

**PENGARUH KENAIKAN UPAH DALAM RANGKA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TAMBANG PADA PT. BUKIT
BAIDURI ENERGI DI KUTAI KARTANEGARA**

Oleh

AMIN HAJI HAMZAH
NIM : 0311.0040
NRP : 00201

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
SAMARINDA
2007**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH S A M A R I N D A

SK. DIRJEN DIKTI DEPDIKNAS RI No. 2547/D/T/2005 DAN 2548/D/T/2005
Kampus : Jalan Ir. H. Juanda No. 15 Telp. 743459 - 7070289 Samarinda

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Tahun 2007 Sarjana Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, setelah melaksanakan ujian pada hari **Sabtu** tanggal **Dua Puluh Delapan** bulan **Juli** tahun **Dua Ribu Tujuh** bertempat di kampus STIE Muhammadiyah Samarinda :

- Dengan Mengingat :
1. Surat Keputusan Dirjen Dikti No.02/Dikti/Kep/1991 tanggal 29 Januari 1991;
 2. Surat Keputusan Ketua STIE Muhammadiyah Samarinda Nomor : 12/11.3.AU/A/2007;
 3. Buku Pedoman Pendidikan STIE Muhammadiyah Samarinda tahun 1991.

MEMPERHATIKAN

1. Jawaban dan Sanggahan yang diberikan selama ujian berlangsung ;
2. Hasil Ujian yang dicapai dalam skripsi dengan Susunan Anggota Panitia Penguji ;

NO	N A M A	TANDA TANGAN
1	Drs.H. ARIFIN IDRIS, M.Si.	
2	H. SUNARSO, SE,MM.	
3	Drs.H. SUYATMAN, S.Pd.,MM.,M.Si.	
4	H. SAMSUL ARIFIN, SE, MM.	

MEMUTUSKAN :

MENETAPKAN :
N A M A : AMIN HAJI HAMZAH
N I M : 03110040
N P M : 03.11.311.401101.00251
JURUSAN/PS : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KENAIKAN UPAH DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TAMBANG PADA PT.BUKIT BAIKURI ENERGI DI KUTAI KARTANEGARA

DENGAN NILAI :
DINYATAKAN : LULUS / TIDAK LULUS

Samarinda, 28 Juli 2007

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

H. Syamsul Arifin, SE, MM
 KTAM: 929 121



Sekretaris,

Misransyah, SE
 KTAM: 568 975



HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KENAIKAN UPAH DALAM RANGKA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TAMBANG PAKPI BUKIT BAIKPEI ENERGI DI KOTA BENTANEBARA

Nama Mahasiswa : AMIN HAJI HANZAH

NIM & NPM : 03.11.0040

Jurusan / PS : MANAJEMEN

Telah Diuji dan Disahkan

Pada Hari / Tanggal : SABTU, 28-JULI-2007

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
SAMARINDA

Menyetujui :

Penguji I : Drs. H. ARIFIN INDRIS, M.Si

1.

Penguji II : H. SUNAPSO, SE, MM

2.

Penguji III : Drs. H. SUYATMAN, Spd, MM, M.Si

3.

Penguji IV : H. SYAMSUL ARIFIN, SE, MM

4.

Mengetahui:



Kepala Jurusan Manajemen dan Ekonomi Pembangunan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda

MISRANSYAH, SE
KTAM. 568975

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kenaikkan Upah dalam rangka meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan Tambang Pada PT. Bukit Baiduri Energi Di Kutai Kartanegara

Nama Mahasiswa : Amin Haji Hamzah

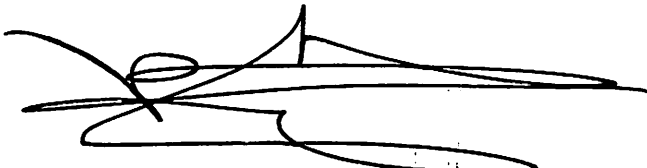
NIM : 0311.0040

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

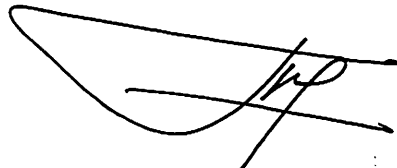
Telah disetujui

Dosen Pembimbing I,

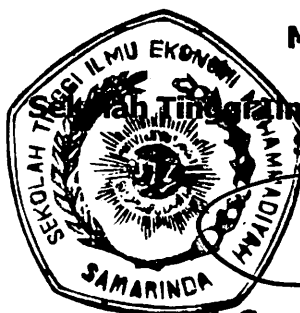


Drs. H. Arifin Idris, Msi.

Dosen Pembimbing II,



H. Sunarso, SE. MM.



Mengetahui
Ketua

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah
Samarinda

Drs. H. Suyatman, S.Pd. MM. Msi

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Amin Haji Hamzah
2. Tempat, Tanggal Lahir : Madapolo, (Maluku Utara) 06 Mei 1972
3. Agama : Islam
4. Anak ke : Ke - 4
5. Pekerjaan : Swasta
6. Alamat : Jl.MT Haryono . Rawa Sari IV, Gg
Damai Rt.58 Rw.03 Kel. Air Putih, Kota
Samarinda.

B. DATA PENDIDIKAN

1. SD : Madapolo Kec.Obi Maluku Utara (1985)
2. SLTP : SMP Bataraguru Kota Bau-Bau (Sultra)
3. SLTA : MAN Al-Fattah, Kota Ambon (Maluku)

B. DATA ORANG TUA

1. Nama Ayah : H. Hamzah Ode Rahim
2. Nama Ibu : Ramisa Ode Tamani

RINGKASAN

Amin Haji Hamzah, Pengaruh kenaikan Upah dalam rangka meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan Tambang pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) Di Kutai Kartanegara. Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Arifin Idris, Msi. Sebagai Dosen Pembimbing I dan Bapak H. Sunarso, SE. MM sebagai Dosen Pembimbing II.

Berdasarkan latar belakang yang termuat dalam Bab I, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

"Apakah dengan menaikkan upah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Hipotesa yang dikemukakan sesuai dengan yang tercantum dalam Bab II, bahwa "Diduga dengan menaikkan upah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tambang pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)".

Obyek penelitian yang dilakukan pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) adalah mencakup karyawan baik bagian staff maupun non staff.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kenaikan upah dapat rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan tambang pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = 26,16 + 0,397x$$

Hasil korelasi yaitu :

$R_{xy} = 0,983$ atau $0,98$ yakni mendekati 1

Hasil uji "t" yaitu kita mendapatkan dari t daftar adalah $t_{0,025}=4,303$ untuk 2 derajat bebas. Dan hasil perhitungan uji "t" hitung mendapatkan hasil 41,252. ini menunjukkan bahwa 't' hitung > 't' daftar yaitu $41,252 > 4,303$.

Dari perhitungan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis yang dikemukakan diterima.

Kata Pengantar

Puji dan syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang mana atas izinnya sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada STIE Muhammadiyah Samarinda.

Dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih tersebut terutama penulis hanturkan kepada :

1. Bapak Drs. H. Suyatman, S.Pd. MM. Msi selaku ketua STIE Muhammadiyah Samarinda.
2. Bapak Drs. H. Arifin Idris Msi, dan Bapak H. Sunarso, SE. MM selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak pimpinan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) beserta seluruh staff dan Karyawan yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam membantu mengumpulkan data penelitian.
4. Seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan dan dorongan baik moral maupun materil kepada penulis.

Semoga segala jasa baik yang telah diberikan akan mendapatkan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Amin

Akhirnya penulis mengharapkan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi mereka yang memerlukannya.

Penyusun

Amin Haji Hamzah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	: PENDAHULUAN
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	2
D. Sistematika Penulisan.....	3
BAB II	: DASAR TEORI
A. Pengertian Manajemen.....	5
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
C. Kompensasi.....	11
D. Upah	16

E. Motivasi	19
F. Produktivitas	20
G. Hipotesis	23
H. Definisi Konseptual	23

BAB III

: METODE PENDEKATAN

A. Definisi Operasional	25
B. Rincian Data yang di Gunakan	26
C. Jangkauan Penelitian	26
D. Tehnik Pengumpulan Data	27
E. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	28

BAB IV

: HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
B. Struktur Organisasi	36
C. Proses Produksi	43
D. Hasil Penelitian	47

BAB V	: ANALISA DAN PEMBAHASAN	
	A. Analisis	50
	B. Pembahasan	56

BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	58
	B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)	33
Tabel 2 Jenis Peralatan Tambang PT.Bukit Baiduri Energi (BBE)	47
Tabel 3 Data Volume Produksi PT Bukit Baiduri Energi (BBE)	48
Tabel 4 Jumlah Pengeluaran Upah PT.Bukit Baiduri Energi (BBE)	48
Tabel 5 Jumlah Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) Tahun 2003	48
Tabel 6 Jumlah Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) Tahun 2004	49
Tabel 7 Jumlah Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) Tahun 2005	49
Tabel 8 Jumlah Karyawan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) Tahun 2006	49
Tabel 9 Perhitungan Hubungan Kenaikan Upah dengan Produktivitas Kerja PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)	52

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 : Struktur Organisasi PT. Bukit Baiduri Energi

(BBE)

37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan semakin meningkatnya kegiatan pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia, peranan tenaga kerja menjadi lebih penting, mengingat manusia sebagai pelaku pembangunan, yang juga merasakan akan hasil-hasil dari pada pembangunan. Untuk menjelang era modernisasi dibidang teknologi, masih terasa kurangnya tenaga terampil di Indonesia, oleh karena itu tahap demi tahap terus ditingkatkan kemampuan tenaga kerja diberbagai sektor agar mampu melaksanakan tuntutan pembangunan di Indonesia dengan baik.

Melihat perkembangan perusahaan dewasa ini dalam menghadapi persaingan ketat, PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) harus mengantisipasi kegiatan intern perusahaan khususnya dibidang produksi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi maka perlu diberikan tingkat upah/gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dimana bertujuan untuk memotivasi kinerja para karyawan serta menciptakan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bertitik tolak dari keadaan tersebut diatas, bahwa memotivasi merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pimpinan yang jelas akan sangat membantu terciptanya produktivitas kerja yang sangat tinggi dari bawahannya. Karena yang diberikan motivasi bukanlah benda

mati yang mudah diatur, melainkan manusia yang tidak terlepas dari berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi didalam kehidupan ini.

Dari kenyataan yang dihadapi oleh PT. Bukit Baiduri Energi (BBE), maka mendorong penulis menyusun skripsi ini dengan judul :

" Pengaruh Kenaikan Upah Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Tambang Pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah penulis kemukakan diatas, maka permasalahan yang hendak penulis sajikan adalah " Apakah dengan menaikkan Upah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) Di Kutai Kartanegara."

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sebelum mengurai lebih lanjut, tentu dalam melakukan suatu kegiatan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Upah dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) di Kutai Kartanegara."

2. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan dimasa yang akan datang sehingga kebijaksanaan tersebut tidak terlalu menyimpang dari keadaan yang sebenarnya.

b. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai sumbangsih pemikiran bagi pimpinan PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) Di Kutai Kartanegara.
2. Sebagai suatu masukan bagi pimpinan dalam mengambil kebijaksanaan dan keputusan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) Di Kutai Kartanegara.
3. Sebagai bahan bacaan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dari bagi para pembaca lainnya.

D. Sistematika Penulisan

Dalam pembuatari atau penyusunan skripsi ini penulis membagi menjadi 6 Bab yang terangkum sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahulu yang memuat tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah yang dihadapi, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II, merupakan dasar teori yang memuat tentang teori-teori yang menjadi dasar pemikiran dalam penulisan, hipotesis dan definisi konseptual mengenai objek yang diteliti.

Bab III, merupakan metode pendekatan yang memuat tentang definisi operasional, rincian data yang diperlukan, jangkauan penelitian, metode pengumpulan data, alat analisis dan pengujian hipotesis.

Bab IV, menguraikan tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum perusahaan , struktur organisasi perusahaan, data-data Upah karyawan, data produksi serta data-data lainnya.

Bab V, memuat analisis dan pembahasan yaitu memuat tentang analisis dari data yang diperoleh dan membahasnya dengan menggunakan dasar teori yang ada kaitannya dengan tujuan yang ingin dicapai.

Bab VI, adalah bab penutup yang memuat tentang kesimpulan dari analisis dan juga memuat saran-saran yang berguna bagi perusahaan.

BAB II

DASAR TEORI

A. Pengertian Manajemen

Banyak pendapat atau pengertian manajemen yang diberikan para ahli manajemen, dimana pendapat satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung dari segi mana manajemen itu dilihat.

Manusia" Menurut **Drs.H. Malayu S.P Hasibuan** "Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam (2003:1): Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen itu terdiri dari enam unsur (6) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995:3) mengatakan :

"Manajemen adalah proses kerjasama dengan dan melalui orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi".

Dari kedua definisi diatas, berarti pencapaian tujuan manajemen tidak dapat dilaksanakan oleh seorang saja, akan tetapi dapat terlaksana bila dilakukan oleh lebih dari satu orang. Jadi manajemen menghendaki keharusan bantuan orang lain.

Manajemen merupakan suatu ilmu seni, berarti seseorang yang belajar manajemen, belum tentu akan menjadi seorang manajer yang

baik. Tergantung pada menyusun, menggerakkan dan mengawasi daripada sumber daya terutama sumber daya manusia yang merupakan faktor produksi yang paling sulit digerakkan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia.

Dari pembahasan mengenai manajemen, maka beberapa ahli memberikan definisi manajemen personalia atau sekarang yang lebih populer dengan sebutan manajemen sumber daya manusia.

Persamaan MSDM dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Sedangkan perbedaan antara MSDM dan manajemen personalia adalah sebagai berikut.

- a. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
- b. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
- c. MSDM pendekatannya secara moderen, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Menurut **Drs. Malayu S.P Hasibuan** "Manajemen Sumber Daya Manusia" cetakan 6 (2003:10) :

Manajemen sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengertian manajemen personalia oleh **Edwin B. Flippo** yang dikutip **Drs. Malayu S.P. Hasibuan** "Manajemen Sumber Daya Manusia" cetakan 6 (2003:11):

Personil management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintence, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan persaudaraan, individu dan masyarakat).

Menurut **Edwin B. Fillipo** yang dikutip oleh **Mulia Nasution** dalam bukunya "Manajemen Personalia" cetakan kedua (2000:5) menyatakan bahwa :

“Manajemen Personalia adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasian dan pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.”

2. Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

3. Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

a. Perencanaan

Perencanaan (*Human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan, dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang , integrasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektifserta

efisien dalam membantu dalam tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*countrolling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*).

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin.

Menurut Drs Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" edisi 6 (2003:118):

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif.
- b. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan.

Kemudian **William B. Werther dan Keith Davis** yang dikutip **Drs. Malayu S.P Hasibuan** ,**"Manajemen Sumber Daya Manusia "edisi 6 (2003:119)**

" Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation."

(Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

2. Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Peterson dan plowman yang dikutip Drs. Malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" edisi 6 (2003:120) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal sebagai berikut:

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Ada beberapa manfaat dari tujuan pemberian kompensasi yaitu antara lain:

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja

- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

Tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

4. Sistem dan Kebijaksanaan Kompensasi

Sistem dan pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, Upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.

b. Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/Upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pekerjaannya.

D. Upah

1. Pengertian Upah

Menurut **Payaman Simanjuntak dalam bukunya "Manajemen Hubungan Industrial" cetakan I, (2003:129) :**

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan setiap perusahaan.

2. Struktur Upah

Struktur Upah dapat dibagi menjadi dua yaitu:

a. Upah satuan waktu

Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah perjam, upah perhari, upah perminggu, upah perbulan, atau upah pertahun.

- b. Upah menurut satuan produk adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja untuk setiap jumlah tertentu produk yang dihasilkan. Imbalan itu dapat dalam bentuk produk yang dihasilkan dan dalam bentuk uang.

3. Gaji pokok

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Gaji pokok disuatu perusahaan disusun menurut jenjang dan kepangkatan.

Jadi pada prinsipnya bahwa upah bukan saja mempunyai fungsi ekonomis yaitu sebagai imbalan atas jasa kerja yang diberikan, akan tetapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif atau pendorong bagi pekerja untuk bekerja produktif.

4. Penyusunan Skala Upah

Dalam menyusun struktur dan skala upah, perlu diperhatikan beberapa prinsip sebagai berikut:

- Upah sebagai imbalan atas jasa kerja harus mencerminkan keadilan yaitu upah harus sesuai dengan jasa kerja yang diberikan oleh pekerja.
- Upah harus berimbang. Mereka yang menduduki jabatan yang serupa harus menerima upah yang kira-kira sama.

- Upah harus memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.
- Sistem pengupahan harus memuat sistem insentif untuk mampu menarik tenaga-tenaga berkualitas, mendorong prestasi dan produktivitas kerja, menumbuhkan inovasi dan kreativitas serta menurunkan tingkat pergantian atau perpindahan pekerja (*labour turn – over*).
- Sistem pengupahan harus mampu menjamin kelangsungan perusahaan.
- Skala upah atau gaji pokok disusun konkordan dengan struktur jabatan dan struktur kepangkatan.
- Perlu dijaga keseimbangan antara gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan jaminan sosial lainnya.

5. Upah Minimum

Pemerintah setiap tahun atau sekali dalam dua tahun menetapkan upah minimum untuk setiap propinsi atau untuk beberapa daerah yang berdekatan. Tujuan penetapan upah minimum adalah:

- a. menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja surplus.
- b. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya.

- c. Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi.
- d. Mengurangi tingkat kemiskinan absolut pekerja.
- e. Mendorong peningkatan produktivitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum.
- f. Meningkatkan daya beli masyarakat.
- g. Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.

E. Motivasi

Didalam bekerja sering karyawan mungkin dapat menjalankan pekerjaan dengan baik tetapi apabila tugas yang diberikan tidak dapat dijalankan dengan baik maka pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab masalah yang dihadapi oleh bawahannya.

Adapun pengertian motivasi menurut **I. G. Mursanto** dalam bukunya "**Manajemen Kepegawaian I**", dinyatakan bahwa :

"Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu dan berbuat sesuatu"

dengan memberikan motivasi atau membangkitkan semangat dan gairah kerja adalah merupakan salah satu tujuan seorang pimpinan agar

karyawan yang diberikan motivasi dapat bekerja sesuai dengan pengarahan.

Menurut **Alex. S. Nitisemito** dalam bukunya "**Mahajemen Personalia**" semangat kerja adalah sebagai berikut :

"Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan itu akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan".

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud semangat kerja bila karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih giat dan gairah kerja adalah kesenangan yang diperoleh karyawan bila dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

F. Produktivitas

1. Pengertian produktivitas

Menurut **Payman J. Simanjuntak** menyatakan pengertian produktivitas didalam bukunya "**Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**" adalah sebagai berikut :

"Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (dikeluarkan) dan keseluruhan sumber daya (masukkan) yang digunakan persatuan waktu"

Menurut **Panji Anoraga** dalam bukunya "Psikologi Kerja" memberikan definisi Produktivitas adalah sebagai berikut :

"Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama dari sumber-sumber daya yang dimiliki"

Arun Monnapa Mirza S. Saiyadain yang dikutip **Drs Moekijat** dalam bukunya " **Manajemen Sumber Daya Manusia**" cetakan 8 (1999:190):

"Productivity is the ratio of a given amount of output to a given amount of input for a specific period of time"

Dari tiga definisi produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dan hasil yang diperoleh lebih banyak serta berkualitas lebih baik.

2. Pengukuran produktivitas

Pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- a. perbandingan disini antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan namun menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang.

- b. Perbandingan antara pelaksanaan satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya, pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan.

Bila pengukuran produktivitas itu dimaksudkan dalam satu rumus akan seperti berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P : produktivitas

O : Output

I : Input

Ukuran Output disini dapat dinyatakan dalam bentuk volume produksi Batubara yang dihasilkan, sedangkan ukuran input adalah sumber daya karyawan yang digunakan pada bagian produksi.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian permasalahan dan dasar teori yang telah dikemukakan diatas, selanjutnya penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

"Diduga dengan menaikkan Upah dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) Di Kutai Kartanegara".

H. Definisi Konseptual

Untuk memberikan gambaran yang jelas didalam pemecahan masalah yang telah dikemukakan, maka dianggap perlu untuk memberikan gambaran mengenai batasan-batasan yang menjadi indikator-indikator tersebut adalah:

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan.

Sedangkan yang dimaksud produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya digunakan.

Adapun cara untuk meningkatkan produktivitas pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk yaitu:

- a. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produktivitas yang lebih banyak.

b. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.

Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh jumlah produksi lebih banyak.

BAB III

METODE PENDEKATAN

A. Definisi Operasional

Agar tulisan ini lebih mudah dipahami, maka diperlukan beberapa penjelasan mengenai arti atau definisi dari beberapa indikator yang akan diselidiki sehingga variabel tersebut dapat terukur dengan jelas.

PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan, khususnya tambang dibidang bahan pengganti minyak bumi dalam hal ini adalah Batubara.

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa diperusahaan. Sedangkan biaya upah adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam rangka menaikkan Upah karyawan tersebut.

Dalam penulisan ini pemberian kenaikan upah ditujukan pada karyawan khususnya non staff atau operasional lapangan dimana Upah merupakan variabel (x) atau independen variabel.

Yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penulisan ini adalah kemampuan tenaga kerja pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE).

Kenaikan Upah per tenaga kerja merupakan perbandingan antara pemberian Upah dengan tenaga kerja (sumber daya tenaga kerja yang digunakan). Upah yang dinaikkan oleh PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) ini adalah sebesar 15% dari rata-rata Upah/gaji karyawan.

Produktivitas tenaga kerja tersebut merupakan perbandingan antara volume produksi (output) dengan sumber daya tenaga kerja yang digunakan (input) yang diukur dengan satuan M.ton. produktivitas = M.ton/tenaga kerja/tahun, selanjutnya disebut variabel (y) atau disebut dependent variabel.

B. Rincian Data Yang Digunakan

Dalam menganalisa permasalahan berdasarkan hipotesis yang disampaikan, maka diperlukan data sebagai berikut:

1. Gambaran umum perusahaan PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**).
2. Jumlah pemberian Upah yang dikeluarkan PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) untuk tahun 2003 – 2006..
3. Jumlah produksi dari tahun 2003 sampai dengan 2006.
4. Jumlah tenaga kerja dari tahun 2003 sampai dengan 2006.
5. Data lain yang mendukung penulisan ini.

C. Jangkauan Penelitian

Agar penelitian ini dapat menghasilkan suatu perhitungan yang lebih akurat, maka diperlukan data yang akurat pula. Untuk itu maka obyek yang akan diteliti difokuskan pada aspek pemberian kompensasi berupa kenaikan Upah/gaji pokok perbulan yang ada dalam perusahaan ini. Data lain yang terkait atas keperluan untuk menunjang analisis pada

PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) yang berlokasi di Desa Loa Duri Kabupaten Kutai Kartanegara.

D.Tehnik Pengumpulan Data

Keberhasilan suatu penelitian tergantung pada tehnik pengumpulan data yang digunakan, artinya apakah tehnik yang dipakai tepat atau tidak didalam mengungkap atau mendapatkan data seperti yang diharapkan.

Untuk mendapatkan data tersebut, maka diperlukan adanya metode tertentu dalam pengumpulan data, adapun metode tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field work research*) dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga cara yaitu :
 - a. Observasi yaitu: pengamatan dan pencatatan langsung terhadap gejaia-gejala yang menjadi obyek penelitian.
 - b. Wawancara yaitu: Cara untuk mendapatkan data-data dengan melakukan interview langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang merupakan sumber keterangan dan megetahui kondisi lapangan.
 - c. Dokumentasi yaitu: Dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dan data-data yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

- d. Penelitian kepustakaan (*Library research*) yaitu: Penulisan menggunakan perpustakaan atau studi literatur sebagai sarana pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku atau referensi dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian.

E. Alat analisis dan Pengujian Hipotesis

Dalam menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan pada bab II, maka digunakan alat analisis dengan menggunakan **methode regresi linier sederhana** yaitu sebagai berikut :

Formula Least Square Methode

$$y = a + bx$$

Dimana :

Y = produktivitas

a = Bilangan konstan

b = koefisien Regresi (koefisien arah)

x = Kenaikkan Upah

sedangkan untuk mencari nilai parameter a dan b dapat di gunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

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

Kemudian untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel (x) dengan variabel (y), maka digunakan peralatan analisis perhitungan koefisien korelasi dengan rumus :

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

dimana :

koefisien korelasi (r) mempunyai nilai $-1 \leq r \leq 1$

Bila $r = 1$, maka hubungan x dan y positif, dimana pada umumnya kenaikan (penurunan) x mengakibatkan (penurunan) y.

$r = -1$, maka hubungan x dan y negatif, dimana pada umumnya kenaikan (penurunan) x mengakibatkan penurunan (kenaikan) y.

$r = 0$, maka hubungan x dan y lemah sekali tidak ada hubungan, dimana kenaikan x diikuti kenaikan (penurunan) y.

Selanjutnya untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan, maka akan digunakan uji "t" yaitu dengan taraf nyata $t_{0,025}=4,303$ untuk 2 derajat bebas adalah sebagai berikut :

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis dipergunakan aturan main sebagai berikut :

Bila $t_o < t_d$, maka tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap y, maka hipotesis ditolak.

Bila $t_o > t_d$, maka ada pengaruh antara variabel x dan variabel y, maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Pada tahun 1894 di Kalimantan Timur telah dilakukan kegiatan penambangan batubara oleh perusahaan Belanda, yaitu **NV. Oost Borneo Maatchappij**.

Sebagai kelanjutan dari kegiatan penambangan itu, pada tahun 1974 berdiri suatu perusahaan tambang sebagai kontraktor dari Perusahaan Negara tambang Batubara yang bernama CV. Baiduri Energi dengan izin penambangan dari Departemen Pertambangan melalui SK No. 707/SK-DJ/DPP/101/ Pertambangan/1974 tertanggal 7 Mei 1974 dengan nomor Daftar Urutan (DU) 119 Kalimantan Timur dan berlaku selama 3 tahun.

Setelah masa berlaku 3 tahun dari izin tersebut habis maka diadakan perpanjangan melalui Surat Dirjen Pertambangan No. 1553/SK-DJ/DPP 160/Pertambangan/1977, tertanggal 7 juli 1977 dan berlaku selama 1 tahun dengan SK Dirjen Pertambangan No. 1827/SK-DJ/193/Pertambangan/1978. Pada tanggal 2 Maret 1981 dikeluarkan kembali izin perpanjangan No. 467E/SK-DJ/105E dengan DU 325/Kalimantan Timur dengan masa berlaku 10 tahun dengan Surat Keputusan Perpanjangan SK Dirjen Pertambangan Umum No. 767K/2014/DDJP/1989.

Pada tahun 1992, PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) secara resmi bergabung dengan Gajah Tunggal Group dan sekaligus melakukan perubahan Manajemen perusahaan hingga saat ini.

Berdasarkan hasil survey, pemasaran batubara baik dalam negeri maupun luar negeri sangat memberikan harapan yang cukup cerah bagi perekonomian Indonesia untuk masa-masa mendatang. Seiring dengan krisis energi minyak bumi saat ini nampaknya sedang dipikirkan/dicarikan bahan bakar alternatif yang lebih efisien dan mengingat cadangannya cukup banyak di Indonesia ini, disamping itu fungsinya pun dapat menggantikan minyak bumi dan gas sebagai tenaga pembangkit tenaga listrik yaitu bahan bakar Batubara.

Adapun areal yang dimiliki PT. Bukit Baiduri Energi Coal Mining yang berlokasi di Desa Loa Duri, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara saat ini seluas \pm 2000 Hektar, dan berkantor Pusat di Jakarta Jl. Hayam Wuruk No. 28 lantai 3 Jakarta Pusat, didirikan dengan Akte Notaris No.163 tanggal 24 Februari 1994.

Sedangkan kantor Cabang/Mine site di Kalimantan Timur beralamat di Desa Loa Duri, Kecamatan Loa Janan – Kabupaten Kutai Kartanegara sekaligus sebagai pusat operasional PT. Bukit Baiduri Energi (BBE).

Dalam proses pencarian tenaga kerja pihak perusahaan memperoleh dari Bursa Tenaga Kerja atau melalui Departemen Tenaga Kerja atau berdasarkan atas pengelolaan dari pihak perusahaan itu sendiri, dan pihak perusahaan dalam penerimaan karyawan lebih memprioritaskan penduduk setempat agar kesejahteraan masyarakat sekitar itu dapat meningkat dan terangkat.

Dan semua karyawan yang bekerja didaftarkan menjadi anggota atau peserta Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan agar tercipta keamanan dan kenyamanan (jaminan akan keselamatan jiwa) dalam berusaha/bekerja, sehingga dapat

meningkatkan gairah dan motivasi kerja serta terhindar dari perasaan ragu atau takut untuk melakukan sebuah pekerjaan diperusahaan.

Mengenai tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangat bervariasi, sebagai berikut :

Tabel 1. tingkat pendidikan karyawan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Sarjana (SI)	22 Orang
2	Diploma	11 Orang
3	SLTA	243 Orang
4	SLTP	53 Orang
5	SD	91 Orang

Sumber Data : PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Sistem kerja dan pembagian tugas sehari-hari para pekerja PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) ini cukup baik, dimana terjalin hubungan kerja dan kekeluargaan yang harmonis antara atasan dan bawahan atau bawahan dengan atasan dan ini menandakan bahwa karyawan sudah menyadari komitmen dengan semua aturan yang telah dituangkan dalam kesepakatan kerja bersama dan perjanjian kerja, sehingga program kerja berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, disamping itu dalam melakukan tugasnya tentu para pekerja harus selalu didukung oleh suatu kondisi internal yaitu :

1. Jiwa dan semangat pengabdian yang tinggi
2. Kejujuran, kesetiaan, loyalitas dan disiplin yang tinggi yang harus ditanamkan setiap saat.
3. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memenuhi syarat.

b. Shift II (Siang)

- Hari Senin s/d Kamis
15.00 – 20.00
20.00 – 21.00 (Istirahat)
21.00 – 23.00
- Hari Jum'at dan Sabtu
15.00 – 20.00
20.00 – 21.00 (Istirahat)
21.00 – 22.00

c. Shift III (Malam)

- Hari Senin s/d Kamis
23.00 – 03.00
03.00 – 04.00 (Istirahat)
04.00 – 06.00
- Hari Jum'at dan Sabtu
23.00 – 03.00
03.00 – 04.00 (Istirahat)
04.00 – 06.00

Adapun bidang usaha PT. Bukit Baiduri Energi Coal Mining Desa Loa Duri, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang penggalian tambang batubara yang mana hasilnya tidak saja dikirim (export) keluar negeri, tetapi juga digunakan untuk memenuhi kebutuhan batubara dalam negeri.

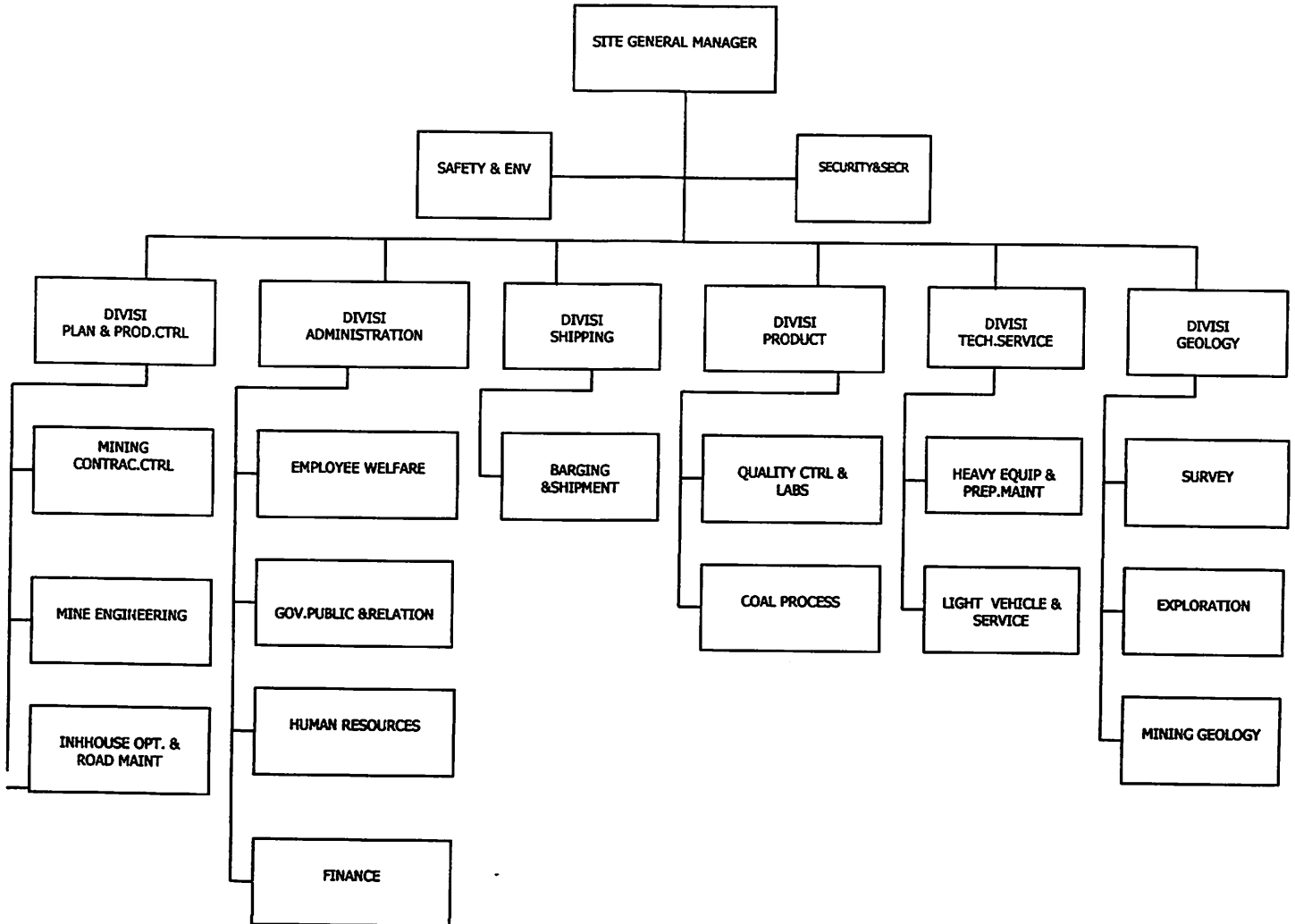
Sedangkan jenis/mutu batubara yang ditujukan guna memenuhi kebutuhan luar negeri (export) tersebut memiliki standar batubara sebagai berikut :

1. Washed Coal 0 – 30 mm.
2. Washed Coal 0 – 50 mm.
3. Upper Size 50 mm – Saving Plant.
4. Upper Size 70 mm – Saving Plant.
5. Unwashed Coal/Fresh Coal.
6. Waste Coal 0 – 0,2 mm (Fine Coal).

B. Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan kegiatannya PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) tidak terlepas dari pemanfaatan/pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal untuk mencapainya yang dibagi dan dikelompokkan sesuai skill yang dimiliki masing-masing kedalam 6 (enam) divisi dan masing-masing divisi tersebut dibagi lagi kedalam kelompok yang lebih kecil yaitu berupa Departemen-departemen dengan berbagai spesifikasi kegiatannya yang saling berkaitan baik secara vertical maupun horizontal, hal ini dapat dilihat dalam Struktur Organisasi sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI



Sumber Data : PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

1. Divisi Administrasi

Divisi ini dipimpin oleh seorang kepala divisi yang membawahi dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap segala hasil kerja dari 6 Departemen dengan masing-masing fungsinya di perusahaan. Adapun departemen dimaksud :

a. Departemen Finance

Departemen ini tugasnya adalah membiayai/suplai dana untuk setiap aktivitas yang berhubungan langsung dengan kepentingan perusahaan.

b . Departemen Human Resources

Departemen ini tugas dan fungsinya adalah mengelola, membentuk dan membina sumber daya manusia agar skill yang dimiliki sebelumnya bisa lebih meningkat.

c. Departemen Employee Welfare

Departemen ini tugas dan fungsinya utamanya adalah memberikan pelayanan terhadap kepentingan perusahaan dan karyawan termasuk keluarga dalam hal pemenuhan kesejahteraan yang optimal.

d. Departemen Government & Publik Relation

Departemen ini tugas dan fungsinya melakukan hubungan eksternal dengan aparat pemerintah dalam hal pengurusan perizinan dan dengan masyarakat dalam hal melakukan pembebasan tanah, tanaman yang akan terkena daerah operasional penambangan.

e. Departemen Security & Secretary

Departemen ini tugas dan fungsinya adalah bertanggungjawab memberikan pelayanan keamanan atas

gangguan atau ancaman dari luar maupun dari dalam terhadap pimpinan dan seluruh karyawan serta termasuk barang-barang yang menyangkut milik perusahaan.

f. Departemen Savety & Environment

Departemen ini tugas dan fungsinya memberikan petunjuk, bimbingan serta arahan tentang prosedur kerja yang memenuhi standar faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K - 3). Disamping itu pula mengadakan pemantauan terhadap daerah kerja yang telah ditambang untuk diadakan penghijauan sehingga masalah pencemaran lingkungan dapat dieliminir.

2. Divisi Technical Service

Divisi ini dipimpin oleh seorang kepala divisi yang membawahi tiga dari departemen dan bertanggungjawab sepenuhnya atas segala hasil kerja ketiga bagian departemen itu. Adapun bagian departemennya sebagai berikut :

e. Departemen Preplant Service

Departemen ini tugas dan fungsinya adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengoperasian Conveyor, Panel Control dan perangkat elektik lainnya agar dapat menunjang kegiatan muat (loading) batubara kedalam ponton (barging).

f. Departemen Heavy Equipment & Maintenance

Tugas pokok dan fungsi departemen ini adalah bertanggungjawab sepenuhnya terhadap kelancaran pengoperasian alat berat (Heavy Equipment) dan peralatan pendukung lainnya untuk menunjang kegiatan operasional di stok field/penumpukkan batubara.

g. Departemen Vehicle

Tugas dan fungsi departemen ini adalah memberikan pelayanan, perawatan dan perbaikan terhadap kendaraan penunjang operasional misalnya, Pick Up, Rocky, Trooper dll.

3. Divisi Shipping Support

Divisi ini dipimpin oleh seorang Kepala Divisi yang bertanggungjawab sepenuhnya terhadap segala hasil kerja dari 1 (satu) departemen yang dipimpinnya di Perusahaan. Adapun departemen dimaksud sebagai berikut :

a. Departemen Barging & Shipping

Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan kegiatan bongkar muat batubara dari lokasi PT. BBE sampai ke Muara Jawa/Berau, karena bobot kapal cukup besar, maka terpaksa batubara dibawa menggunakan ponton kelaut/muara.

4. Divisi Product

Divisi ini dipimpin oleh seorang Kepala Divisi yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap segala hasil kerja dari 3 (tiga) departemen dengan masing-masing fungsinya di Perusahaan. Adapun departemen dimaksud sebagai berikut :

a. Departemen Coal Process

Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan proses pemisahan, penghancuran dan pencampuran batubara sesuai dengan permintaan pembeli (buyer).

b. Departemen Quality Control & Laboratory

Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah penelitian terhadap setiap mutu batubara pada pra produksi, produksi dan sampai pada tahap pemasaran batubara sehingga diyakini benar mutu batubara tersebut sesuai dengan permintaan pembeli (buyer).

c. Departemen Stock Field Management

Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan penataan, penempatan timbunan batubara yang telah diambil dari lokasi penambangan ke stock field sesuai dengan kalorinya/mutunya masing-masing, sehingga apabila akan dilakukan proses pencampuran batubara (blending), maka akan mudah menemukannya.

5. Divisi Production Planning & Control

Divisi ini dipimpin oleh seorang Kepala Divisi yang bertanggungjawab sepenuhnya terhadap segala hasil kerja dari 3 (tiga) departemen yang dipimpinnya dengan masing-masing fungsinya di Perusahaan. Adapun departemen dimaksud sebagai berikut :

a. Departemen Mining Engineering

Departemen ini fungsi/tuga utamanya adalah merencanakan teknik pengoperasian Tambang untuk jangka pendek (shortterm) dan jangka panjang (longterm), baik dari tahap pra operasional, operasional dan hingga tahap pasca operasional terhadap kegiatan penambangan di PT. Bukit Baiduri Energi (BBE).

- b. Departemen Inhouse Operasional & Road Maintenance
Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan perawatan, perbaikan disepanjang jalan coaling batubara agar kegiatan pengangkutan batubara lancar.
- c. Departemen Mining Contractor Control
Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh Kontraktor yang mengerjakan lahan/areal milik PT.Bukit Baiduri Energi (**BBE**) dari tahap pengupasan tanah, penumpukan tanah sampai kepada tahap pengangkutan batubara.

6. Divisi Geology

Divisi ini dipimpin oleh seorang Kepala Divisi yang bertanggungjawab sepenuhnya terhadap segala hasil kerja dari 3 (tiga) departemen yang dipimpinnya dengan masing-masing fungsinya di Perusahaan. Adapun departemen dimaksud sebagai berikut :

- a. Departemen Exploration
Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan penelitian, penyelidikan dan pengambilan sample batubara melalui proses pengeboran terhadap lahan/area yang akan ditambang/diambil batubaranya.
- b. Departemen Mining Geology
Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan penelitian, penetapan dan penghitungan ekonomi sebuah lokasi penambangan serta membuat solusi terhadap

terjadinya perubahan/penyimpangan dari design tambang yang dibuat terhadap kegiatan realnya dilapangan.

c. Departemen Survey

Departemen ini fungsi/tugas utamanya adalah melakukan pengukuran dan pembuatan peta lokasi yang akan ditambang.

C. Proses Produksi

Sistem penambangan yang dilakukan pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) yaitu tambang terbuka berjenjang atau dinamakan juga bendhing sistem dengan jumlah satu buah sampai dengan dua buah dan berpedoman pada nisbah pengupasan ekonomi (Economi Stripping Ratio). Pengambilan batubara dilakukan dengan menggunakan backhoe sebagai alat gali-muat, serta rear dump truck sebagai alat angkutnya. Sedangkan untuk kegiatan pengupasan tanah penutup (Stripping Overburden) dilakukan alat gali Bull dozer, sedangkan untuk alat muatnya digunakan backhoe dan untuk mengangkut overburden tersebut dilakukan dengan menggunakan alat angkut rear dump truck. Pada saat nisbah pengupasan ekonomis untuk tambang terbuka PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) adalah 8 : 1, artinya setiap 8,0 BCM (Bank Cubik Meter) tanah penutup (Overburden) yang dikupas harus memperoleh 1,0 MT batubara. Urutan kegiatan penambangan yang dilakukan pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) meliputi :

1. Pembebasan lahan dan tanah tumbuh.

Pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) pembebasan lahan dan tanam tumbuh diwilayah KW 96PP0430, pembebasan lahan tersebut untuk keperluan lokasi tambang, jalan coaling daerah terkena pencemaran dan tempat pembuangan tanah penutup.

2. Pembuatan jalan tambang.

Pembuatan jalan tambang dilakukan sesuai dengan kemajuan penambangan dengan eksplorasi dari daerah penambangan menuju stock pile. Agar jalan tambang tetap baik atau terpelihara maka diperlukan alat mekanis yang bernama motor grader.

3. Land Clearing (Pembersihan Lahan)

Sebelum dilakukan pengupasan tanah penutup di daerah yang jalan ditambang terlebih dahulu harus dilakukan pembersihan lahan (Land Clearing) dan pepohonan besar dan kecil serta vegetasi lainnya yang mungkin mengganggu pada waktu pelaksanaan operasi penambangan, pekerjaan ini dilakukan dengan menggunakan bulldozer yang dilengkapi ripper. Tumbuhan dan pepohonan hasil pembersihan lapangan tersebut didorong dan dikumpulkan ketempat tertentu yang aman dari erosi untuk selanjutnya akan digunakan di daerah bekas tambang.

4.Stripping Overburden (Pengupasan tanah penutup)

Setelah kegiatan pembersihan lahan selesai maka dilanjutkan dengan pengupasan tanah penutup (Stripping Overburden). Kegiatan pengupasan tanah penutup (Stripping Overburden) menggunakan alat gali-dozer, sedangkan untuk alat muatnya digunakan backhoe. Untuk mengangkut overburden tersebut digunakan alat angkut rear dump truck dan kemudian dibuang ke diposal area atau daerah bekas penambangan yang jarak angkut maksimum 1000 meter (diusahakan semaksimal mungkin untuk menimbun daerah bekas penambangan).

5. Loosening (Pembongkaran)

Kegiatan pembongkaran dilakukan terhadap tanah penutup (Overburden) dan batubara (coaling) dengan cara penggalian. Penggalian atau pembongkaran batubara dilakukan setelah pembongkaran tanah penutup selesai, lapisan batubara yang sudah tersingkap dari tanah penutupnya dan atau batu buangan (waste) ditambang dengan menggunakan excavator Backhoe.

6. Loading (Pemuatan)

Pemuatan merupakan kegiatan dimana batubara hasil pembongkaran dari alat penggalian dimuat kedalam alat angkut rear dump truck dengan bantuan excavator backhoe untuk selanjutnya diangkut ketempat pencucian didermaga Merandai.

7. Hauling (Pengangkutan)

Pengangkutan merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mengangkut material hasil pembongkaran ke stockpile. Pengangkutan penumpukkan batubara menggunakan rear dump truck sebelum memasuki tempat penumpukan batubara (stockpile) batubara tersebut ditimbang terlebih dahulu di jembatan timbang yang kegunaan dari jembatan timbang adalah untuk menimbang berat dump truck dalam keadaan, setelah selesai pembongkaran muatan maka dump truck yang akan kembali kelokasi penambangan akan melewati kembali timbangan guna menimbang dump truck yang dalam keadaan kosong jadi akan diketahui berapa besar batubara yang terangkut oleh dump truck tersebut.

8. Preparation Plant

Selanjutnya timbunan batubara dari stockpile dimasukkan ditempat pengolahan (preparation Plant) untuk diproses. Tahap terakhir dari proses produksi penambangan batubara adalah pengolahan di

preparation plant, tujuan dari preparation plant adalah untuk memproduksi batubara hasil dari proses penambangan menjadi batubara yang siap untuk dijual dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pasar yang tentunya berakhir pada perolehan laba maksimum. Batubara mentah/raw coal yang ada di stockpile dipisah-pisah antara raw coal bersih (clean coal) akan diproses di crushing plant, untuk direduksi ukurannya sesuai spesifikasi permintaan konsumen, sedang raw coal kotor (dirty coal) akan dibersihkan di washing plant.

Pada saat ini lokasi preparation plant Merandai pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) terdapat dua unit instalansi pemrosesan batubara, yaitu terbuka yang relatif bersih tidak melalui pencucian dan hanya melalui proses peremukan/crushing, alat peremuk yang digunakan pada PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) adalah tipe Double Roll Cruches sedangkan batubara yang berasal dari tambang terbuka yang relatif kotor melalui proses pencucian dan peremukan, pencucian batubara yang digunakan pada dasarnya adalah pengayakan basah, fine clean coal (batubara halus) ditangkap dan ditampung pada slurry tank. Selanjutnya dialirkan ke cyclone untuk dipisahkan antara fine clean coal dengan lumpurnya, sedangkan lumpurnya dialirkan dan ditampung dikolam pengendapan air yang relatif bersih dialirkan untuk dibuang ke sungai mahakam.

Tabel 2: Jenis peralatan dalam pertambangan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

No.	Jenis Peralatan	Unit
1.	Excavator	4
2.	Dozer	3
3.	Dump Truck	25
4.	Washing Plant	1
5.	Chrusing	1
6.	Belt Conveyer	9
7.	Drill Tag	2
8.	Low Boy	1
9.	Ponton	7
10.	Motor Grader	2
11.	compactor	1

Sumber data :PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

C. Hasil Penelitian

Dari hasil Penelitian ini penulis memperoleh data-data historis tentang volume produksi batubara, jumlah pengeluaran biaya Upah karyawan, dan data jumlah karyawan pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) di Desa Loa Duri, Kabupaten Kutai Kartanegara, dalam penyajian data ini penulis akan menyampaikan beberapa data yang dapat digunakan sebagai data dasar untuk membuat analisa pengaruh kenaikan upah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna membuat suatu dugaan/perkiraan.

a. Data Volume produksi

Tabel 3: volume produksi Batubara PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Tahun	Dalam M(ton)
2003	350.563,922
2004	404.391,036
2005	432.900
2006	435.404,928

Sumber data: PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

b. Data jumlah pengeluaran Upah karyawan

Tabel 4: jumlah pengeluaran Upah/Gaji PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Tahun	Upah/Gaji (000,00)
2003	238.400
2004	272.650
2005	296.000
2006	316.060

Sumber data: PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

c. Data jumlah Karyawan

Klasifikasi dan jumlah karyawan PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Tabel 5. Jumlah Karyawan Tahun 2003

Uraian	Karyawan
- Karyawan Non Staff	
*Laki-laki	280
*Wanita	18
Σ	298

Sumber data : PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Tabel 6. Jumlah Karyawan Tahun 2004

Uraian	Karyawan
- Karyawan Non Staff	
*Laki-laki	270
*Wanita	17
Σ	287

Sumber data : PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Tabel 7. Jumlah Karyawan Tahun 2005

Uraian	Karyawan
- Karyawan Non Staff	
*Laki-laki	276
*Wanita	20
Σ	296

Sumber data : PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

Tabel 8. Jumlah Karyawan Tahun 2006

Uraian	Karyawan
- Karyawan Non Staff	
*Laki-laki	279
*Wanita	22
Σ	301

Sumber data: PT. Bukit Baiduri Energi (BBE)

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Dalam bab ini akan diadakan analisis dan pembahasan sehubungan dengan data penulis peroleh dari hasil penelitian, maka digunakan dalam penulisan ini adalah alat statistik yaitu dengan menggunakan **Method Regresi Linier Sederhana**, dimana Upah sebagai variabel independen (variabel bebas) yang selanjutnya disebut sebagai variabel (**x**), sedangkan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependent yang disebut sebagai variabel (**y**) dimana produktivitas kerja diperhitungkan dari volume Batubara dibagi dengan sumber daya atau tenaga kerja (**output**) yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

Seperti dikemukakan sebelumnya bahwa alat yang digunakan dalam bentuk persamaan : $y = a + bx$ dengan notasi :

Y= produktivitas kerja

X= upah

Selanjutnya analisis dapat dilakukan sebagai berikut :

Produktivitas kerja pada tahun 2003

$$\frac{350.563,922}{298} = 1176,389$$

*** Produktivitas kerja tahun 2004**

$$\frac{404.391,036}{287} = 1,409,028$$

*** Produktivitas kerja tahun 2005**

$$\frac{432.900}{296} = 1,462,500$$

*** Produktivitas kerja tahun 2006**

$$\frac{435.404,928}{301} = 1,446,528$$

Produktivitas disini diukur dengan Mton, dimana output adalah volume produksi Batubara rata-rata perbulan sedangkan input adalah karyawan dimana volume Batubara dihasilkan .

Selanjutnya upah/gaji yang diterima oleh setiap karyawan dalam rata-rata perbulan adalah sebagai berikut :

*** Upah tahun 2003 (Rp 000,-)**

$$\frac{238.400}{298} = 800$$

*** Upah tahun 2004 (Rp 000,-)**

$$\frac{272.650}{287} = 950$$

*** Upah tahun 2005 (Rp 000,-)**

$$\frac{296.000}{296} = 1000$$

* Upah tahun 2006 (Rp 000,-)

$$\frac{316.060}{301} = 1050$$

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara kenaikan Upah dengan produktivitas kerja yang dilakukan oleh PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) dihitung dengan menggunakan persamaan $y = a + bx$ adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Perhitungan Hubungan kenaikan upah dengan produktivitas kerja

Tahun	Produktivitas Kerja (y) Mton	Upah (x) (000)	y^2	X^2	XY
2003	1176,389	800	1.383.891.079	640.0000	941.111,2
2004	1409,028	950	1.985.359,905	902.500	1.338.576,6
2005	1462,500	1000	2.138.906,25	1.000.000	1.462.500
2006	1446,528	1050	2.092.443,255	1.102.500	1.518.854,4
Σ	5.494,445	3.800	3.645.000	7.600.600,489	5.261.042,2

Berdasarkan sampel diatas maka akan ditentukan nilai rata-rata produktivitas (y) dan Upah (x) adalah sebagai berikut:

$$\bar{Y} = \frac{\sum y}{n} = \frac{5.494,445}{4} = 1,373,6$$

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} = \frac{3.800}{4} = 950$$

Untuk selanjutnya berdasarkan rumus persamaan $y=a + bx$,
maka dicari nilai parameter "a" dan "b" sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{4 \cdot (5.261.042,2) - (3.800) \cdot (5.494,445)}{4 \cdot (3.645.000) - (3.800)^2} \\
 &= \frac{21.044.168,8 - 20.878.891}{14.580.000 - 14.440.000} \\
 &= \frac{165.277,8}{140.000} \\
 &= 1,180
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum y - b \sum x}{n} \\
 &= \frac{5494,445 - 1,180(3800)}{4} \\
 &= \frac{5494,445 - 4484}{4} \\
 &= \frac{1.010,445}{4} \\
 &= 252,6
 \end{aligned}$$

Dengan demikian persamaan garis lurus $y= a - bx$ adalah :

$$y = 252,6 + 1,180x$$

Jika PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) menaikkan Upah sebesar % 15 atau 15% + Rp 950=Rp.1092,5 setiap karyawan, maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas sebesar :

$$\begin{aligned}
 y &= 252,6 + 1,180x \\
 &= 252,6 + 1,180(1092,5) \\
 &= 252,6 + 1289,15 \\
 &= 1541,75 \text{ Mton}
 \end{aligned}$$

sehingga diperkirakan produksi batubara yang dihasilkan tiap karyawan/bulan adalah (1541,75Mton) atau 1541,75Mton x 301(karyawan)= 464.066,75 Mton, sama dengan hasil produksi untuk menaikkan Upah menjadi Rp.1092,5.

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel produktivitas kerja (y) dengan variabel kenaikan Upah (x), maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{4 \cdot (5.261.042,2) - (3800) \cdot (5494,445)}{\sqrt{4 \cdot (3.645.000) - (3800)^2} \cdot \sqrt{4 \cdot (7.600.600,489) - (5494,445)^2}} \\
 &= \frac{21.044.168,8 - 20.878.891}{\sqrt{14.580.000 - 14.440.000} \cdot \sqrt{30.402.401,96 - 30.188.925,86}} \\
 &= \frac{165.277,8}{\sqrt{140.000} \cdot \sqrt{213.476,1}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{165.277,8}{(374,166).(462,035)} \\
&= \frac{165.277,8}{172.877,7878} \\
&= 0,956 \\
&= 0,96
\end{aligned}$$

Dengan demikian bahwa hubungan antara kenaikan Upah dengan peningkatan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang positif (erat) dimana pada umumnya kenaikan (penurunan) Upah mengakibatkan kenaikan (penurunan) produktivitas kerja (y).

Selanjutnya untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan maka digunakan uji "t" dengan taraf nyata $t_{0,025} = 4,303$ untuk 2 derajat bebas adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
t_o &= \frac{r\sqrt{n-2}}{1-(r)^2} \\
&= \frac{0,956\sqrt{4-2}}{1-(0,956)^2} \\
&= \frac{0,956\sqrt{2}}{1-(0,9130)} \\
&= \frac{0,956(1,4142)}{0,087} \\
&= \frac{1,352}{0,087} \\
&= 15,540
\end{aligned}$$

Jadi $t_o = 15,540$

Dengan ditemukan nilai uji ("t" hitung) tersebut yaitu 15,540 kemudian membandingkannya dengan "t"daftar(tabel) dimana didapatkan $t_{0,025}=4,303$ untuk 2 derajat bebas atau derajat or freedom dapat dikatakan bahwa "t" hitung > "t" daftar atau $15,540 > 4,303$ sehingga hipotesis yang dikemukakan diterima.

B. Pembahasan

Dari persamaan regresi linier diatas menunjukkan bahwa perubahan pertambahan Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dari persamaan regresi yang telah dikemukakan, diketahui bahwa setiap penambahan satu satuan Upah akan meningkatkan pertambahan produktivitas kerja karyawan.

Jadi dengan mengasumsikan bahwa variabel Upah saja dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (mengakibatkan variabel lainnya) ditemukan adanya pengaruh positif kenaikan Upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dimana ditemui persamaan $Y= 252,6 + 1,180 X$ bahwa setiap penambahan sebesar X (Upah) akan mendapatkan produktivitas sebesar Y, maka nampak bahwa variabel (X) atau Upah memberikan peranan yang cukup berarti terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y).

Dengan melihat perkembangan tahun terakhir dalam rata-rata perbulannya merupakan angka terbesar dari tahun-tahun sebelumnya sebagaimana yang telah diproyeksikan $Y = 252,6 + 1,180 X$, dimana jika perusahaan menambah Upah sebesar 15%, maka produktivitas kerja menjadi 1541,75 Mton, atau $1541,75 \text{ Mton} \times 301(\text{karyawan}) = 464.066,75 \text{ Mton}$.

Dengan melihat bukti bahwa kenaikan upah mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, berarti dengan menaikkan Upah oleh PT. Bukit Baiduri Energi (**BBE**) sangat mempunyai peranan dalam mendorong karyawannya untuk lebih giat lagi bekerja sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Pengaruh kenaikan Upah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan tambang pada PT. Bukit Baiduri Energi (BBE) sangat bermakna hal ini ditunjukkan dengan "t" hitung = 15,540 lebih besar dari "t" tabel = 4,303.

Keeratan hubungan antara kenaikan Upah dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada nilai $r = 0,956$ atau 0,96 yakni mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa kenaikan upah mempunyai hubungan yang erat sekali dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peranan upah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan ternyata sangat penting. Dimana setelah dilakukan suatu penelitian pada PT. Bukit Baiduri Energi, ditemukan nilai yang lumayan signifikan dari pengaruh kenaikan upah. Hal ini dapat kita lihat dari hasil perhitungan yang dianalisis dengan menggunakan alat statistik menunjukkan bahwa:

Garis lurus yaitu $Y=252,6+1,180X$ yang berarti sebagai berikut, bahwa setiap kenaikan Upah sebesar (X) akan mendapatkan produktivitas sebesar (Y). Kemudian dikorelasikan antara Kenaikkan Upah (x) dan Produktivitas (y) ditemukan nilai korelasi = 0,96 atau mendekati 1,

Hasil analisis tersebut diperkuat dengan hubungan yang positif antara kenaikan Upah dengan produktivitas kerja dan telah dibuktikan pula melalui observasi "to" atau uji "t", yaitu $t_{\text{daftar}}=4,303$ dan hasil Uji 't' sebesar 15,540 adalah $t_{\text{h.15,540}} > t_{\text{D.4,303}}$. ini menunjukkan bahwa Upah memang sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan melalui pernyataan ini pula selanjutnya dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas serta didalam bab terdahulu maka penulis menyarankan :

1. Pihak perusahaan sebaiknya tetap memberikan kenaikan Upah kepada bagian produksi, sehingga diharapkan volume produksi Batubara yang dihasilkan dapat meningkat. Alangkah baiknya pula suatu kebijaksanaan pemberian kenaikan Upah/Gaji diberikan kepada tenaga kerja dibagian lainnya, karena tidak cukup bagi perusahaan untuk sekedar menghasilkan barang tanpa mampu mengelola administrasi dan keuangan serta penjualannya.
2. Pihak perusahaan hendaknya juga lebih meningkatkan pengawasan kerja, khususnya dibagian produksi, karena peningkatan produksi tidak hanya semata ditujukan untuk kuantitas tetapi juga kualitas dari produksi.
3. Pihak perusahaan juga hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan pengetahuannya, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan atau pelatihan.

Daftar Pustaka

Drs.H. Malayu S.P Hasibuan, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia,
Cetakan Pertama.

Paul Hersey dan Ken Blanchard, 1995, Manajemen Perilaku Organisasi
Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, oleh Agus
Dharma , edisi keempat.

Edwin B. Fillipo, 2000, Manajemen Personalia, oleh Mulia Nasution,
cetaka kedua.

William B. Werther dan Keith Davis, 2003 manajemen Sumber Daya
Manusia, oleh Drs. Malayu S.P Hasibuan, cetakan
keenam.

Peterson dan Plowman, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia oleh
Drs. Malayu S.P Hasibuan, edisi keenam.

Payaman Simanjuntak, 2003, Manajemen Hubungan Industrial,
cetakan pertama.

I.G. Mursanto, Manajemen kepegawaian I.

Payman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.

Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia.

Panji Anoraga, Psikologi Kerja.

Arun Monnapa Mirza S. Saiyadin, 1999, Manajemen Sumber Daya
Manusia, oleh Drs. Moekijat, edisi delapan.

v	a				
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.845
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
inf.	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Tabel diambil dari tabel IV R.A. Fisher, *Statistical Methods for Research Workers*, Oliver & Boyd oleh Ronald E. Walpole



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH SAMARINDA

SK. DIRJEN DIKTI DEPDIKNAS RI No. 2547/D/T/2005 DAN 2548/D/T/2005
Kampus : Jalan Ir. H. Juanda No. 15 Telp. 743459 - 7070289 Samarinda

Hal : Permohonan Pengajuan Judul Skripsi dan Dosen Pembimbing

Kepada Yth. Bapak Ketua Jurusan
STIE Muhammadiyah
Di Samarinda

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

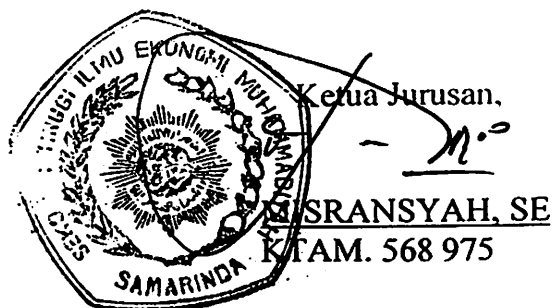
N A M A : Amin Haji Hamzah
NIM & NPM : 03.11.311.401100.00201
JURUSAN / PS : Manajemen

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan yang telah disetujui oleh Bapak Ketua Jurusan sebagai berikut:

JUDUL: Pengaruh Kenaikan Upah Dalam Rangka Meningkatkan
Produktivitas kerja Karyawan Tambang pada
PT. Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara

Dengan judul tersebut di atas, mohon kiranya Bapak dapat menetapkan Dosen Pembimbing I dan II, untuk dapat membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.

Atas perkenan Bapak dalam hal ini saya ucapkan terima kasih.



Samarinda, 23 Februari 2007
Demohon,

AMIN HAJI HAMZAH
NIM. 03110040



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH S A M A R I N D A

SK. DIRJEN DIKTI DEPDIKNAS RI No. 2547/D/T/2005 DAN 2548/D/T/2005
Kampus : Jalan Ir. H. Juanda No. 15 Telp. 743459 - 7070289 Samarinda

Samarinda,

Nomor : / II.3.AU/D/2006
Lampiran : -
Hal. : Kesediaan Membimbing Skripsi

Kepada Yth.

Pembimbing I (Bpk. DRS. H. ARIFIN IDRIS, M.SI)

Pembimbing II (Bpk. H. SUNARSO, SE, MM)

Di Samarinda

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk menjadi pembimbing dalam penyusunan Skripsi Mahasiswa.

N A M A : Amin Haji Hamzah

NIM & NPM : 03.11.311.401100.00201

JURUSAN / PS : Manajemen

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh kenaikan Upah dalam Rangka
Meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan Tambang pada
PT. Bukit Baiduri Energi di Kutai Kartanegara

Apabila Bapak / Ibu bersedia, kami memohon kesediaannya untuk menandatangani persetujuan ini .

Atas kesediaan Bapak / Ibu kamu ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Menyetujui :

Pembimbing I

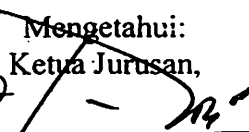

DRS. H. Arifin Idris, M.SI

Pembimbing II


H. Sunarso, SE, MM

Mengetahui:
Ketua Jurusan,




M. S. RANSYAH, SE
TAM. 568 975



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH SAMARINDA

SK. DIRJEN DIKTI DEPDIKNAS RI No. 2547/D/T/2005 DAN 2548/D/T/2005
Kampus : Jalan Ir. H. Juanda No. 15 Telp. 743459 - 7070289 Samarinda

DAFTAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

N A M A : AMIN HAJI HAMZAH
NIM & NPM : 03.11.311.401100.00201
JURUSAN / PS : MANEJEMEN
JUDUL SKRIPSI: PENGARUH KEMADUKAN WENAH DALAM RANGKA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA SARYAWAN BUKANAH PAD. PT. ABE DI KWTAI KARTANEGARA

No.	Tanggal	Saran-Saran Perbaikan	Paraf Dosen Pembimbing		Keterangan
			I	II	
1.	07/5/2007	MENGOROKSI BARU II			
2.	15/6-07	MENGOROKSI BARU II			
3.	17/07-07	MENGOROKSI BARU II			
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					



Samarinda, 15-Juli 2007

Ketua Jurusan,

MISRANSYAH, SE.

KTAM. 568 975



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH SAMARINDA

SK. DIRJEN DIKTI DEPDIKNAS RI No. 2547/D/T/2005 DAN 2548/D/T/2005

Kampus : Jalan Ir. H. Juanda No. 15 Telp. 743459 - 7070289 Samarinda

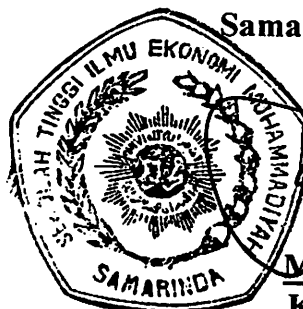
DAFTAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Amin. Haji. Hamzah
NIM & NPM : 03.11.311.401100.00201
JURUSAN / PS : Manajemen
JUDUL SKRIPSI: pengaruh kenaikan upah dalam rangka meningkatkan
Produktivitas Kerja Karyawan Tambang Pada PT. BBE di kutai kartanegara.

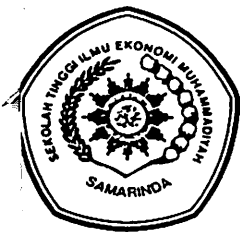
No.	Tanggal	Saran-Saran Perbaikan	Paraf Dosen Pembimbing		Keterangan
			I	II	
1.	05/2007 /7	Mengoreksi BAB. III (Ada data yg kurang relevan)			
2.	25/2007 /7	Setelah di perbaiki. bisa di cetak -			
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

Samarinda, 25-7-2007.

Ketua Jurusan,



MISRANSYAH, SE.
KTAM. 568 975



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH S A M A R I N D A

SK. DIRJEN DIKTI DEPDIKNAS RI No. 2547/D/T/2005 DAN 2548/D/T/2005
Kampus : Jalan Ir. H. Juanda No. 15 Telp. 743459 - 7070289 Samarinda

Samarinda, 07- Maret. 2007.

SURAT PERNYATAAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda (STIEM) Samarinda.

N A M A : Amin Haji Hamzah
N I M & N P M : 03.11.311.401100.00201
JURUSAN : Manajemen
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kenaikan Upah Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Tambang pada PT.DDE di Kutai Katanegara

Menyatakan bahwa saya benar – benar telah melaksanakan penelitian pada sebuah perusahaan : Tambang Batu Bara
PT. Bukit Maiduri Energi

WAKTU PELAKSANAAN PENELITIAN

NO.	HARI / TANGAL PELAKSANAAN	KETERANGAN
1	<u>Kam. 08- Maret 2007</u>	<u>Tahap Pengumpulan Data - Data produksi + Jumlah karyawan</u>
2	<u>02- April 2007</u>	<u>wawancara dengan kepala tambang</u>
3	<u>16- Mei 2007</u>	<u>tahap penyusunan data</u>

Guna mendapatkan data untuk dipergunakan dalam penulisan skripsi yang sesuai dengan judul di atas, terima kasih.

Pimpinan Instansi / Perusahaan.

(BPK. SUKANTO HARTONO)

Mahasiswa yang meneliti,

(AMIN HAJI HAMZAH)

NIM. 0311.0040



Mengetahui:
Ketua Jurusan,

M. BRANSYAH, SE.
AM. 568 975