.33
2	0	0
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.17 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju jika upah lembur diganti dengan upah jenis lain yang dirasakan lebih baik sebagai pendapatan tambahan diluar gaji setiap bulannya sebesar 68.89% dan 27.78 %, dan biasa – biasa saja tentang pergantian jenis upah diluar gaji sebesar 3.33%. Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja.

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

sama. Jadi apapun bentuk upah yang diterima oleh karyawan diluar jam kerja merupakan suatu penghargaan dan penghargaan oleh karyawan dari perusahaan sebagai salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.18.  
Jawaban Responden berhenti dari pekerjaan

KATEGORI	UPAH LEMBUR	
	BERHENTI DARI PEKERJAAN	
	F	%
5	15	16.66
4	5	5.55
3	30	33.33
2	40	44.44
1	0	0
JUMLAH	90	100

Sumber data yang diperoleh, 2012

Tabel 4.18 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju jika tidak ada upah lembur karyawan akan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan ditempat yang lain sebesar (16.66% dan 5.55%),sedangkan yang coba untuk bertahan bekerja dan tidak setuju dengan tidak mendapatkan upah lembur akan berhenti sebesar (33.33%). Jadi upah lembur bukan merupakan pendapatan lain yang dapat menambah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Moekijat (1989), manfaat diberikannya jenis upah lain selain upah/gaji adalah mengurangi kemangkiran dan perpindahan, meningkatkan kinerja karyawan dan menambah kesetiaan karyawan

terhadap perusahaan. Memang selain upah lembur yang merupakan pendapatan lain diluar gaji ada pendapatan lain – lain seperti asuransi kecelakaan kerja, JHT, asuransi jiwa dan lain – lain.

## 2. Deskripsi variabel Kinerja karyawan (X1)

Deskripsi Variabel kinerja karyawan diajukan 10 butir pertanyaan secara rinci disajikan dalam tabel 4.19, tabel 4.20, tabel 4.21, tabel 4.22, tabel 4.23, tabel 4.24, tabel 4.25, tabel 4.26, tabel 4.27 dan table 4.28.

Tabel 4.19  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	KUALITAS PEKERJAAN DILUAR JAM KERJA	
	F	%
5	39	43.33
4	30	33.33
3	11	12.22
2	0	0.00
1	0	0.00
JUMLAH	90	100

Sumber Data yang diperoleh, 2012

Tabel 4.19 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju jika hasil pekerjaan diluar jam pekerjaan adalah baik sebesar (43% dan 33%) dan memberi tanggapan biasa – biasa saja sebesar 12.22%.

Menurut Upah pekerjaan diluar jam kerja dalam hal ini upah lembur diberikan berdasarkan perintah atasan yang diisi dalam bentuk formulir. Oleh karena itu harus adanya komunikasi antara atasan dengan karyawan. Menurut Nitisemito (1996) dengan adanya komunikasi tenaga kerja dan pihak

perusahaan akan terjalin hubungan yang baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 4.20  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Kuantitas Pekerjaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	KUANTITAS PEKERJAAN	
	f	%
5	30	33.33
4	30	33.33
3	15	16.67
2	14	15.56
1	1	1.11
JUMLAH	90	100.00

Sumber data yang diolah, 2012

Tabel 4.20 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju jika hasil pekerjaan diluar jam pekerjaan akan meningkatkan hasil produksi adalah sebesar (33.33% dan 33.33%), memberi tanggapan ragu – ragu sebesar 16.67%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 15.56% dan 1.11%.

Menurut Satari (2001) Istilah upah (*wages*) dan gaji (*salaries*), Upah lembur diberikan kepada karyawan diluar jam kerja sebagai tambahan waktu kerja dengan harapan bisa menghasilkan produksi yang lebih banyak. Jadi besarnya upah lembur yang jumlahnya bisa dihitung dari kelebihan jam kerja berpengaruh terhadap hasil produksi yang didukung oleh kinerja karyawan

Tabel 4.21  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Kuantitas Pekerjaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	TETAP MENJAGA KUALITAS PEKERJAAN	
	f	%
5	38	42.22
4	29	32.22
3	18	20.00
2	4	4.44
1	1	1.11
JUMLAH	90	100.00

Sumber data primer yang diolah, 2012.

Tabel 4.21 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju jika tetap bekerja dengan baik pada saat jam kerja ataupun diluar jam kerja sebesar (42.22% dan 22.22%), memberi tanggapan ragu – ragu sebesar 20.00%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 4.44% dan 1.11%.

Hal ini sejalan dengan menurut Mangkunegara (2002), salah satu faktor kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*), Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari hari, maka ia lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Tabel 4.22  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Ketepatan Pekerjaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	KETEPATAN BEKERJA	
	F	%
5	40	44.44
4	33	36.67
3	13	14.44
2	3	3.33
1	1	1.11
JUMLAH	90	100.00

Sumber Data yang diperoleh, 2012

Tabel 4.22 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebesar (44.44% dan 36.67%), memberi tanggapan cukup sesuai dengan pekerjaan sebesar 14.44%, tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya sebesar 3.33% dan 1.11%.

Salah satu faktor tingkat mikro yaitu keterampilan yang menjadikan tenaga kerja yang trampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih trampil kalau mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

Tabel 4.23  
Tanggapan 90 Responden Mengenai pengetahuan Pekerjaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN PENGETAHUAN TENTANG PEKERJAAN	
	F	%
5	40	44.44
4	33	36.67
3	12	13.33
2	4	4.44
1	1	1.11
JUMLAH	90	100.00

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.23 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat terampil dan mengetahui dan terampil dan mengetahui jenis pekerjaan yang diberikan sebesar (44.44% dan 36.67%), memberi tanggapan cukup terampil dan mengetahui jenis pekerjaan yang diberikan sebesar 13.33%, tidak mengetahui dan sama sekali tidak mengetahui jenis pekerjaan yang akan diselesaikan sebesar r 4.44% dan 1.11%.

Menurut Handoko (1984) faktor – faktor yang menunjang kinerja salah satunya adalah pengalaman dalam bekerja. Lamanya pengalaman dalam bekerja dan menduduki jabatan tertentu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin banyak pengalaman dan tinggi jabatannya, maka akan semakin besar pula upah balas jasa yang diberikan yang dijadikan motivator karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.24  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Ketepatan waktu Pekerjaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	MELAKSANAKAN PEKERJAAN TEPAT WAKTU	
	f	%
5	39	43.33
4	33	36.67
3	18	20.00
2	0	0.00
1	0	0.00
JUMLAH	90	100.00

Sumber data yang diolah,2012

Tabel 4.24 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebesar (43.44% dan 36.67%), memberi tanggapan cukup terampil dan mengetahui jenis pekerjaan yang diberikan sebesar 20%.

Menurut Fahmi (2004), unsur – unsur kinerja dan prestasi karyawan yang dinilai salah satunya adalah unsur tanggungjawab. Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan bersedia bekerja lembur jika pekerjaan yang ditugaskannya belum selesai, karyawan berusaha mempelajari hal hal baru yang belum diketahuinya yang menyangkut pekerjaan,karyawan selalu mencari jalan keluar atas masalah pekerjaan yang dihadapinya dan karyawan selalu meneliti hasil pekerjaannya.

Tabel 4.25  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Hubungan dengan Perusahaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	Hubungan yang baik	
	F	%
5	51	56.67
4	22	24.44
3	14	15.56
2	2	2.22
1	1	1.11
JUMLAH	90	100.00

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.25 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat menjaga hubungan yang baik dengan perusahaan dan menjaga hubungan yang baik sebesar (56.67% dan 24.44%), memberi tanggapan cukup menjaga hubungan yang baik dan tidak menjaga hubungan yang baik sebesar 15.56 % dan 2.22%, serta sama sekali tidak menjaga hubungan yang baik sebesar 1.11%.

Hubungan karyawan disini merupakan hubungan kerja yang terjadi antara karyawan dengan atasan yang ada dilingkungan PT TIMAH (Persero), Tbk dan juga hubungan ini terjadi antar karyawan. Dimana dalam perusahaan ini hubungan tersebut terjalin dengan baik, karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya dengan melakukan hubungan yang timbal balik terhadap atasannya. Begitu juga dengan sesama karyawan, mereka dapat saling bekerjasama, saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini sangat penting dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Tabel 4.26  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Tujuan Perusahaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	SESUAI DENGAN PENDIDIKAN	
	F	%
5	43	47.78
4	34	37.78
3	12	13.33
2	1	1.11
1	0	0.00
JUMLAH	90	100.00

Sumber data prier yang diolah,2012

Tabel 4.26 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju bila bekerja sesuai dengan pendidikan (47.78% dan 37.78%), memberi tanggapan cukup setuju dan tidak setuju bekerja sesuai dengan pendidikan sebesar 13.33% dan 1.11% serta sama sekali tidak menjaga hubungan yang baik sebesar 1.11%.

Mayoritas pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan PT.TIMAH (Persero),Tbk adalah SLTA yaitu sebesar 71.05% . hal ini sejalan dengan menurut Laporan Tahunan 2010, dalam penerimaan karyawan baru memang PT.TIMAH (Persero), Tbk menetapkan pendidikan terakhir SLTA sebagai syarat minimum yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Syarat tersebut mereka anggap penting dalam meningkatkan kualitas ketenagakerjaan secara secara keseluruhan, serta agar proses peningkatan kualitas tenaga kerja secara berkelanjutan dapat dilangsungkan dengan lebih efektif.

Tabel 4.27  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Tujuan Perusahaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	HASIL YANG BAIK	
	f	%
5	38	42.22
4	32	35.56
3	17	18.89
2	2	2.22
1	1	1.11
JUMLAH	90	100.00

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.27 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat baik dan baik hasil pekerjaan karyawan sebesar (42.22% dan 35.56%), cukup baik hasil pekerjaan karyawan sebesar 18.89%, kurang dan sangat tidak baik hasil pekerjaan karyawan sebesar (2.22% dan 1.11%).

Mayoritas pekerja jika menilai dirinya sendiri tentunya akan menonjolkan penilaian yang positif atau yang menguntungkan bagi dirinya sendiri. Hal ini sejalan dengan rahardjo (2001), hal tersebut adalah manusiawi, tetapi jika dilihat kinerja dari pekerja rata-rata dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai harapan perusahaan

Tabel 4.28  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Tujuan Perusahaan

KATEGORI	KINERJA KARYAWAN	
	MEWUJUDKAN TUJUAN PERUSAHAAN	
	f	%
5	44	48.89
4	30	33.33
3	14	15.56
2	1	1.11
1	1	1.11
JUMLAH	90	100.00

Tabel 4.28 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju bekerja mewujudkan tujuan perusahaan sebesar (48.89% dan 33.33%), cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan sebesar (15.56%, 1.11% dan 1.11%).

Menurut Robbins (1998), kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

### 3. Deskripsi variabel Produksi (X2)

Deskripsi Variabel kinerja karyawan diajukan 10 butir pertanyaan secara rinci disajikan dalam tabel 4.29, tabel 4.30, tabel 4.31, tabel 4.32, dan tabel 4.33.

Tabel 4.29  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Produksi Diluar Jam Kerja

KATEGORI	PRODUKSI TIMAH	
	PRODUKSI DILUAR JAM KERJA	
	F	%
5	48	53.33
4	36	40.00
3	4	4.44
2	2	2.22
1	0	0.00
JUMLAH	90	100

Data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.29 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai sangat setuju dan setuju rata – rata produksi meningkat pada saat dilakukan diluar jam kerja sebesar (53.33% dan 40.00%), kurang setuju dan tidak setuju rata – rata produksi meningkat pada saat dilakukan diluar jam kerja sebesar (4.44 dan 2.22%).

Menurut Haming (2011), untuk meningkatkan produksi adalah pengaturan kecepatan produksi, jika menginginkan kecepatan produksi ditingkatkan, salah satunya adalah mengadakan jam lembur.

Tabel 4.30  
Tanggapan 90 Responden Tidak diberikan Upah Lembur

KATEGORI	PRODUKSI TIMAH UPAH LEMBUR TIDAK ADA	
	F	%
5	63	70.00
4	22	24.44
3	5	5.56
2	0	0.00
1	0	0.00
JUMLAH	90	100

Sumber Data Yang Diolah, 2012

Tabel 4.30 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan tetap semangat dan semangat bekerja mewujudkan perusahaan yaitu meningkatkan produksi walaupun tidak diberikan upah lembur sebesar (70.00% dan 24.44%), kurang semangat bekerja mewujudkan perusahaan yaitu meningkatkan produksi karena tidak diberikan upah lembur sebesar 5.56.

Menurut Mangkuprawira (2001), salah satu tujuan manajemen upah yang efektif yaitu mengikuti aturan hukum dimana sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor – faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, di PT.TIMAH (Persero),tbk jika dirasakan perlu atasan akan memberi perintah untuk kerja lembur yang ditulis dalam bentuk formulir akan dibayar sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Tabel 4.32.  
Tanggapan 90 Responden Mengenai Diluar Jam Kerja Produksi akan  
Meningkat produksi.

KATEGORI	PRODUKSI TIMAH DILUAR JAM KERJA PRODUKSI MENINGKAT	
	f	%
5	49	54.44
4	39	43.33
3	2	2.22
2	0	0.00
1	0	0.00
JUMLAH	90	100

Sumber data primer yang diolah, 2012

Tabel 4.32 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat yakin dan yakin produksi akan meningkat diluar jam kerja sebesar (54.44% dan 43.33%) dan kurang yakin produksi akan meningkat diluar jam kerja sebesar (2.22 %).

Pada hakekatnya sama dengan pertanyaan 1, Menurut Haming (2011), untuk meningkatkan produksi adalah pengaturan kecepatan produksi, jika menginginkan kecepatan produksi ditingkatkan, salah satunya adalah mengadakan jam lembur.

Tabel 4.33  
Tanggapan 90 Responden mengenai pada jam kerja  
produksi akan meningkat.

KATEGORI	PRODUKSI TIMAH PADA JAM KERJA PRODUKSI MENINGKAT	
	f	%
5	56	62.22
4	30	33.33
3	4	4.44
2	0	0.00
1	0	0.00
JUMLAH	90	100

Tabel 4.33 menginformasikan, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat yakin dan yakin produksi akan meningkat jika dilakukan pada jam kerja sebesar (62.22% dan 33.33%) dan kurang yakin produksi akan meningkat pada kerja sebesar (4.44 %).

Menurut Raharjo (2001), Sejalan dengan hal tersebut, semua tergantung kebijakan perusahaan, jika dirasakan hasil produksi menurun, maka ada banyak hal yang harus ditinjau oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Soekartawi factor produksi tetap (mesin – mesin) dan tenaga kerja yang memiliki keahlian.

Kapal keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk memiliki mesin – mesin yang digunakan untuk beroperasi sudah cukup baik, tetapi ini belum cukup bila tidak didukung oleh keadaan kapal keruk sebagai alat transportasi sudah menua dan sering dilakukan pemeliharaan, sehingga menyebabkan terganggunya jadwal operasional produksi dan tenaga kerja yang kurang memiliki keahlian dalam menggunakan mesin.

Oleh karena itu, PT.Timah (Persero),Tbk apabila dirasakan produksi menurun, maka perlu diberikan jam lembur kepada karyawan yang dinilai sudah memiliki keahlian dalam menggunakan mesin untuk meningkatkan hasil produksi.

#### E.Rasio Efisiensi.

Salah satu unsur rasio efisiensi adalah realisasi pendapatan yang merupakan ukuran produksi. Dimana rasio efisiensi pendapatan dapat diukur dengan cara, yaitu:

$$\text{Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Realisasi Biaya Lembur}}{\text{Realisasi Pendapatan}}$$

Hasil dari Rasio Efisiensi dapat dilihat dari table 4.34 dibawah ini :

Tabel.4.34. Rasio Efisiensi Laporan Pendapatan

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	75.97	34.35	66.06	47.31
KAPAL 2	54.62	48.22	59.30	26.21
KAPAL 3	49.48	48.22	48.22	27.31

Tabel.4.35  
Keterangan Efisiensi Laporan Pendapatan

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	Efisien	sangat efisien	sangat efisien	sangat efisien
KAPAL 2	sangat efisien	sangat efisien	sangat efisien	sangat efisien
KAPAL 3	Sangat efisien	sangat efisien	sangat efisien	sangat efisien

### F.Rasio Kinerja Karyawan

Menurut rasio kinerja karyawan dapat diukur dengan cara, yaitu :

$$\text{Rasio Kinerja Karyawan} = \frac{\text{out put/hasil penjualan}}{\text{Input / biaya lembur}}$$

Tabel 4.36  
Data Kinerja Karyawan

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	2,62	2,91	2,11	1,32
KAPAL 2	1,83	3,81	2,46	2,02
KAPAL 3	1,51	3,66	1,69	2,07

Tabel 4.36  
Keterangan Data Kinerja Karyawan

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	Baik	Baik	Baik	Baik
KAPAL 2	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
KAPAL 3	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik

### G. Rasio Efektifitas Lembur

Menurut rasio efektifitas lembur dapat di ukur dengan cara, yaitu :

$$\text{Rasio Efektifitas Lembur} = \frac{\text{Realisasi Lembur}}{\text{Anggaran Lembur}}$$

Hasil dari Rasio Efektifitas dapat dilihat dari tabel 4.36 dibawah ini :

**Tabel 4.36.**  
**Data Efektifitas Biaya Lembur**

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	0.79	0.78	0.83	0.79
KAPAL 2	0.80	0.81	0.81	0.80
KAPAL 3	0.79	0.80	0.80	0.79

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa biaya lembur yang efektif diberikan jika berada pada kisaran 70% - 80% dapat dilihat pada tabel 4.37.

**Tabel 4.37.**  
**Keterangan Efektifitas Biaya Lembur**

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	Efektif	Efektif	Kurang	Efektif
KAPAL 2	Efektif	Kurang	Kurang	Efektif
KAPAL 3	Efektif	Efektif	Efektif	Efektif

### H. Analisis Regresi Linear Berganda

#### 1. Analisis Korelasi Ganda

Hasil dari korelasi antara Upah lembur dengan Kinerja Karyawan dan Hasil Produksi dapat dilihat dari tabel 4.37.

Table 4.37

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.156	1.20486

a. Predictors: (Constant), Produksi Timah, Kinerja

Tabel 4.38

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.852	2	2.926	2,015	.189 <sup>a</sup>
	Residual	13.065	9	1.452		
	Total	18.917	11			

a. Predictors: (Constant), Produksi Timah, Kinerja

b. Dependent Variable: Lembur

Table 4.39

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77,254	1.416		54,562	.000
	Kinerja	.681	.495	.413	1.375	.202
	Produksi Timah	.022	.027	.246	.819	.434

a. Dependent Variable: Lembur

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 77,254 + 0,681X_1 + 0,022X_2$$

Hasil perhitungan uji Regresi Linear Berganda yang disajikan pada tabel

4.37 mempunyai makna dan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 77,254 artinya jika Kinerja ( $X_1$ ) dan lembur ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka nilai lembur ( $Y'$ ) nilainya adalah 77,254 US\$.
2. Koefisien regresi variabel kinerja sebesar 0,681 : artinya jika kinerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka nilai lembur akan efektif jika

diberikan sebesar 0,681 US\$, dengan asumsi variabel independen nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara antara kinerja dengan upah lembur, semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi upah lembur.

3. Koefisien regresi variabel produksi timah ( $X_2$ ) sebesar 0,022 : artinya jika produksi timah mengalami kenaikan 1%, maka lembur ( $Y'$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,022US\$ dengan asumsi nilai variabel independen tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pendapatan timah dengan upah lembur, semakin banyak pendapatan timah maka semakin efektif pemberian upah lembur pada 0,022US\$. Dan berdasarkan output diperoleh angka R sebesar 0,556. Karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,40-0,599, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara kinerja karyawan dan produksi timah terhadap upah lembur.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wa Diana yang berjudul "Pengaruh Biaya Overtime Terhadap Produksi PT.Numbing Jaya" yang menunjukkan hasil 18.4% pengaruh Overtime terhadap Produksi" dan yang menunjukkan banyak faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produksi diluar variabel yang diteliti oleh peneliti. Dan penelitian Hana Laura yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus di Ruang VIP Anggrek di RS.PGI Cikini, Jakarta) yang menunjukkan hasil 68.8% yang artinya kompensasi langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan hal ini juga sejalan dengan teori menurut Rivai (2005) Dengan pemberian upah lembur yang sesuai akan

memberikan dampak pada kapabilitas perusahaan dalam menjalankan Pentingnya pemberian lembur terhadap karyawan berdampak pada peningkatan kinerja dan produksi.

## 2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis determinasi menunjukkan angka sebesar 0,309 atau 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kinerja karyawan dan produksi timah) terhadap variabel dependen (upah lembur) sebesar 30,9%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kinerja karyawan dan produksi timah) mampu menjelaskan sebesar 30,09% variasi variabel dependen (upah lembur). Sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 3. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama – sama (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat dari output ANOVA dari hasil analisis regresi linear tersebut dapat dilakukan uji F, adalah :

### a. Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara Kinerja dan Produksi Timah secara bersama-sama terhadap upah lembur.

$H_a$  : Ada pengaruh antara Kinerja dan produksi Timah secara bersama-sama terhadap upah lembur.

### b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,005 ( $\alpha = 5\%$ )

### c. Menentukan F Hitung

Berdasarkan tabel yang diperoleh F Hitung sebesar 0,2015.

d. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1 ( jumlah variabel -1 atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $12-2-1=9$  ( n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 4,256.

e. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Nilai F hitung  $\leq$  F tabel (  $0,2015 \leq 4,256$  ), maka  $H_0$  di terima artinya kinerja dan produksi timah tidak ada pengaruhnya terhadap upah lembur di PT.TIMAH (Persero,Tbk

#### 4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan output didapatkan uji t hitung pada kinerja karyawan dan produksi timah sebesar 1,375 dan 0,819, maka t tabel dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $12-2-1=9$ . Dan didapat t tabel sebesar 2,262. Dengan membandingkan t hitung pada kinerja karyawan dan produksi timah maka t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima. Oleh karena itu secara parsial kinerja karyawan dan produksi timah tidak berpengaruh terhadap upah lembur.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Tidak terdapat pengaruh yang kuat kinerja karyawan dan produksi timah terhadap pemberian upah lembur di Kapal Keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk. Karena ada variabel-variabel lain dipengaruhi oleh upah lembur diluar variabel yang diteliti.

#### B. Saran

Bertitik tolak dari simpulan di atas, maka penulis ingin mengemukakan beberapa saran untuk PT.TIMAH (Persero),Tbk sebagai tempat penelitian penulis dan peneliti adalah sebagai berikut :

1. PT.TIMAH (Persero),Tbk dalam pemberian lembur harus tetap dinilai efektif agar mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan tidak mengurangi tingkat kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mempertimbangkan variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan produksi seperti :
  - a. Untuk Meningkatkan Kinerja adalah seperti variable pemberian macam – macam tunjangan (JHT, Tunjangan anak sekolah, rumah,THR dan lain sebagainya)
  - b. Untuk meningkatkan produksi adalah seperti lingkup kapal keruk di Kabupaten Bangka ditambah menjadi seluruh wilayah kapal keruk PT.TIMAH (Persero),Tbk yaitu di Singkep (Belitung) dan Kundur (Provinsi Kepulauan Riau)

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asyhadie, Z. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Amstrong, M 1994. *The Labour Relations Process*, Sixth Edition. Fort Worth Philadelphia : the Dryden Press Harcourt Brace College Publishers.
- Anonim, 2011. *Meningkatkan Kualitas, Menggapai Kejayaan*. Bangka : Laporan Tahunan 2010. PT. Timah ( Persero ), Tbk.
- Boediono, 2001 *Teori Pertumbuhan Ekonomi*, Seri Sinopsis, Edisi 1, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Cholid, B. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Desler, G 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT. Phelindo.
- Efendi, 2003. *Pencapaian Efektifitas*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Eliyana, E. 2009. *Manajemen Operasi*, cetakan ketiga. Jakarta : Universitas Terbuka,
- Fattah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo.
- Fahmi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Gitosudarmo, 2009. *Manajemen Produksi*. Jakarta : Bumi Aksara, Edisi 4.
- Handayani, 1996. *Efektivitas Produksi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta Bumi Aksara.
- Heidjrachman, 1996. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hidayat, 1986. *Manajemen Produksi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Irawan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIA – LAN.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004. *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*. Jakarta : Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Kusriyanto, 1984. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo,

- Liang,G. 1995. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara, Suatu Bangsa Rampai Bacaan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara,AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : PT.Remaja Rosda Karya.
- Mondy,RW 1998 . el al. *Mangement : Concept and Practices, Fourth Edition*, Boston : Allyn and Bacon.
- Mulyadi, 1997 . *Akuntansi Manajemen, Edisi kedua*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Murdrick, 1997. et al, *Labor Management : Concept and Practices*. Boston : Allyn and Bacon.
- Nurnajamuddin,M 2009. *Manajemen Produksi Modern ; Operasi manufaktur & Jasa*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priyatno,D. 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Com.
- Rubinfeld,P 2001. *Ekonomi Mikro*, Ahli Bahasa Oleh Aldi Jeine. Prentie Hall Inc.
- Reynold, 2004. *Manajemen Personalialia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT.Prehallindo.
- Rivai,V 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada Jakarta
- Robins,SP. 1998. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta : Prinhalinndo.
- Swanto,2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Saksono, 1984. *Manajemen Produksi*. Jakarta : PT.Bina Sumber Daya.
- Sedarmayanti, 2010. *Efektivitas Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian,S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak,APU. 2000. *Teori Dan Sistem Pengupahan*. Jakarta : Himpunan Pembina Sumber Daya.
- Simamora,H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN
- Soekartawi, 1990. *Teori Ekonomi Produksi*. Jakarta : Rajawali Press.

- Subagyo, 2010. *Teori Ekonomi Makro*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sudomo, 1993. *Manajemen Indonesia*. Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo,
- Trippin, 1979 . *Kinerja*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Phrinhallindo.
- Utiratmoko,M 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Universitas Terbuka

# LAMPIRAN

Universitas Terbuka

## Lampiran :1

### KUESIONER EFEKTIVITAS PEMBERIAN UPAH LEMBUR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS TIMAH DI BEBERAPA KAPAL KERUK PT.TIMAH Tbk.

Bapak/Ibu Mohon mengisi daftar pertanyaan berikut ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

#### Deskripsi Responden

1. Nama : .....
2. Usia : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Perempuan
4. Posisi/Jabatan : .....
5. Pernah menduduki jabatan struktural : 1. Ya; sebutkan .....  
2. Tidak
6. Lama Bekerja : ..... Tahun
7. Gaji per bulan : 1. kurang dari 1,5 juta  
2. antara 1,5 – 2,5 juta  
3. antara 2,5 – 5 juta  
4. antara 5 – 10 juta  
5. di atas 10 juta
8. Pendidikan terakhir : 1. SLTP  
2. SMA  
3. Sarjana Muda (D3)  
4. Sarjana (S1)  
5. Pasca Sarjana
9. Status perkawinan : 1. Kawin 2. Belum Kawin  
3. Duda/Janda 4. Pisah
10. Nama Kapal Keruk saat ini bapak bekerja: 1. Kapal Keruk Meranteh  
2. Kapal Keruk Karimata  
3. Kapal Keruk singkep
11. Status Karyawan Bapak sekarang : 1. Karyawan Tetap  
2. Tenaga Harian Lepas  
3. Lainnya.....
12. Lembur Perbulan yang bapak terima : 1. Kurang dari Rp.500.000,-  
2. Rp.500.000– Rp.1.000.000  
3. Diatas Rp.1.000.000,-

**PETUNJUK**

Untuk pertanyaan-pertanyaan berikut, Bapak/Ibu dimohon memberikan jawaban daengan memberikan tanda  $\surd$  pada kotak yang telah disediakan (rentang 1 sampai dengan 5), dimana 1 menunjukkan Bapak/Ibu “**sangat tidak setuju**” dengan pernyataan yang diberikan. Sedangkan angka 5 menunjukkan Bapak/Ibu “**Sangat Setuju**” dengan pernyataan yang diberikan.

**KINERJA KARYAWAN**

1. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan diluar jam kerja dengan baik  
 Sangat tidak setuju Sangat setuju  

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5
2. Saya berusaha lebih keras daripada yang seharusnya  
 Sangat tidak setuju Sangat setuju  

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5
3. Saya melaksanakan semua pekerjaan dengan baik disaat jam kerja dan diluar jam kerja.  
 Sangat tidak setuju Sangat setuju  

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5
4. Ketepatan saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik  
 Sangat tidak setuju Sangat setuju  

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5
5. Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik  
 Sangat tidak setuju Sangat setuju  

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5
6. Saya dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu  
 Sangat tidak setuju Sangat setuju  

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5
7. Menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan perusahaan adalah tinggi  
 Sangat tidak setuju Sangat setuju  

<input type="checkbox"/>				
1	2	3	4	5

8. Pekerjaan yang saya emban sesuai dengan latar belakang pendidikan saya adalah sesuai

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

9. Rata-rata kualitas hasil pekerjaan saya adalah sangat tinggi

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

10. Kemampuan saya mencapai tujuan / sasaran yang ditetapkan adalah baik

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

## UPAH LEMBUR

1. Saya menyelesaikan tugas diluar jam kerja ( lembur) yang diberikan dengan baik.

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

2. Saya menyelesaikan tugas diluar jam kerja dengan tepat waktu

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

3. Pengharapan saya akan sering diberikan upah lembur sangat tinggi

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

4. Pengharapan saya akan diberikan jam kerja lembur sangat tinggi walaupun sedikit

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

5. Upah lembur dapat meningkatkan kinerja saya

Sangat tidak setuju

1

2

3

4

5

Sangat setuju

6. Upah lembur yang diharapkan diatas Rp.500.000,- sangat tinggi.

Sangat tidak setuju

1

2

3

4

5

Sangat setuju

7. Akan tetap semangat kerja apabila tidak mendapatkan jam lembur

Sangat tidak setuju

1

2

3

4

5

Sangat setuju

8. Tidak semangat kerja apabila tidak mendapatkan jam lembur

Sangat tidak setuju

1

2

3

4

5

Sangat setuju

9. Upah lembur diganti dengan upah jenis yang lain, yang dirasakan lebih besar dari upah lembur(insentif dan premi).

Sangat tidak setuju

1

2

3

4

5

Sangat setuju

10. Akan berhenti bekerja apabila tidak mendapatkan upah lembur dan mencari pekerjaan yang lain.

Sangat tidak setuju

1

2

3

4

5

Sangat setuju

## Produksi Timah

1. Rata – rata bisa meningkatkan produksi diluar jam kerja lembur adalah tinggi

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

2. Memiliki loyalitas yang tinggi untuk meningkatkan produksi timah, walaupun tidak diberikan jam kerja lembur.

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

3. Pemberian jam lembur yakin dapat meningkatkan produksi timah.

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

4. Lebih banyak hasil produksi dengan diluar jam kerja / dengan jam lembur.

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

5. Lebih banyak hasil produksi di lakukan dijam kerja.

Sangat tidak setuju

Sangat setuju






1

2

3

4

5

## DATA ANGGARAN LEMBUR

NAMA KAPAL	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	2.320.850	1.302.090	1.710.744	2.157.434
KAPAL 2	1.917.113	1.199.874	1.677.940	2.047.602
KAPAL 3	4.564.258	2.687.324	3.865.675	3.991.559

## DATA BIAYA LEMBUR DALAM US\$

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	1.833.472	1.015.630	1.334.381	1.682.798
KAPAL 2	1.495.348	947.900	1.308.793	1.617.605
KAPAL 3	3.605.764	2.149.859	3.015.226	3.153.332

## DATA EFEKTIVITAS LEMBUR

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	0,79	0,78	0,78	0,78
KAPAL 2	0,78	0,79	0,78	0,79
KAPAL 3	0,79	0,80	0,78	0,79

DATA PENDAPATAN BIJI TIMAH PT.TIMAH (Persero),Tbk  
DALAM US\$

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	4.797.984	2.956.674	2.820.552	2.215.117
KAPAL 2	2.737.980	3.616.002	3.222.184	3.269.474
KAPAL 3	5.458.576	7.870.728	5.084.296	6.538.948

**DATA ANGGARAN PENDAPATAN KAPAL  
KERUK**

NAMA KAPAL	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	5.085.863	3.104.508	2.735.935	2.259.419
KAPAL 2	2.902.259	3.796.802	2.996.631	3.302.169
KAPAL 3	5.786.091	8.342.972	4.626.709	6.342.780

**DATA EFISIENSI PENDAPATAN**

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	38,21	34,35	47,31	75,97
KAPAL 2	54,62	26,21	40,62	49,48
KAPAL 3	66,06	27,31	59,30	48,22

**DATA EFEKTIFITAS PENDAPATAN**

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	0,94	0,95	1,03	0,98
KAPAL 2	0,94	0,95	1,08	0,99
KAPAL 3	0,94	0,94	1,10	1,03

**DATA KINERJA KARYAWAN PT. TIMAH (Persero), Tbk**

NAMA KAPAL	TAHUN			
	2008	2009	2010	2011
KAPAL 1	2,62	2,91	2,11	1,32
KAPAL 2	1,83	3,81	2,46	2,02
KAPAL 3	1,51	3,66	1,69	2,07

## 1. Analisis Korelasi Ganda

Hasil dari korelasi antara Upah lembur dengan Kinerja Karyawan dan Hasil Produksi dapat dilihat dari tabel 4.37.

Table 4.37

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.156	1.20486

a. Predictors: (Constant), Produksi Timah, Kinerja

Tabel 4.38

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.852	2	2.926	2.015	.189 <sup>a</sup>
	Residual	13.065	9	1.452		
	Total	18.917	11			

a. Predictors: (Constant), Produksi Timah, Kinerja

b. Dependent Variable: Lembur

Table 4.39

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.254	1.416		54.562	.000
	Kinerja	.681	.495	.413	1.375	.202
	Produksi Timah	.022	.027	.246	.819	.434

a. Dependent Variable: Lembur