

ANALISIS EFISIENSI KERJA KARYAWAN DALAM
HUBUNGANNYA DENGAN TINGKAT PENDAPATAN
PADA PERUSAHAAN PT. INDUSTRI SANDANG
PATUN MAKATEKS UJUNG PANDANG
(SUATU STUDI KASUS)



PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN	
Tgl. Serah Terima	21 - 11 - 90
Revisi	Fak. Ekonomi
Uraian	2 (Makalah)
Uraian	Hadiah
No. Inventaris	90 11 1769
No. Kas	1283

Oleh :

ASTIAH

No. Stb. : 85 01 099

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG

1990

ANALISIS EFISIENSI KERJA KARYAWAN DALAM
HUBUNGANNYA DENGAN TINGKAT PENDAPATAN
PADA PERUSAHAAN PT. INDUSTRI SANDANG
PATUN MAKATEKS UJUNG PANDANG
(SUATU STUDI KASUS)

OLEH

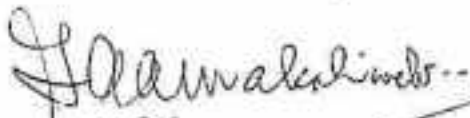
A S T I A H

NO. STB : 85 01 009

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk memenuhi sebahagian
syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanuddin
Ujung Pandang

DISETUJUI :

KONSULTAN I



(DRA. NY. J.A.A. MAKALIWE)

KONSULTAN II



(DRA. TIEN HASTUTI)

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ucapkan puji dan syukur Ke Ha-
dirat Allah SWT, karena atas limpahan Rakhman dan Rakhim -
Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini disusun guna memenuhi sebahagian dari
syarat-syarat yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sar-
jana Lengkap pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Uni-
versitas Hasanuddin Ujung Pandang.

Penulis telah berupaya untuk dapat menampilkan
skripsi ini dengan sebaik mungkin, namun karena keterba-
tasan Memampuan dan pengetahuan yang penulis miliki maka
wujud skripsi ini tetap masih serba kekurangan dan jauh
dari kesempurnaan, hal itu penulis tetap sadari dan untuk
itu penulis genantiasa mengharapkan kritik dan saran yang
membawa ke arah perbaikan yang bersifat membangun.

Dalam penulisan ini, banyak kesulitan-kesulitan
yang penulis hadapi, namun berkat usaha dan kerja keras
penulis serta bantuan dari berbagai pihak baik moril, mau-
pun materil maka dapatlah skripsi ini terwujud sebagaima-
na adanya. Untuk itu pada kesempatan inidengan segala ke-
rendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang
sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda maruna dan Ibunda H. Sanabo yang tercinta yang
melahirkan, mendidik, mebesarkan dan membiayai studi pe-
nulis. Serta kakak- kakakku Amiruddin, Rukmini, Hadi -
sah, Isra. M. Yusuf, K. Aminuddin, Jamilah dan adikku
tersayang Hasanuddin Haruna yang tanpa pamrih telah ber-

susah payah memberikan bantuan serta dorongan dan mendukung keberhasilan penulis, sejak awal perkuliahan sampai pada tahap-tahap penyelesaian.

2. Ibu Dra. Ny. J.A.A. Makaliwe dan Ibu Dra. Ny. Tien Kartini sebagai konsultan, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran yang begitu berharga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Pimpinan dan Segenap Staf Pengajar Fakultas Ekonomi atas segala bantuannya mengarahkan dan mendidik penulis serta kepada seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin yang ikut memberikan bantuan kepada penulis selama ini.
4. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Industri Sandang Patun Makateks Ujung Pandang yang telah memperkenankan dan memberikan kesempatan mengadakan penelitian untuk memperoleh data/informasi sebagai bahan bahasan skripsi ini.
5. Kepada segenap Pengurus dan Keluarga Besar Hikmat Ujung Pandang, yang telah memberikan Fasilitas dan kesempatan untuk tinggal di Asrama Hikmat selama penulis menuntut ilmu di Ujung Pandang.
6. Dan kepada seluruh rekan-rekan penulis, utamanya Selvia Maricar, Fatma Hanafi dan rekan Penghuni Aspuri Hikmat yang turut memberikan dorongan dan membantu penulis dalam studi hingga pada tahap penyelesaian.

Akhirnya semoga semua pihak yang telah turut membantu

penulis mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Dan dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan skripsi ini sebagai penambah khasanah perpustakaan Fakultas Ekonomi semoga bermamfaat baik pada diri penulis sendiri maupun bagi orang lain yang membutuhkan Insyallah.

Ujung Pandang, 1990

P E N U L I S

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR SKHEMA	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan	5
BAB II. METODOLOGI	
2.1. Hipotesis	6
2.2. Model Analisis	6
2.3. Pembatasan Variabel	7
2.4. Daerah Penelitian	8
2.5. Cara Penarikan Sampel	8
2.6. Prosedur Pengumpulan Data	8
2.7. Tata Urut Isi Laporan	9
BAB III. LANDASAN TEORI, BEBERAPA PENGERTIAN POKOK	
3.1. Pentingnya Faktor Manusia Dalam Perusa- haan dan Pengertian Karyawan	14
3.2. Pengertian Efisiensi Kerja	19
3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja	28
3.4. Pedoman dan Petunjuk Bekerja Efisien ...	37

	3.5. Metode Pengukuran Efisiensi Kerja	40
BAB	IV. SEJARAH SINGKAT DAN KEADAAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan ...	48
	4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	52
	4.3. Proses Produksi Kain	59
	4.4. Keadaan Personalia Perusahaan	62
BAB	V. ANALISIS EFISIENSI KERJA KARYAWAN DALAM HUBUNGAN- NYA DENGAN TINGKAT PENDAPATAN	
	5.1. Analisis Terhadap Penggunaan Faktor Produk- si	68
	5.1.1. Pemakaian Bahan Baku	69
	5.1.2. Jam Kerja Karyawan	71
	5.1.3. Jam Kerja Mesin	74
	5.1.4. Efisiensi Kerja Karyawan	78
	5.2. Pengaruh Efisiensi Kerja Karyawan Terhadap Tingkat Pendapatan/Produksi	81
BAB	VI. SIMPULAN DAN SARAN - SARAN	
	6.1. Simpulan	86
	6.2. Saran-Saran	87
	DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

halaman

TABEL I.	RENCANA DAN REALISASI PRODUKSI PT. PATUN MAKATEKS (1985 - 1989)	4
TABEL II.	JUMLAH KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS (1985 - 1989)	62
TABEL III.	HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS..	65
TABEL IV.	PENYEBARAN KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS (1985 - 1989)	66
TABEL V.	PENYEBARAN KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS (1990)	67
TABEL VI.	RENCANA DAN REALISASI PENGGUNAAN BAHAN BAKU PT. PATUN MAKATEKS (1985 - 1989).....	69
TABEL VII.	JAM KERJA STANDAR DAN REALISASI JAM KERJA KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS (1985-1989)....	72
TABEL VIII.	JENIS DAN JUMLAH MESIN YANG DIGUNAKAN PT. PA- TUN MAKATEKS	75
TABEL IX.	PENCAPAIAN TINGKAT EFISIENSI WAKTU DAN EFI- SIENSI MESIN PT. PATUN MAKATEKS (1985 - 1989)	77
TABEL X.	JUMLAH PRODUKSI DAN TINGKAT PENGGUNAAN FAKTOR PRODUKSI (1985 - 1989)	79
TABEL XI.	EFISIENSI KERJA KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS (1985 - 1989)	80
TABEL XII.	PERHITUNGAN EFISIENSI KERJA KARYAWAN TERHA- DAP TINGKAT PRODUKSI PT. PATUN MAKATEKS (1985 - 1989).....	82

DAFTAR SKHEMA

	halaman
SKHEMA I. STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PT. INDUSTRI SANDANG PATUN MAKATEKS UJUNG PANDANG	58
SKHEMA II. PROSES PRODUKSI KAIN	63

BAB I
P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan senantiasa mengharapkan perkembangan dan kemajuan usahanya dari waktu ke waktu (The Law of Continuity). Hal ini dapat tercapai tergantung dari cara bagaimana usaha tersebut dikelola. Ini dapat dilihat dari mekanisme kemampuan perusahaan dalam mengatur keuangan perusahaan khususnya pengeluaran-pengeluaran dan biaya-biaya yang digunakan, agar hasil yang dicapai dapat sesuai dengan rencana perusahaan.

Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengatur pengeluaran biaya adalah dengan menggunakan seefektif mungkin faktor-faktor produksi dalam proses produksi. Seperti diketahui bahwa faktor-faktor produksi jumlahnya sangat terbatas, sementara faktor produksi tersebut berperan sangat penting dalam menjaga kontinuitas hidup perusahaan, sehingga dalam perusahaan masalah efisiensi penggunaan faktor produksi sangat penting untuk diperhatikan.

Di antara beberapa faktor produksi, faktor produksi tenaga kerja merupakan faktor yang dominan dalam kegiatan perusahaan, dengan tanpa mengurangi arti dan peranan faktor produksi lainnya bahwa faktor produksi yang lain hanya bekerja jika ada gerak dan pengelolaan dari tenaga kerja.

Tenaga kerja mengatur bekerjanya faktor produksi lainnya, jadi peranan tenaga kerja sangat penting untuk mengatur penggunaan faktor-faktor produksi dalam menja-

lankan kegiatan usaha sehingga masalah pencapaian efisiensi, efektifitas dapat tercapai.

Untuk pencapaian efisiensi itu sendiri, maka pihak perusahaan hendaklah senantiasa memperhatikan kebutuhan ekonomi para karyawannya, karena hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Juga dapat memberikan semangat dan motivasi kerja yang tinggi, di mana perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh faktor produksi tenaga kerja.

Kompleksnya suatu bentuk usaha adalah ... tergantung pada manusia yang berkecimpung di dalamnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu bentuk usaha merupakan suatu gerak dari manusia, oleh manusia, dan untuk manusia.

Jadi pada dasarnya, faktor produksi tenaga kerja merupakan inti dari suatu usaha di mana perusahaan menggantungkan harapannya kepada tenaga kerja. Begitu pula dengan aktivitas lainnya seperti dalam proses produksi, produksi hanya dapat berjalan jika ada pengawasan dan arahan dari tenaga kerja.

Peranan tenaga kerja dimaksud di sini adalah dengan melihat sampai sejauh mana penggunaan faktor produksi yang lain apakah sudah efisien atau belum, hal ini dapat diketahui dengan jalan selalu melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang telah dilakukan dalam kegiatan operasionalnya.

Begitu pula dengan perusahaan Industri Sandang II Unit Patun Makateks sebagai tempat penelitian penulis,

perusahaan ini adalah unit produksi tekstil dari perusahaan industri sandang dengan hasil produksi adalah kain blacu.

Dalam pengelolaan usahanya tentu tidak terlepas dari situasi ekonomi yang semakin sulit. Hal ini dapat saja menghambat jalannya usaha, sementara kegiatan produksi haruslah tetap jalan. Untuk menghadapi kemungkinan seperti itu, maka perusahaan perlu melakukan peningkatan efisiensi penggunaan faktor produksi atau dengan kata lain bahwa para karyawan perlu bekerja secara efisien, sebab jika terjadi ketidakefisienan dalam bekerja, maka otomatis penggunaan faktor produksi yang lain juga akan kurang efisien, dengan demikian lambat laun perusahaan akan mundur karena pencapaian sasaran kurang efisien pula. Yang berperan penting di sini adalah faktor tenaga kerjanya agar mau bekerja dengan menerapkan sistem kerja yang efisien. ✓

Sistem kerja yang ada pada perusahaan ini kurang mencapai hasil yang memadai dalam hal penerapan sistem efisiensi kerja, yang berarti bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja masih rendah. Secara kuantitas, berikut adalah tabel dari rencana dan realisasi produksi pertahun selama lima tahun terakhir yakni dari tahun 1985 s/d tahun 1989, untuk melihat bagaimana efisiensi pencapaian sasaran dari perusahaan PT. Industri Sandang II Unit Patun Makateks sebagai berikut :

TABEL I
RENCANA DAN REALISASI PRODUKSI
(TAHUN 1985 s/d 1989)

	(dalam m)				
Tahun	1985	1986	1987	1988	1989
Rencana Produksi	1.924.621	1.629.504	2.047.506	3.051.785	3.052.065
Realisasi Produksi	1.619.756	1.794.893	2.138.319	2.866.652	3.120.255

++
=====

Sumber : PT. Patun Makateks

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa realisasi pencapaian sasaran produksi per-tahun masih bervariasi pada setiap tahunnya, kadang sesuai dengan yang direncanakan kadang tidak, padahal penggunaan input yang ada menurut perusahaan sudah mengikuti sistem kerja yang selama ini diterapkan sebagai sistem kerja yang standar, yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Akan tetapi dilain pihak diketahui bahwa dengan sistem kerja yang diterapkan tersebut kadang tidak mencapai target yang di-rencanakan.

Dengan latar belakang dan pertimbangan seperti ini-lah sehingga penulis merasa tertarik untuk melihat dan menganalisis sampai sejauh mana pengaruh penerapan sistem efisiensi kerja terhadap pemakaian faktor produksi dalam hubungannya dengan tingkat pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini tingkat pendapatan produksi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi masa -

lah pokok dalam penulisan ini adalah :

Bagaimana sistem penggunaan faktor produksi tenaga kerja/karyawan Patun Makateks dalam menjalankan usahanya, apakah sudah menjalankan sistem efisiensi kerja yang baik sehingga menguntungkan/meningkatkan pendapatan perusahaan, dalam hal ini adalah tingkat pendapatan produksi.

Tenaga kerja yang dimaksud di sini adalah tenaga kerja/karyawan yang terlibat langsung pada bagian proses produksi.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

a) Tujuan :

- Untuk mengetahui tingkat efisiensi kerja karyawan yang telah dilaksanakan dalam kegiatan perusahaan.
- Untuk mengetahui tingkat efisiensi kerja yang dapat dicapai dalam usaha peningkatan efisiensi perusahaan agar tetap dapat mempertahankan kontinuitas hidup.

b) Kegunaan adalah :

- Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola usahanya.
- Merupakan tambahan pengalaman penulis dalam melakukan penelitian.
- Sebagai bahan perpustakaan bagi yang memerlukan-nya atau penulis-penulis berikutnya.

BAB II

M E T O D O L O G I

2.1. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Diduga bahwa sistem kerja perusahaan kurang efisien sehingga bila mekanisme efisiensi kerja karyawan diterapkan secara baik maka akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

2.2. Model Analisis

Untuk membuktikan hipotesis di atas, maka penulis menggunakan peralatan metode analisis secara kualitatif dan analisis kuantitatif.

Analisis kualitatif yaitu dengan melakukan perbandingan terhadap apa yang telah dicapai dan yang direncanakan oleh perusahaan.

Sedangkan analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan model "regresi korelasi sederhana", yaitu :

$$Y = a + bX \quad 1)$$

di mana ; Y = Tingkat produksi/Pendapatan

X = Tingkat Efisiensi Tenaga kerja

¹ Anto Dayan, Pengantar Metode Statistik Jilid I, Jakarta : Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial cet, II 1986, hal .367.

a = Adalah parameter yang akan ditaksir yang tergantung pada variabel X.

b = Adalah parameter yang akan ditaksir sebagai koefisien pertambahan produksi/Variabel Y.

Untuk variabel X, yaitu tingkat efisiensi digunakan formula efisiensi yaitu :

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \quad 2)$$

di mana ; Output adalah tingkat produksi

Input adalah jumlah penggunaan bahan baku dan lamanya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam proses produksi.

2.3. Pembatasan Variabel-Variabel

Untuk lebih memudahkan pemahaman suatu konsep, terlebih dahulu perlu diberikan batasan-batasan variabel yang dibutuhkan. Adapun variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- Tingkat penggunaan jam kerja karyawan, sistem jam kerja karyawan yang standar dan aktual.
- Jumlah rencana produksi dan realisasi produksi yang dicapai.
- Jam kerja mesin, dan kapasitas mesin (Sistem Kerja Mesin)
- Jumlah pemakaian bahan baku yang direncanakan dan aktual.

²The Liang Gie, Efisiensi Bagi Pembangunan Negara, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, edisi ketiga, hal, 32)

2.4. Daerah Penelitian

Yang dijadikan tempat penelitian penulis sebagai obyek penelitian adalah perusahaan "PT. Industri Sandang II Unit Patun Makateks Ujung Pandang" yang berlokasi di daerah Kota Madya Ujung Pandang, dengan menganalisis masalah pengaruh sistem efisiensi kerja karyawan terhadap tingkat pendapatan produksi yang dicapai selama lima tahun terakhir, yakni dari tahun 1985 s/d tahun 1989.

2.5. Cara Penarikan Sampel

Untuk memperoleh data yang akurat guna menunjang kebenaran penulisan ini, maka penulis mengadakan penelitian dengan menggunakan metode studi kasus (Case Study Method) dan pengumpulan data melalui penelitian library research dan field research.

1. Penelitian Lapang (Field Research).

Dengan melalui metode ini, penulis mengadakan observasi dan wawancara langsung pada obyek yang diteliti.

Pelaksanaan wawancara langsung terhadap pimpinan dan karyawan pada perusahaan dengan menggunakan cara purposive karena pegawai perusahaan adalah semuanya menjadi target populasi yang diteliti.

2. Penelitian Pustaka (Library Research)

Melalui cara ini dilakukan dengan membaca/mengamati literatur-literatur yang mendukung pembahasan.

2.6. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penulisan ini terdiri da-

ri data data primer dan data sekunder yakni :

- 1) Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari perusahaan melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan pimpinan dan para karyawan perusahaan.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumentasi dan bahan-bahan laporan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

2.7. Tata Urut Isi Laporan

Untuk memudahkan penguraian dan pembahasan penyusunan ini, maka penulisan skripsi ini dibagi dalam 6 bab yang komposisinya sebagai berikut :

Bab I merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penulisan.

Bab II adalah bab metodologi yang menguraikan tentang hipotesis, model analisis, pembatasan variabel serta rancangan penelitian yang meliputi daerah/populasi penelitian, cara penarikan sampel, prosedur pengumpulan data dan tata urut isi laporan.

Bab III berupa landasan teori yang mencakup beberapa pengertian tentang efisiensi kerja, pengertian karyawan faktor-faktor yang mem engaruhi efisiensi kerja, serta pedoman dan petunjuk bekerja efisien dan metode-metode pengukuran efisien.

Bab IV adalah gambaran umum tentang PT.Patun Maka - teks yang terdiri atas sejarah singkat berdirinya perusa -

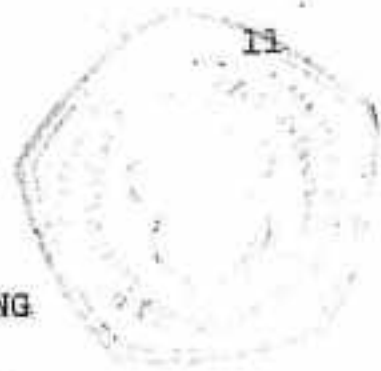
haan, struktur organisasi dan uraian tugas, proses produksi dan keadaan personalia perusahaan.

Bab V adalah bab analisis, dalam bab ini dibahas tentang perbandingan terhadap apa yang dicapai dan yang direncanakan. Dibahas tentang penggunaan bahan baku, kajian terhadap sistem jam kerja karyawan, analisis terhadap sistem jam kerja mesin, pencapaian efisiensi kerja karyawan serta analisis kuantitatif terhadap hubungan antara tingkat efisiensi dengan pendapatan/produksi perusahaan.

Bab VI merupakan bab penutup sebagai rangkuman akhir dari keseluruhan pembahasan yang terdiri dari simpulan dan saran-saran.

11

BAB III
LANDASAN TEORI
BEBERAPA PENGERTIAN POKOK TENTANG
EFISIENSI KERJA KARYAWAN



Setiap perusahaan terdiri dari sejumlah manusia yang berusaha dan bekerja sebagai pelaksana kegiatan sekaligus sebagai penentu dalam perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja karyawan, baik pada tingkat manajerial maupun karyawan pada tingkat operasional.

Adanya ancangan manajemen dalam organisasi perusahaan yang lebih berorientasi pada faktor tenaga kerja, di mana tenaga kerja yang ada mempunyai berbagai macam karakter dan motivasi kerja yang berbeda, sehingga setiap organisasi perusahaan tentu membutuhkan kerja sama antar karyawan yang diarahkan dengan sebaik mungkin oleh pimpinan perusahaan melalui unit-unit kegiatan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Dan di dalam upaya mengoperasikan kerja sama antar karyawan itulah maka pihak pimpinan perusahaan perlu senantiasa memperhatikan kemampuan kerja karyawannya.

Suatu persepsi bahwa setiap kegiatan dalam organisasi perusahaan memiliki suatu sifat khas sesuai dengan jenis kegiatan tersebut, dan adanya individu yang berbeda dalam motivasi dan karakter sebagai pelaksana kegiatan di dalam perusahaan. Jadi pada dasarnya bahwa permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan timbul sebagai akibat dari adanya interaksi atau hubungan antara pekerjaan-pekerjaan/kegiatan

yang akan dikerjakan dengan manusia (dengan keanekaragaman karakter dan motivasi kerja). Hal inilah yang melatarbelakangi argumen di atas, sehingga untuk mendapatkan kerja sama yang baik diantara para karyawan, maka perlu adanya suatu pengelolaan dari manajer atau pimpinan perusahaan yang berupa suatu aturan yang mengatur interaksi diantara para karyawan itu sendiri sebagai pelaksana kerja dan dengan kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga efisiensi usaha organisasinya pun meningkat. Aturan dan tata cara tersebut disebut dengan tata personalia atau manajemen personalia, dan orang yang memimpin bagian personalia sebagai pengelola ketenagakerjaan disebut manajer personalia.

Jadi seorang manajer personalia seharusnya senantiasa memelihara, memperhatikan hasil kerja dan interaksi karyawan untuk kepentingan produktivitas perusahaan serta senantiasa memberikan perhatian terhadap harapan para karyawan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen dan fungsi dasar operasional manajemen personalia.

Sebelum menguraikan lebih lanjut tentang tenaga kerja, maka terlebih dahulu dikemukakan fungsi-fungsi dasar manajemen dan fungsi operasional manajemen personalia tersebut seperti yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo, dalam bukunya "Personal Management" yang diterjemahkan oleh Moh. Masud, SH, mengatakan sebagai berikut :

" Fungsi-fungsi Manajemen adalah meliputi :

- a. Planning
- b. Organizing
- c. Directing
- d. Controlling

Fungsi-fungsi operasional adalah :

- a. Procurement (Pengadaan Tenaga Kerja)
- b. Development (Pengembangan)
- c. Compensation (kompensasi)
- d. Integration (Integrasi)
- e. Maintenance (Pemeliharaan)
- f. Separation (Pemutusan hubungan Kerja)"2.

Sedangkan definisi dan pengertian Manajemen Personalia sendiri oleh Flipppo dikatakan bahwa :

" Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemilihan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat".³

Pengertian di atas menunjukkan bahwa manajemen personalia mencakup semua aktivitas manusia atau sumber daya manusia yang ditujukan untuk mencapai sasaran baik secara bersama-sama maupun secara perorangan.

Selanjutnya Akex S. Nitisemito memberikan definisi manajemen personalia dengan mengatakan sebagai berikut :

" Manajemen Personalia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain ; Planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan".⁴

²Edwin B. Flipppo, Personal Management. (Sixth Edition ; Singapore : McGraw-Hill International Book Company, 1988), hal., 5

³Loc. cit.,

⁴Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, (Penerbit : Ghalia Indonesia, 1984), hal.,10.

Sedangkan menurut Hadipoerwono bahwa manajemen personalia dirumuskan sebagai berikut :

" Ketentuan yang mengatur personalia dalam fungsinya se bagai pelaksana kerja dan penghasil kerja dalam organisasi disebut tata personalia atau manajemen personalia dan tujuan dari tata personalia adalah mencapai⁵ efisiensi dari bentuk usaha."

Formula di atas mencerminkan bahwa hal-hal yang mengatur bekerjanya karyawan disebut tata personalia, dan tujuan tata personalia adalah pencapaian efisiensi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sebab efisiensi itu sendiri merupakan suatu ukuran prestasi dari suatu kegiatan dengan melakukan perbandingan antara pemakaian input dan output yang dicapai.

Dari segi manajemen bahwa dengan adanya tata personalia melalui teknik dan filsafat personalia merupakan usaha untuk mencapai efisiensi, dan penentu utama dari tercapainya efisiensi terletak pada karyawan itu sendiri untuk mau bekerja secara efisien melalui penghematan penggunaan bahan dan waktu agar dapat memperoleh hasil yang maksimal, sehingga akan memberikan suatu nilai tingkat efisiensi hasil perbandingan antara usaha dengan hasil kegiatan yang telah dilakukan.

3.1. Pentingnya Faktor Manusia Dalam Perusahaan Serta Pengertian Karyawan

Sejak manusia mengenal organisasi, maka sejak itu pula manusia mengenal akan tenaga kerja, karena organisa -

⁵Hadipoerwono, Tata Personalia. (Penerbit : Jambatan, 1982), hal.,25

si adalah suatu sistem usaha kerja sama dari pada sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Jadi jelaslah bahwa manusia tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau dengan kata lain bahwa manusia merupakan bagian integral pada suatu organisasi.

Menurut pendapat F.W. Taylor tentang tenaga kerja yang dikutip oleh Hadipoerwono, dengan menyimpulkan adanya faktor manusia yang sangat penting dalam organisasi perusahaan, kesimpulan akan pentingnya faktor manusia dalam perusahaan, oleh F.W. Taylor adalah sebagai berikut :

" Sesungguhnya yang melaksanakan usaha-usaha organisasi bukanlah pengusaha, tetapi tenaga kerjanya, personalianya, bahwa kelemahan-kelemahan dari personalianya ini akan menentukan jalannya suatu bentuk usaha." ⁶

Dengan melihat uraian di atas bahwa faktor manusia dalam perusahaan sangat penting dan sebagai penentu jalannya usaha sebagai kelompok yang bekerja sama untuk pencapaian tujuan perusahaan, Dan sekelompok orang yang bekerja sama tersebut sering diistilahkan dengan tenaga kerja, personalia, atau karyawan, pegawai ataupun dengan istilah buruh.

Pada dasarnya beberapa istilah tersebut di atas , mempunyai pengertian yang sama, perbedaanya hanya terletak pada penggunaan dan tergantung kepada instansi dan tempat mana pelaksana kerja itu bekerja, tetapi pengertian umumnya adalah bahwa manusia itu sebagai pelaksana kerja.

⁶Ibid, hal., 26

Selanjutnya, pengertian yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito dalam hubungannya dengan istilah di atas, dengan mengatakan bahwa yang dimaksud dengan Personalialia:

" Bahwa arti dari tenaga kerja yaitu seperti halnya buruh, karyawan dan pegawai, sebenarnya sama, sebab semuanya adalah merupakan personalialia, atau tenaga kerja, tetapi karyawan adalah tenaga kerja dalam perusahaan swasta, sedangkan pegawai adalah tenaga kerja-tenaga kerja yang bekerja pada pemerintah atau buruh adalah tenaga kerja yang lebih banyak memberikan tenaga fisik pada perusahaan swasta".⁷

Sedangkan oleh Hadipoerwono mengemukakan pengertian Personalialia sebagai berikut :

" Bahwa yang disebut dengan personalialia yaitu manusia dalam bentuk usaha yakni merupakan faktor yang menghasilkan kerja dan faktor pelaksana kerja dan organisasi".⁸

Berdasarkan pengertian personalialia di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa personalialia adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam perusahaan sebagai pelaksana kerja yang mempunyai kebutuhan-kebutuhan dari pekerjaannya.

Kemudian dilihat dari pentingnya faktor manusia sebagai pelaksana kerja dalam perusahaan, maka fungsi-fungsi atau kegiatan manajemen dalam perusahaan akan kurang berhasil jika pimpinan suatu perusahaan kurang mengetahui bagaimana cara bertindak dan memimpin organisasi.

⁷Alex S. Nitisemito., op.cit., hal., 11.

⁸Hadipoerwono, op.cit., hal., 25.

si dan kurang mengerti jiwa dan perilaku individu sebagai faktor pelaksana kegiatan operasinya sehingga diperoleh hasil sesuai dengan yang diinginkan, dan hal ini semuanya bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Masalah pengaruh perilaku manusia dalam perusahaan Koontz O'Donnel and Weichrich mengemukakan sebagai berikut :

"It is obvious that while the enterprise objectives may be primary in these various organization, the individuals involved also have needs and objectives that are spscially inportant to them. It is then through the fungtion of leading that managers help people see that they can satisfy their on needs, and utilise their potential".⁹

Dengan ini jelaslah bahwa diperlukan pemahaman dari manajer suatu perusahaan mengenai faktor manusia. terutama sifat perilakunya yang mana dapat berguna untuk memperoleh pandangan tertentu terhadap manusia sehingga dapat memilih suatu pendekatan di dalam cara menjalankan , mengelola usahanya atau menanamkan kepemimpinannya serta bagaimana memotivasi manusia yang memiliki sifat yang berbeda-beda (kompleks), hal ini terutama ditentukan oleh keturunan dan pengaruh lingkungan manusia tersebut.

Mengenai sifat dan perilaku manusia ini untuk lebih jelasnya, penulis akan mengutip pandangan para ahli

⁹Koontz, O'Donnel and Weichrich, "Management", (Seventh Edition, Mc Graw Hill Kogakusha, Ltd. Tokyo, 1967) hal.,261.

teori perilaku manusia, antara lain Koontz, O' Donnel and Weichrich mengemukakan pandangan dari Edgar H. Schein dengan mengembangkan empat konsep mengenai sifat manusia yaitu mulai dari yang "Rational economic-man" sampai kepada yang "complex-man", yakni :

1. Rational Economic-Man

Diduga bahwa manusia itu terutama didorong oleh perangsang ekonomis, Dugaan ini didasarkan pada keyakinan bahwa manusia itu pasif dan didalangi sehingga harus digerakkan/diawasi oleh organisasi itu.

2. Social - Man

Didasarkan atas asumsi yang mengingatkan bahwa motif-motif itu ada pada lima macam kebutuhan dalam hirarki yang tersusun dari kebutuhan-kebutuhan sederhana dalam mempertahankan kelangsungan hidup, keselamatan, dan keamanan, dan untuk kebutuhan tertinggi adalah didorong oleh dirinya sendiri untuk bisa menjadi matang.

3. Self Actuating - Man

Self actuating - man didasarkan pada asumsi yang mengingatkan bahwa kebutuhan dalam mempertahankan kelangsungan hidup, keselamatan, dan keamanan, serta kebutuhan dalam penonjolan diri dengan potensinya sendiri secara maksimum.

4. Complex - Man

Asumsi-asumsi dasar yang disusun dan dibuat oleh Schein's

¹⁰Ibid., hal., 612

adalah asumsi di mana manusia itu adalah kompleks dan mudah berubah serta mempunyai banyak motif-motif baru dan akan bereaksi terhadap perubahan-perubahan strategi manajer.

3.2. Pengertian Efisiensi Kerja

Sebelum diuraikan arti dari pada efisiensi kerja, terlebih dahulu penulis akan menguraikan pengertian efisiensi itu sendiri kemudian dihubungkan dengan pengertian kerja.

Perkataan efisiensi berasal dari bahasa latin yaitu "efficere", yang berarti "to effect" yang artinya adalah menghasilkan, mengadakan, menjadikan. Tetapi dalam perkembangan perjalanan sejarah selanjutnya, arti tersebut telah mengalami perkembangan.

Dalam perkembangan selanjutnya pengertian tersebut banyak mengalami kemajuan. Dalam bahasa Inggris, kata "efisiensi" tertulis "efficiency", yang diartikan dengan "эффективность" atau berdaya guna. 11)

Pada pertengahan abad kesembilanbelas, pengertian efisiensi mulai umum dipakai dalam bidang keteknikan untuk menilai hasil kerja mesin-mesin.

Menurut Sutrisno Hadi dalam bukunya yang berjudul "Beberapa Dasar Bekerja Yang Lebih Efisien", yang dikak

11. Jhon M. Echols dan Hasan Sadily, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta : Penerbit; PT. Gramedia, 1978, hal., 208.

tip oleh The Liang Gie, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan "efisiensi" adalah :

" Sebagai perbandingan antara hasil yang dikeluarkan mesin dengan tenaga yang digunakan untuk menggerakkan mesin tersebut. Perbandingan ini dinyatakan dengan angka, dengan pengertian bahwa semakin tinggi angka itu semakin tinggi efisiensi." 12.

Selain pengertian di atas, The Liang Gie selanjutnya mengutip beberapa pengertian efisiensi antara lain: Pengertian yang dikemukakan oleh Howard C. Warren sebagai berikut :

" Efficiency is the ratio of the work obtained from a mechanism, to the energy consumed by that a mechanism, (E.g. efficiency of muscle, efficiency of a social organization)." 13

Bahwa efisiensi adalah perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dari suatu mekanisme dengan tenaga yang dipergunakan, (misalnya efisiensi dari pada suatu otot, efisiensi dari sebuah organisasi kemasyarakatan).

Selanjutnya menurut Edwin C. Ghiselli dan C.W. Brown tentang efisiensi mengatakan bahwa :

" The term efficiency has every exact definition. It is expressed as the ratio of output to input." 14

Dikatakan bahwa istilah efisiensi mempunyai perumusan yang pasti. Ini dirumuskan sebagai perbandingan antara penggunaan dengan hasil yang diperoleh atau masukan de -

¹²The Liang Gie, Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara, (Yogyakarta : Gajah mada University Press, Edisi ketiga, 1979, hal., 24

¹³Ibid, hal., 25

¹⁴Loc.cit.,

ngan luaran yang diperoleh.

Selanjutnya Herbert A. Simon, Donal W. Smithburg dan Victor mengemukakan :

" Efficiency could be defined to mean the Maximization, in some sense, of the ratio of net positive (the balance of desired over undesired consequences) to opportunity costs. Stated more precisely, a choice could be defined as efficient if it achieved the greatest possible results with given opportunity costs, or if it achieved a given level of results at the lowest possible opportunity cost." 15

Bahwa efisiensi dapat dirumuskan dalam arti memaksimalkan menurut suatu pengertian tertentu perbandingan antara hasil bersih yang nyata (imbangan akibat-akibat yang dikehendaki terhadap akibat yang tak dikehendaki) dengan pengorbanan yang diberikan. Apabila dinyatakan dengan secara lebih cermat, suatu tindakan dapat disebut efisien apabila mencapai hasil yang semaksimal mungkin dengan pengorbanan tertentu yang diberikan, dan apabila ini mencapai suatu hasil tertentu dengan pengorbanan terkecil yang diharapkan atau yang mungkin diberikan.

Kemudian oleh Bramudiatmosudiryo mengemukakan tentang efisiensi sebagai berikut :

" Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara input dengan output dan antara daya usaha dan hasil atau antara pengeluaran dan penghasilan atau antara ongkos-ongkos dan kenikmatan yang dicapai." 16

¹⁵Ibid, hal., 25

¹⁶Ibid, hal., 30

Dan menurut The Liang Gie bahwa pengertian Efisiensi adalah sebagai berikut :

" Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya." ¹⁷

Dari beberapa pengertian di atas, dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pengertian efisiensi belum menggambarkan cakupan secara lengkap dari berbagai segi, pengertian tersebut hanya menggambarkan perbandingan dari usaha dan hasilnya saja, tanpa menguraikan secara lengkap unsur-unsur yang terkait di dalamnya.

Suatu konsep yang dikemukakan oleh T.A. Ryan yang diikuti oleh The Liang Gie merumuskan efisiensi dalam perbandingan secara matematis dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \quad 18$$

Dalam rumus di atas, pengertian output selain berbentuk hasil kerja yang terwujud, termasuk pula di dalamnya unsur kesenangan atau kepuasan yang diperoleh karyawan dari hasil kerjanya itu. Sedang input meliputi pula berbagai faktor yang terlibat di dalam suatu pekerjaan seperti misalnya jasmani, waktu dari karyawan yang bersangkutan, pengaruh-pengaruh kerja terhadap kesehatan, penyesuaian diri dalam masyarakat dan kemampuan si karyawan untuk menikmati waktu senggang dan rekreasi. Selanjutnya T.A. Ryan menegaskan bahwa output yang tinggi tidak sela-

¹⁷Ibid, Hal., 32

¹⁸Loc. cit.,

lu menunjukkan efisiensi, yaitu misalnya apabila input yang digunakan jauh tidak seimbang besarnya sehingga dapat mengakibatkan efisiensi indeks yang rendah.

Dengan melihat dari beberapa uraian tentang pengertian efisiensi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan tentang pengertian efisiensi sebagai berikut :

" Efisiensi " adalah usaha untuk mencapai prestasi yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan-kemungkinan yang ada (material, mesin dan manusia), dalam suatu waktu yang sesingkat-singkatnya, di dalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu tetap) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor-faktor tujuan, alat, tenaga, serta waktu.

Selanjutnya untuk memberikan pengertian efisiensi kerja, maka lebih lanjut akan diuraikan arti dan pengertian dari kata "kerja" itu sendiri.

Kerja merupakan unsur yang terpenting dari setiap tindakan, karena merupakan suatu usaha menambah atau mengadakan nilai suatu benda.

R. Joerban Wahid dalam bukunya yang berjudul "Pelajaran Ekonomi" mengemukakan tentang kerja sebagai berikut:

" Kerja adalah tiap-tiap usaha manusia, baik yang bersifat jasmani maupun yang bersifat rikhani yang ditujukan untuk memperoleh penghasilan."

19

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa menurut per-

¹⁹R. Djoerban Wahid, Pelajaran Ekonomi, (Yogyakarta: Penerbit Hien Hoo Song; Cetakan Kesembilan, tahun 1971), hal., 32.

cakupan sehari-hari dalam ilmu ekonomi; bahwa yang dimaksud dengan bekerja bukan hanya yang dilakukan oleh tukang besi tukang kayu dan pekerja pabrik saja, tetapi juga termasuk pekerja-pekerja lainnya yang dengan pekerjaannya itu dapat juga memperoleh pendapatan.

Kemudian oleh F.W. Taylor yang dikutip oleh Pramudiatmosudiryo, mengemukakan tentang pengertian kerja sebagai berikut :

" Kerja merupakan kombinasi tertentu dari waktu ke waktu, baik dalam arti time use maupun timing dan motion, (gerak, baik human motion, maupun material motion)." 20

Sedangkan Pramudiatmosudiryo sendiri memberikan arti dari pada kerja sebagai berikut :

" Kerja adalah pengarahan tenaga(mental, skill, kekuatan dan jasmaniah) untuk menciptakan atau mewujudkan sesuatu yang sebelumnya sudah merupakan rencana atau objective." 21

Dan The Liang Gie mengartikan kerja sebagai berikut:

" Yang dimaksud dengan kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rokhaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, atau yang mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya." 22

Atas dasar pengertian-pengertian tentang kerja yang dikemukakan oleh para penulis di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kerja dapat dibedakan ke dalam dua segi yaitu segi inti dan susunannya.

²⁰ Pramudiatmosudiryo, Dasar-Dasar Manajemen Dan Office, (Jakarta : Cetakan kelima, 1975), hal., 85

²¹ Ibid, hal., 32

²² The Liang Gie, op.cit., hal

Inti dari pekerjaan itu adalah rangkaian aktivitas aktivitas itu sendiri yang wujudnya mengikuti tujuan yang hendak dicapai, sedang yang dimaksud dengan "susunannya" adalah cara-cara rangkaian aktivitas-aktivitas itu dilaksanakan. Jadi "kerja" mencakup sesuatu cara tertentu dalam melakukan tiap-tiap aktivitas, apapun tujuan dan maksud yang hendak dicapai oleh "kerja" itu. Suatu pekerjaan membutuhkan kemampuan tertentu untuk melaksanakannya, sehingga dikatakan kerja itu merupakan kegiatan yang membutuhkan berbagai persyaratan kemampuan dan untuk itu biasanya pelaku kegiatan tersebut dalam hal ini tenaga kerja mendapatkan balas jasa dan kepuasan tertentu dari hasil kerjanya.

Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang merupakan kegiatan rohaniyah dan jasmaniah adalah menca-pai tujuan tertentu dengan membutuhkan sumber usaha yang terdiri dari lima unsur yaitu : pikiran, tenaga jasmani, waktu, ruang dan benda.

Pelaksanaan kerja apapun yang dilakukan oleh manusia senantiasa memakai lima macam sumber usaha tersebut , walaupun dalam imbangan yang berbeda-beda untuk masing-masing jenis pekerjaan. Kerja sebagai pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dilakukan seseorang biasanya telah menyai tujuan yang pasti wujudnya maupun persyaratannya.

Dengan demikian persoalan yang dihadapi umumnya adalah bagaimana tujuan tertentu atau hasil kerja itu da-

pat tercapai dengan sumber usaha yang paling sedikit. Dengan kata lain bahwa perlu dicari dan diusahakan pemakaian kelima unsur tersebut di atas secara efisien sehingga dapat terjadi perbandingan terbaik antara kerja dan usahanya.

Setiap pekerjaan mempunyai kriteria tersendiri dalam mengukur keterampilan pelakunya sehingga tercipta sebagaimana yang disebut efisiensi kerja. Juga bahwa ada lima macam kemampuan dari pelaksana kerja yang dituntut oleh pekerjaan seperti yang disebutkan oleh Marwan Asri,²³⁾ yakni ; muscular, sensori, mental, social dan konseptual. walaupun penekanan masing-masing kemampuan berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Setelah melihat dari beberapa uraian definisi dan pengertian efisiensi dan kerja di atas, maka dapat disimpulkan dengan tidak mengabaikan faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi sesuatu kerja, maka perbandingan terbaik antara sesuatu usaha dengan hasilnya dalam kerja itu terutama ditentukan oleh caranya melakukan aktivitas yang bersangkutan. Jadi efisiensi kerja adalah usaha pencapaian prestasi yang sebesar-besarnya dari suatu kegiatan dengan penggunaan yang sekecil mungkin (waktu dan bahan) dari suatu tindakan untuk mencapai tujuan.

²³Marwan Asri dan Awig D.S. Budi, Pengelolaan Kar-yawan, (Yogyakarta : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada ; Cetakan pertama, 1986), hal.,13.

Selanjutnya menurut The Liang Gie mengatakan bahwa efisiensi kerja adalah :

" perbandingan terbaik antara usaha dengan hasilnya, antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu".²⁴

Perbandingan dapat dilihat dari dua segi yaitu :

1) Segi "Hasil";

Suatu pekerja dapat disebut efisien kalau dengan usaha tertentu dapat memberikan hasil yang maksimal mengenai mutu atau jumlah satuan hasil itu atau dengan lain perkataan terjamin kualitas dan kuantitasnya.

2) Segi "Usaha"

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efisien jika suatu hasil tertentu tercapai dengan usaha yang minimal.

Efisiensi kerja juga tidak terlepas dari beberapa pengaruh dari pekerja itu sendiri. Kemampuan seorang pimpinan/karyawan untuk bekerja efisien bukanlah bakat yang dibawa sejak lahir, melainkan dapat ditumbuhkan, dikembangkan atau ditingkatkan serta dibiasakan. Kemampuan tersebut lebih banyak merupakan hasil latihan, pemahaman dan penghayatan, kemudian sampai menjadi kebiasaan. Bahkan dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang sebenarnya sudah ada kecenderungan untuk berbuat secara efisien baik secara sadar maupun tidak.

Pada umumnya setiap pekerja dalam melakukan suatu

²⁴The Liang Gie, op.cit., hal.,30.

pekerjaan/kegiatan tertentu, ingin memperoleh hasil yang maksimal. Sebaliknya, dalam usaha mencapai hasil tertentu, pekerja tersebut menghendaki pelaksanaan kegiatannya tersebut dengan usaha yang minimal. Jadi kecenderungan tersebut terutama dalam pekerjaan hendaknya dikembangkan terus-menerus oleh setiap orang sehingga menjadi kebiasaan berpikir dan bertindak dalam dirinya. Setiap pekerja dalam bekerja perlu menyadari akan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kerja dan perlu menumbuhkan hasrat penghematan pikiran, tenaga, waktu, ruang dan benda maupun pembinaan ke arah efektifitas, produktivitas dan berprestasi dalam bekerja apapun. Sikap hidup yang demikian itu dapat disebut "semangat efisien". Semangat inilah yang menjadi landasan setiap pekerja/karyawan dapat bekerja efisien.

3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja.

Dari uraian definisi Efisiensi kerja di atas, mencerminkan bahwa untuk mencapai efisiensi kerja tidak terlepas dari faktor manusia sebagai pelaksana kerja terutama faktor kemampuan kerjanya. Jadi karyawan adalah sebagai penentu tercapainya efisiensi dalam pekerjaan.

Kemampuan seseorang sebagai pelaksana kerja, baik pimpinan maupun karyawan untuk bekerja efisien bukanlah bakat yang dibawa sejak lahir, melainkan kecenderungan untuk dapat bekerja efisien yang dapat ditumbuhkan, dikembangkan, ditingkatkan dan dibiasakan sehingga tercipt-

Keterangan : M ditulis huruf besar untuk menggambarkan bahwa metode merupakan faktor determinan di dalam efisiensi.

Berdasarkan rumus di atas, dapat digambarkan bahwa efisiensi adalah tergantung pada metode sebagai faktor determinasi yang dominan dan faktor-faktor lainnya, yakni faktor manusia sebagai pelaksana kerja dan faktor lingkungan kerja manusia. Untuk melengkapi pengertian di atas, maka dirinci lebih lanjut oleh Sarwoto sebagai berikut :

$$E = f (M + (m+1))$$

dimana ; f = fungsi(tergantung pada)

M = Metode Kerja

m = Faktor Manusia

l = Faktor sarana atau lingkungan kerja

- Metode Kerja

Ketergantungan efisiensi pada faktor metode kerja sebagai faktor seterminan karena banyak membantu dalam memperbaiki atau meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

- Faktor manusia

Manusia sebagai pelaksana aktivitas kerja, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa faktor manusia sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan. Bagaimanapun baiknya cara kerja yang ada atau sempurnanya sarana-sarana kerja yang ada, jika tanpa didukung oleh kualitas

personil yang baik, tidak akan ada artinya.

Untuk memperoleh kualitas personil yang baik dalam bekerja, manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi manusia untuk bekerja yang efisien. Faktor-faktor tersebut meliputi :

1) Keinginan Bekerja.

Keinginan seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya ditentukan oleh perangsang-perangsang ekstern, dan perangsang intern. Perangsang ekstern berwujud penghargaan yang nyata untuk prestasi kerja seperti misalnya gaji yang cukup, perumahan yang layak atau bantuan fasilitas kesehatan. Sedangkan perangsang intern merupakan pemuasan kebutuhan egoistis maupun pelayanan sosial yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya tersebut. Kebutuhan egoistis berupa harga diri atau nama baik dalam pandangan orang lain, sedang kebutuhan pelayanan sosial misalnya pergaulan dengan rekan sekerja atau rasa diterima dalam suatu kelompok kerja. Semakin baik perangsang-perangsang itu semakin besarlah keinginan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2) Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja seseorang terutama tergantung pada tingkat gizi dan kesehatan yang diperoleh dari susunan hidangan sehari-hari.

3) Kemahiran Bekerja

Kemahiran bekerja seseorang tergantung pada pendidikan, pengetahuan dan pengalaman kerjanya. Penambahan pengetahuan secara terus-menerus dan pengalaman melalui suatu bentuk pendidikan dan latihan karyawan agar karyawan semakin mahir dalam bekerja sehingga pelaksanaan kerja semakin efisien.

- Manusia sebagai pelaksana aktivitas kerja di samping memiliki faktor-faktor seperti di atas sebagai yang memotivasi kerja manusia, juga tidak dapat dipungkiri bahwa manusia mempunyai faktor-faktor keterbatasan-keterbatasan yang tidak boleh diabaikan dalam melakukan kerja dan aktivitas, di samping itu manusia juga mempunyai kepentingan-kepentingan pribadi sehingga kontinuitas kerja dapat terganggu, sebab hal-hal di atas tidak dapat ditunda. Secara tegas bahwa faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Kelelahan (fatigue)
- b. Kelambatan (delay)
- c. Keperluan Pribadi (personal time)

- Faktor Sarana dan Lingkungan.

Faktor sarana dan lingkungan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian efisiensi kerja terbagi atas 2 (dua) bagian, yakni :

- 1) Faktor Lingkungan Organisasi.

Lingkungan organisasi di sini bersifat intern yakni dalam lingkungan organisasi itu sendiri.

Organisasi sebagai lingkungan tempat bekerja, haruslah senantiasa dapat menimbulkan suasana gairah kerja yang lebih baik, dengan adanya berbagai sarana dan fasilitas kerja yang baik dan rendamen kerja yang tinggi. Suatu organisasi yang belum baik mengandung berbagai hal yang menimbulkan gangguan kerja seperti misalnya pembagian kerja yang tidak tepat, adanya kesimpangsiuran hubungan kerja, pengelolaan dari pimpinan yang kacau. Dalam hal-hal yang demikian berarti akan menyebabkan hasil kerja menurun karena rendamen kerja yang tidak baik, walaupun karyawan telah berupaya dengan kerja keras. Diketahui bahwa hasil kerja itu ditentukan oleh pengorbanan kerja dan rendamen kerja. Jadi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan efisien, maka rendamen kerja dalam suatu organisasi hendaknya dipertinggi/diperbaiki, dengan berusaha menekan faktor-faktor penghambat sekecil mungkin. Atau menurut pengertian yang lebih luas, struktur organisasi hendaknya diusahakan agar sehat dan efisien, dimana hal tersebut dapat menunjukkan suatu kerangka hubungan yang jelas diantara unit-unit kerja para karyawan sehingga masing-masing mempunyai peranan tertentu yang jelas dalam lingkungan organisasi yang utuh. Struktur organisasi yang sehat dan efisien berarti bahwa masing-masing satuan dapat menjalankan peranannya dengan tidak terjadi kesimpangsiuran diantara unit-unit kerja berikut para karyawannya, dan memungkinkan hasil kerja

yang maksimal.

2) Faktor Lingkungan Lain.

Faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap efisiensi kerja, di samping lingkungan organisasi intern, juga faktor-faktor lainnya di luar organisasi yang berhubungan dengan manusia untuk mau bekerja yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial berkenaan dengan keyakinan, nilai-nilai, pandangan, pola atau gaya kehidupan di sekitarnya. Perubahan pola dan gaya hidup yang terjadi pada dasarnya sebagai hasil dari usaha manusia untuk mengendalikan dan menyesuaikan diri dengan faktor-faktor lainnya agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan mereka. Jika diamati, tampak telah terjadi perubahan sosial yang cukup besar, adanya perubahan-perubahan dan pergeseran serta perubahan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan perubahan pola hidup masyarakat secara berangsur-angsur akan mengakibatkan pula perubahan pola pikiran dan cara kerja seseorang dalam organisasi. Perbaikan dalam hal pendapatan juga akan mempengaruhi pandangan seseorang dalam pemenuhan kebutuhan. Yang tadinya hanya memikirkan pemenuhan kebutuhan dasar, dengan adanya perbaikan pendapatan, maka mulai diperhitungkan kebutuhan lainnya. Inipun tentu akan mem-

bawa pengaruh yang cukup besar pada perilaku dan gairah kerja sebagai motivasi seseorang dalam bekerja.

b. Lingkungan Ekonomi

Keadaan lingkungan ekonomi juga merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja.

Keadaan atau kemampuan ekonomi yang agak rendah akan mendorong untuk bekerja lebih baik dan lebih giat untuk meningkatkan daya beli, sehingga akan membawa pengaruh terhadap hubungan kerjasama dengan teman sekerja untuk saling menciptakan kerjasama yang baik. Perbaikan kondisi ekonomi akan memudahkan orang bekerja yang efisien lagi.

e. Lingkungan Teknologi

Perkembangan di bidang teknologi akan membawa pengaruh terhadap efisiensi kerja, bahkan akhirnya akan berpengaruh pula pada pola hubungan kerja antar individu dalam organisasi. Perkembangan yang pesat di bidang teknologi ditandai dengan penemuan berbagai peralatan mutakhir yang pada dasarnya ditujukan untuk membantu memudahkan manusia dalam bekerja untuk mencapai maksud dan tujuan tertentu. Dengan peralatan itu mereka diharapkan dapat bekerja seefisien mungkin. Secara positif bahwa kemajuan teknologi membawa peningkatan efisiensi kerja dan membawa perbaikan secara menyeluruh.

Selanjutnya oleh Prof. Lehrer tentang faktor-

faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja yang dikutip oleh The Liang Gie, merinci faktor-faktor yang mempengaruhi sesuatu kerja sebagai berikut : 26)

- Non-physical working environment (suasana kerja),
- Physical working environment (lingkungan tempat kerja).
- Product design (corak hasil produksi)
- Proses or prosedur (proses atau prosedur)
- Equipment and facilities (perlengkapan dan fasilitas)
- Tools (alat-alat perkakas)
- Workpice lay out (tata ruang tempat kerja)
- Hand and body motion (gerak-gerak tangan dan tubuh).

Prof. Jura menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan yang dikutip oleh The Liang Gie dalam bukunya Efisiensi Bagi Pembangunan Negara adalah : 27)

1. Kecakapan para pekerja
2. Keinginan bekerja (tergantung pada sistem upah dan tingkat gizi, perumahan dan pakaian).
3. Organisasi intern dari perusahaan (Pinpinan yang kurang cakap atau kurang ahli, susunan urutan-urutan yang kurang tepat, penyelenggaraan yang kurang sempurna).

26. The Liang Gie, op,cit, hal., 43

27. Loc.cit.,

4. Jenis dan kualitas barang-barang dan alat.
5. Teknik bekerja.
6. Susunan pekerjaan.

Dari uraian di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, disimpulkan bahwa untuk dapat memberikan perbandingan yang terbaik antara usaha dan hasilnya, karyawanlah yang menentukan dan memegang peranan dengan tidak mengabaikan faktor-faktor lingkungan serta sarana dan fasilitas kerja, untuk lebih jelasnya bahwa secara garis besarnya yang mempengaruhi suatu kerja dilaksanakan adalah faktor lingkungan yang meliputi segi-segi :

- a. Suasana lingkungan
- b. Lingkungan tempat kerja
- c. Perlengkapan dan fasilitas kerja.

Jadi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja di atas dengan tidak terlepas dari faktor manusia sebagai pelaksana kerja untuk mau bekerja efisien, maka efisiensi kerja akan tercapai.

3.4. Pedoman dan Petunjuk Bekerja Efisien

Untuk terciptanya efisiensi kerja, maka perlu ditunjang oleh cara-cara bagaimana efisiensi itu dilaksanakan, walaupun manusia sebagai pelaksana kerja telah mempunyai kecenderungan untuk selalu bekerja efisien dan telah dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong karyawan itu bekerja efisien. juka tanpa ditunjang oleh bagaimana cara bekerja efisien, maka efisiensi kerja tidak akan tercapai.

Berikut adalah beberapa cara bekerja efisien, antara lain sebagai berikut :

- a. Penghapusan langkah-langkah atau kerja yang tidak perlu.
- b. Penggabungan langkah-langkah pekerjaan.
- c. Pengubahan urutan pekerjaan.
- d. Penyederhanaan bagian-bagian pekerjaan yang masih perlu.

Menurut Prof. Lehrer bahwa ada empat syarat yang harus dipenuhi untuk berhasilnya menjalankan penyempurnaan tata kerja yakni :

- a. Pikiran terbuka yang obyektif dan berminat menemukan fakta-fakta yang perlu.
- b. Pikiran yang selalu bertanya dan menantang apa yang dihadapi.
- c. Pikiran berhayal yang dapat menggambarkan pelbagai kemungkinan prosedur kerja yang baik.
- d. Akal sehat untuk menemukan prosedur kerja.

Dalam penyempurnaan suatu kerja ada empat kemungkinan pola penyempurnaan yaitu :

- a. Menghapuskan hal-hal yang tidak perlu.
 - b. Menggabungkan langkah-langkah pengerjaan sesuatu yang dianggap lebih baik.
 - c. Mengubah urutan penyelesaian pekerjaan.
 - d. Menyederhanakan bagian-bagian yang perlu.
- Penyempurnaan tata kerja lebih lanjut, pada umum-

nya dianut prinsip-prinsip yang berikut :

- a. Tidak melakukan pekerjaan kembar (duplikasi)
- b. Penempatan letak yang tepat bagi setiap benda dan peralatan agar dapat seketika dipergunakan untuk bekerja.
- c. Sesuatu pekerjaan dilaksanakan dengan cara - cara mekanis atau otomatis.
- d. Sesuatu pekerjaan diatur sehingga menimbulkan aliran yang lancar atau pola yang berirama sewaktu berpindah-pindah dari taraf yang satu ke taraf selanjutnya. Tiap pemindahan mengikuti urutan-urutan yang tepat.
- e. Setiap kegiatan selalu produktif. Tidak waktu terbuang sia-sia atau tenaga yang terhambur.
- f. Setiap penggunaan benda dapat dipertanggungjawabkan kepentingannya.
- g. Setiap pekerjaan hendaknya menempuh jarak pendek.
- h. Segenap ruang dipergunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan pekerjaan.
- i. Tempat kerja dapat memberikan suasana yang sehat.
- j. Tata kerja dan ruang kerja cukup fleksibel sehingga dapat diubah dengan tanpa mengganggu kelancaran pekerjaan.

Selanjutnya bahwa untuk menunjang dari prinsip tata kerja di atas agar dapat terlaksana dengan baik, perlu ditunjang teknik penyempurnaan tata kerja tersebut.

Tekhnik penyempurnaan tata kerja pada pokoknya dilakukan 2 (dua) bentuk perbuatan :

- a. Perbuatan pikiran berupa analisa, yaitu suatu kebulatan diurai menjadi bagian-bagian, suatu akibat dikembalikan kepada penyebabnya. Dengan demikian suatu persoalan dapat dilihat dengan lebih jelas dan mudah dipecahkan.
- b. Perbuatan jasmani berupa pencatatan secara grafis untuk menggambarkan secara jelas dan ringkas rincian sesuatu pekerjaan. Dengan adanya gambaran secara grafis itu, maka sesuatu kelemahan dalam pekerjaan dapat diketemukan dan mudah diusahakan penyebabnya.

Dari hal-hal di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya pedoman dan petunjuk bekerja efisien, maka memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien, mudah, lebih ringan, lebih cepat lebih singkat, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan yaitu akan menghemat tenaga, waktu, ruang dan benda termasuk uang.

3.5. Metode Pengukuran Efisiensi Kerja

Untuk mengukur apakah mencapai efisiensi dalam suatu pekerjaan, banyak cara dan pedoman yang dapat dipakai antara lain seperti yang dikemukakan oleh Munawardi Reksahadiprawiro sebagai berikut :²⁸⁾

²⁸⁾ Ibid, hal., 50.

- a. Jika dua macam tindakan yang memberikan hasil yang sama dalam rangka tujuan organisasi, maka salah satu diantaranya harus dipilih yaitu yang mengakibatkan pengeluaran biaya-biaya yang paling sedikit.
- b. Jika dua macam tindakan, mengakibatkan pengeluaran biaya-biaya yang sama, maka salah satu harus dipilih yaitu yang memberikan hasil yang lebih banyak.

Pengukuran di atas berpedoman pada alternatif biaya yang terkecil dan hasil yang banyak pada beberapa tindakan. Jika pengukuran hanya didasarkan pada biaya yang terkecil tanpa menilai variabel-variabel utama yang mempengaruhi tindakan/kegiatan tersebut.

Cara pengukuran efisiensi yang paling umum digunakan dewasa ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Berpegang pada faktor "waktu" yang konstan, kemudian mengukur prosentase hasil pekerjaan yang diselesaikan.
2. Berpegang pada faktor "biaya" yang konstan, kemudian mengukur prosentase hasil pekerjaan yang diselesaikan
3. Berpegang pada faktor "tenaga" yang konstan, kemudian mengukur hasil pekerjaan yang diselesaikan.
4. Menetapkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan , kemudian mengukur waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
5. Menetapkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan, ke-

mudian mengukur biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

6. Menetapkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan, kemudian mengukur tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selain metode tersebut di atas, terdapat metode lain yang dianggap lebih konkrit untuk mengukur efisiensi kerja yaitu dengan memakai angka-angka indeks tertentu untuk mengetahui perbandingan terbaik yang mungkin dapat tercapai dan perbandingan antara usaha dengan hasilnya yang nyata dicapai dalam pekerjaan sehari-hari.

Dalam hal ini ada 4 (empat) macam angka indeks yang dapat digunakan dalam hubungannya dengan bidang usaha produksi yaitu ;

1. Pemakaian alat.

Pemakaian alat, angka indeksnya dapat diketahui dengan cara membandingkan jumlah satuan hasil yang sebenarnya diselesaikan, dengan jumlah satuan hasil yang dapat diselesaikan sesuatu alat dengan kapasitas maksimal pada waktu tertentu, atau ;

$$\text{Indeks} = \frac{\text{Jumlah satuan hasil yang nyata diselesaikan setiap hari}}{\text{Jumlah satuan hasil yang dapat diselesaikan suatu alat dengan kapasitas maksimal setiap hari.}} \times 100\%$$

Misalnya sebuah mesin giling beras apabila bekerja penuh satu hari kerja dapat menyelesaikan 30 karung beras. Dalam kenyataannya setiap hari hanya dipakai untuk

menggiling 18 karung beras, maka angka indeks pemakaian alat itu ialah hanya 60%. Ini belum mencapai angka perbandingan yang terbaik, jadi produksi tersebut belum efisien.

2. Pemakaian bahan

Indeks pemakaian bahan dapat diketahui dengan membandingkan jumlah luas bahan yang senyatanya dipakai selama hari kerja, dengan jumlah luas yang dimasukkan dalam proses produksi yaitu :

$$\text{Indeks} = \frac{\text{Jumlah luas bahan yang nyata dipakai selama hari kerja}}{\text{Jumlah luas bahan yang dimasukkan dalam proses produksi}} \times 100\%$$

Semakin tinggi prosentase yang diperoleh semakin baik, karena makin mendekati efisien.

3. Pemborosan bahan.

Pemborosan bahan yang terjadi dalam suatu usaha produksi indeksnya dapat diketahui dengan cara membandingkan jumlah satuan bahan yang dibuang, dengan jumlah satuan bahan yang dimasukkan dalam proses produksi, yaitu;

$$\text{Indeks} = \frac{\text{Jumlah satuan bahan yang dibuang (dalam m, kg, bil.)}}{\text{Jumlah satuan bahan yang dimasukkan dalam proses produksi}} \times 100\%$$

4. Mutu hasil Pekerjaan.

Indeks dapat diketahui dengan cara :

$$\text{Indeks} = \frac{\text{Jumlah satuan benda yang cacad dalam suatu kesatuan hasil produksi}}{\text{Jumlah seluruh benda yang dihasilkan sebagai hasil produksi}} \times 100\%$$

Secara keseluruhan hasil pengukuran di atas, menggambarkan tinggi rendahnya tingkat efisiensi suatu hasil usaha. Pada dasarnya bahwa pengukuran efisiensi adalah dengan cara melakukan perbandingan terhadap apa yang digunakan dalam suatu kerja dengan hasil yang diperoleh dari kerja tersebut.

Dengan diketahuinya tingkat efisiensi, maka langkah-langkah ke arah perbaikan akan dapat direncanakan dan dipersiapkan dengan baik untuk mencapai tingkat pendapatan yang lebih besar dari apa yang telah dicapai. Masalah tingkat pendapatan yang lebih tinggi sebenarnya tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat efisiensi kerja karyawan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa faktor kerja karyawanlah yang paling dominan sebagai motor penggerak jalannya suatu kegiatan, juga mempengaruhi cepat dan lambatnya laju perputaran atau siklus sistim kerja.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kerja karyawan dalam hubungannya dengan pendapatan atau hasil kerja perusahaan (output), maka diperlukan suatu analisa. Cara yang dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain adalah dengan analisa regresi korelasi sederhana.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini penulis mengemukakan suatu contoh kasus biaya listrik dan jam kerja disuatu perusahaan "ABC" (dalam bulan Januari 1990), untuk mengetahui berapa besar pengaruh atau apakah naik turunnya biaya

listrik dipengaruhi oleh jam kerja dan lain-lain.

Perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut :

jam Kerja : 34 30 34 39 42 32 26 26 31 35 43 48
 By. Listrik: 64 62 59 50 53 50 50 53 55 58 62 68

X	Y	X ²	Y ²	XY
34	640	1.156	409.600	21.760
30	620	900	284.400	18.600
34	590	1.156	384.400	21.080
39	500	1.521	348.100	23.010
42	530	1.764	280.000	21.000
32	530	1.024	250.000	16.960
26	500	676	250.000	13.000
26	500	676	240.000	13.000
31	530	961	280.900	16.430
35	550	1.225	302.500	19.250
43	480	1.849	336.400	24.940
48	680	2.304	462.400	32.640
420	6.840	15.212	3.939.600	241.670

a) Persamaan Regressi : $y = a + b X$

$$\sum Y = na + b \sum X$$

$$\sum XY = a \sum X + b \sum X^2$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(840)(15.212) - (420)(241.670)}{(12)(15.212) - (420)^2}$$

$$= \frac{2.548.680}{6.144} = \underline{\underline{414,82}} \text{ (dibulatkan)}$$

$$b = \frac{(\sum XY)(n) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(241.670)(12) - (420)(6.840)}{12(15.212) - (420)^2}$$

$$= \frac{27.240}{6.144} = 4,43 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi persamaan regressinya adalah :

$$Y = 414,83 + 4,43 X$$

b. Koefisien Korelasi (r)

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

$$= \frac{12(241.670) - (420) \cdot (6.480)}{\sqrt{\{12(15.212) - (420)^2\} \cdot \{12(3.939.600) - (6840)^2\}}}$$

$$= \frac{27.240}{54.847,17233} = 0,4967$$

Dengan demikian, maka naik turunnya biaya listrik dipengaruhi oleh jam kerja langsung sebesar 0,4967.

$$c. \text{Determinasinya} = r^2 \times 100 \%$$

$$= (0,4967)^2 \times 100 \%$$

$$= 24,67 \%$$

Artinya :

Besarnya korelasi antara biaya listrik dengan jam kerja langsung sebesar 24,67 %, sedangkan sisanya (100 % dikurangi 24,67 % = 75,33 dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB IV
SEJARAH SINGKAT DAN KEADAAN
UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Guna mengetahui secara mendalam tentang perusahaan PT. Industri Sandang II Unit Patun Makateks, maka penulis akan mengutarakan terlebih dahulu sejarah singkat berdirinya perusahaan.

PT. Industri Sandang II Unit Patun Makateks yang lebih dikenal dengan sebutan PT. Patun Makateks, berdiri atas Akte Notaris Sulaiman Arja Sasmito, SH dengan bernomor 4 tahun 1976 berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri sandang sebagai unit pertenunan.

Perusahaan Patun Makateks adalah cabang dari PT. Industri Sandang yang berpusat di Jakarta. Pada mulanya PT. Industri Sandang merupakan proyek pemintalan dan pertenunan tekstil. Pembangunannya mulai dirintis pada tahun 1961 oleh perusahaan Negara Pertenunan Rakyat Lembaga Penyelenggaraan Perusahaan Industri Karya Jasa (PNPR LEPPIN KARYA JASA).

Kemudian pada tahun 1967 sesuai dengan Peraturan Pemerintah no.6 Tahun 1967 pengelolaan proyek Patun/Patal Industri Sandang diserahkan kepada Perusahaan Negara (PN) di Jakarta. Dan pada tahun 1977 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1977 status Perusahaan Negara Industri



Sandang dari bentuk PN berubah menjadi PT. kembar, yaitu ; PT. Industri Sandang I dan PT. Industri Sandang II.

PT. Industri Sandang I berpusat di Jakarta, mengelola unit-unit wilayah produksi Indonesia Bagian barat sedangkan PT. Industri Sandang II berpusat di Surabaya mengelola unit-unit produksi Indonesia Bagian Timur.

Pabrik Tenun Makasar Tekstil atau lebih dikenal dengan Patun Makateks berada di bawah koordinasi PT. Industri Sandang II yang berpusat di Surabaya.

Dasar berdirinya Pabrik Tenun Makassar Tekstil yang berada di Ujung Pandang, adalah dilatar belakangi oleh beberapa sudut pandang, yaitu :

1) Sudut Pandangan Ekonomi dan Keuangan

Dasar dari sudut pandangan di sini terutama dapat menghemat devisa negara, sehingga dianggap perlu untuk mendirikan proyek pertenunan dan penyempurnaan tekstil di setiap Daerah Tingkat I yang diprakarsai oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS).

2) Sudut Pandangan Tekhnis

Terdesatnya lokasi yang cukup mengijinkan untuk pembangunan, baik untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang, serta tersedianya kebutuhan utama yang berupa air dari sungai jeneberang untuk proses pemaskan, pemutihan serta proses lainnya, di samping keadaan air sumur sekitar proyek cukup tinggi dan tidak pernah kering.

Aspek pencemaran lingkungan akan dapat dihindarkan oleh

karena pembuangan air bekas pabrik (water waste) yang tidak dapat dipergunakan lagi untuk mengairi sawah, langsung menuju laut yang tidak jauh dari lokasi proyek.

3. Sudut Pandangan Sosial

Dapat diharapkan terbukanya kesempatan kerja bagi penduduk setempat akan lebih besar, karena adanya pembangunan proyek makateks ini. Disamping itu dapat membina pengusaha-pengusaha pertenunan milik rakyat untuk menyempurnakan hasil produksinya, sehingga diharapkan kain-kain yang dihasilkan oleh pengusaha-pengusaha kecil akan lebih tinggi mutunya. Juga kebutuhan akan sandang masyarakat Indonesia akan menjadi mudah untuk dipenuhi.

4) Sudut Pandangan Politis

Sesuai dengan kebijaksanaan Badan Perencana Pembangunan Nasional (BAPPENAS) bahwa setiap Daerah Tingkat I akan dibangun atau didirikan pertenunan untuk penyempurnaan tekstil, sehingga dengan adanya industri-industri tekstil di luar Pulau Jawa berarti ikut serta menyebarkan penduduk dari daerah yang padat penduduknya ke daerah yang kurang padat penduduknya.

Atas dasar keempat sudut pandang tersebut di atas maka pada tahun 1960 telah didirikan pabrik tenun dengan beberapa surat keputusan yaitu :

1. Surat Keputusan Presiden RI Nomor 167 tahun 1965 tertanggal 23 Juni 1965.
2. Surat Keputusan Menteri Perindustrian Rakyat No. 14/1961 tanggal 15 November 1961.

3. Berdasarkan Instruksi Presiden tertanggal 19 mei 1965 ditetapkan bahwa proyek-proyek sandang berupa pemintalan dan pertenunan adalah proyek mandataris MPRS yang mendapat prioritas dalam pelaksanaannya.
4. Keputusan Menteri Perindustrian Rakyat No. 100/24 Mei 1965 tentang status Pabrik Tenun Makateks sebagai suatu perusahaan pertenunan dan finishing yang di bawah kepengurusan Komando Operasi Proyek-proyek sandang (KOPROSAN).
5. Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 1967, tentang pengalihan dari proyek menjadi dikelola oleh perusahaan negara.
6. Peraturan Pemerintah No. 2/PP/1977 tertanggal 30 Januari 1977 tentang pengalihan status dari perusahaan negara (PN) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Adapun perubahan status dari PN menjadi PT dimaksud-

kan untuk :

1. Untuk lebih bebas bergerak dalam memupuk keuntungan dan pengembangan.
2. Memantapkan kepemimpinan perusahaan.
3. Agar tujuan perusahaan lebih jelas.

Adapun tahapan dari pelaksanaan pembangunan yang dilaksanakan adalah meliputi :

1. Tahun 1958 dilakukan survey penentuan plan locati-on yang dilaksanakan oleh inspeksi Perindustrian Sulawesi Selatan bersama dengan lembaga penyeleng-

- gara Perusahaan-Perusahaan Industri (LP3I).
2. Pada tahun 1959, Lembaga Penyelenggara Perusahaan Industri (LP3I) menunjuk berbagai kontraktor sebagai pelaksana pembangunan.
 3. Tahun 1960 pembangunan mulai dilaksanakan di atas tanah seluas 3,5 hektar. Pelaksanaan pembangunan tersebut berupa penimbunan tanah untuk membangun gedung kantor, pabrik dan perumahan karyawan serta fasilitas lainnya.
 4. Pada tahun 1962 mulai dilakukan pemasangan mesin-mesin pada pabrik dan peralatan lainnya.
 5. Pada tahun 1963 seluruh pembangunan pabrik serta sarana pelengkap lainnya sudah dapat diselesaikan.
 6. Tahun 1964 dilakukan percobaan dan pengetesan terhadap mesin-mesin yang terpasang juga terhadap fasilitas lainnya.
 7. Pada tanggal 26 Agustus 1965, PT. Industri Sandang II Patun Makateks mulai diresmikan pelaksanaannya/ pengoperasiannya oleh wakil Perdana Menteri saat itu.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan PT. Industri Sandang II Patun Makateks didasarkan atas surat keputusan Direksi No. 87/SK/K779, tertanggal 15 September 1979.

Surat Keputusan Direksi tersebut menguraikan tentang uraian tugas, wewenang dan tata hubungan kerja organisasi

unit Produksi Pertenunan Makateks.

Kegiatan kontrol dan kebijaksanaan dilaksanakan oleh Direksi sebagai Top Eksekutif, sedangkan kegiatan perusahaan dijalankan oleh setiap manajer yang setingkat dengan staff dan dibantu oleh kepala-kepala seksi yaitu :

1. Kepala Seksi Umum
2. Kepala Seksi Administrasi Keuangan
3. Kepala Seksi Administrasi dan Teknik.

PT. Patun Makateks Ujung Pandang dipimpin oleh seorang manajer yang setingkat staff yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi.

Kepala seksi dalam menjalankan tugasnya/kegiatan yang dibebankan, bertanggung jawab kepada Manajer, dan membawahi langsung beberapa kepala urusan. Dengan demikian, Kepala Urusan bertanggung jawab kepada Kepala Seksi dalam menjalankan tugasnya.

Adapun tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada manajer adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab atas baik buruknya perusahaan, baik ke dalam maupun ke luar perusahaan.
2. Menyusun rancangan kerja yang akan dijadikan pedoman bagi perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Berhak untuk menuntut dan memberhentikan pegawai jika lalai dalam tugasnya.
4. Berkewajiban untuk mengawasi seluruh kegiatan perusahaan

dan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan yang ada dalam perusahaan.

5. Memberikan laporan tentang baik buruknya perusahaan kepada Direksi yang berkedudukan di pusat, baik secara lisan maupun secara tertulis.

Sedangkan tugas-tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap Kepala Seksi dapat dijelaskan sebagai berikut :

ad. 1. Kepala Seksi Umum

Kepala Seksi Umum bertanggung jawab kepada manajer dengan membawahi beberapa urusan yang dikepalai oleh kepala urusan sebagai berikut :

- Kepala Urusan Personalia
- Kepala Urusan Seretariat

ad. 2. Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan

Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan ini bertanggung jawab kepada Manajer dengan membawahi Urusan-urusan sebagai berikut :

- Kepala Urusan Administrasi Pengadaan dan penjualan
- Kepala Urusan Keuangan / Verifikasi
- Kepala Urusan Pembukuan
- Kepala Urusan Gudang
- Kepala Kassa.

ad. 3. Kepala Seksi Produksi dan Teknik

Kepala Seksi ini bertanggung jawab kepada manajer dan membawahi :

- Kepala Urusan Maintenance dan Bengkel
- Kepala Urusan Produksi, Perencanaan, dan Kualitas

- Pelaksana Produksi I, II, III.
- Kepala Urusan Finishing dan Pencelupan
- Kepala Urusan Diesel, Listrik dan Ketel Uap/air.

Dari ketiga Seksi-Seksi tersebut, masing-masing Seksi mengemban tugas sebagai berikut :

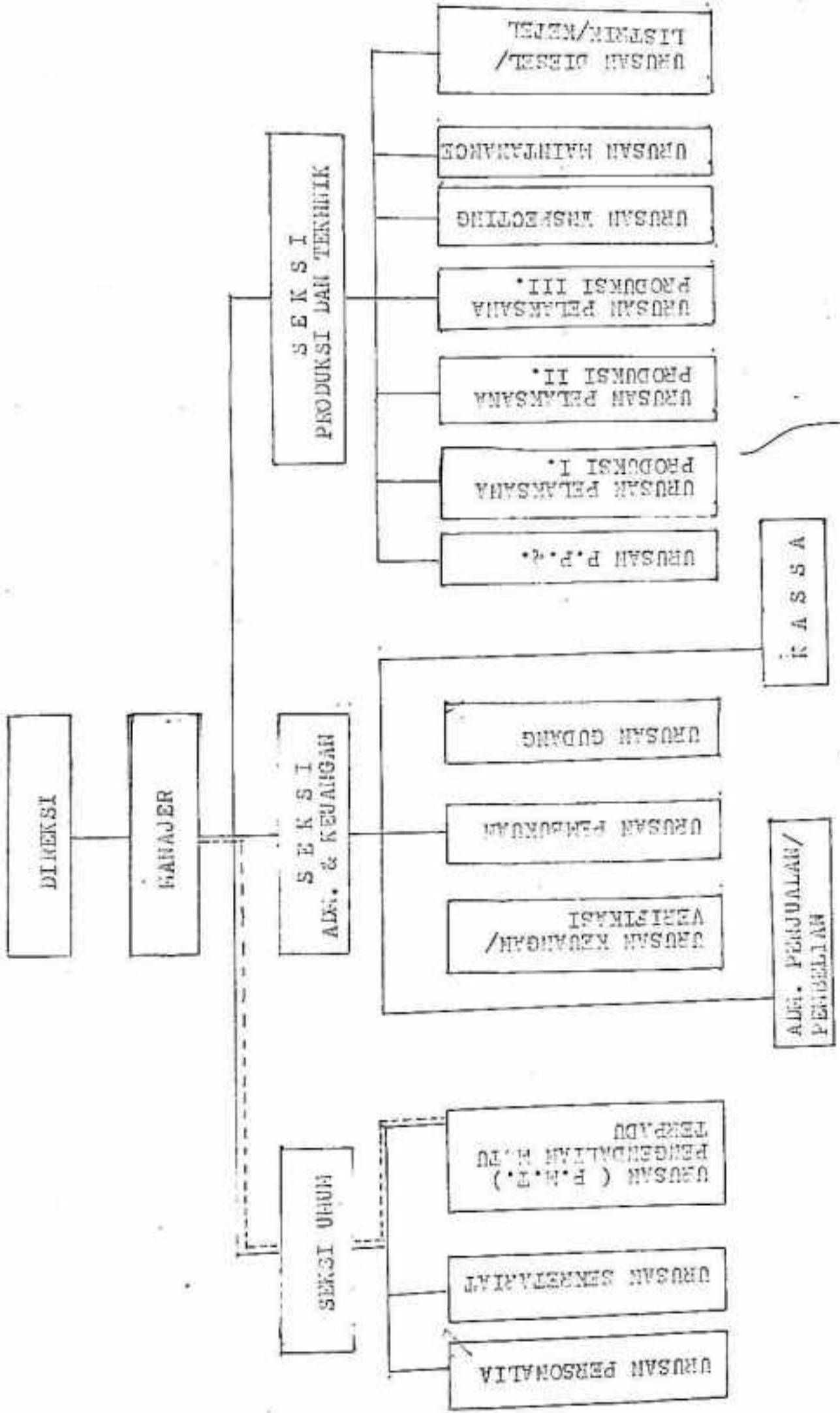
1. Seksi Umum mengemban tugas sebagai berikut :
 - a. Mengatur penyelenggaraan, pembinaan personil dan hubungan perburuhan.
 - b. Mengatur kegiatan pembinaan mental, serta menyelenggarakan penyuluhan terhadap masalah-masalah karyawan dan keluarganya.
 - c. Mengatur penyelenggaraan fasilitas karyawan, antara lain berupa makan dan minum karyawan, pemberian fasilitas rekreasi, kesenian, olah raga, dan pemberian pakaian dinas.
 - d. Bersama Seksi Produksi dan Teknik mengatur usaha-usaha perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
 - e. Mengatur penyelenggaraan perawatan kesehatan karyawan dan keluarganya, higiene perusahaan dan kesehatan kerja serta program keluarga berencana.
 - f. Menyusun rekomendasi untuk pengangkatan, mutasi, promosi training untuk semua karyawan.
 - g. Mengatur dan mengawasi kegiatan-kegiatan pemeliharaan keamanan kompleks pabrik dari tindakan-tindakan pelanggaran tata tertib, pelanggaran yang bersifat kriminal dan usaha-usaha sabotase.

- h. Mengatur hubungan masyarakat serta dokumentasi perusahaan.
 - i. Membuat rencana anggaran biaya personal, biaya umum, dan biaya lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.
 - j. Mengadakan analisa secara berkala atas pelaksanaan tugas bidang umum.
 - k. Menyelenggarakan administrasi bidang umum.
 - l. Mengatur kerja karyawan bidang umum.
2. Seksi Administrasi dan Keuangan
- Seksi Administrasi dan keuangan mengemban tugas sebagai berikut :
- a. Menyelenggarakan lalu lintas keuangan dan penjualan barang-barang.
 - b. Menyelenggarakan pengadaan barang dan pergudangan.
 - c. Melakukan pencatatan tentang kekayaan dan hutang.
 - d. Menyiapkan bahan dan ikut serta menyusun anggaran.
 - e. Menyelenggarakan market share dan melakukan secara berkala atas pelaksanaan tugas di bidang keuangan penjualan dan pengadaan.
 - f. Menyelenggarakan administrasi keuangan, mengatur kerja serta memberi rekomendasi atas pengangkatan, mutasi, promosi dan training untuk karyawan pada seksi Administrasi dan Keuangan.
 - g. Bertanggung jawab atas keamanan ketertiban barang-barang dan peralatan yang ada pada bahagian Administrasi dan keuangan.
3. Seksi Produksi dan Teknik

Seksi Produksi dan Teknik mengemban tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas dalam kegiatan produksi, melaksanakan proses produksi, mengatur pelaksanaan mesin produksi agar selalu dalam keadaan standar untuk berproduksi, menjaga agar jangan terjadi penyimpangan dari standar produksi dan lain-lain.
- b. Melakukan di bidang teknik antara lain; mengatur pelaksanaan operasional dan maintenance, rehabilitasi dan overhaul diesel, listrik, kektel,uap, mengatur distribusi jasa bengkel, mengatur pemberian tenaga listrik dan air sesuai dengan kebutuhan.
- c. Membuat rencana kebutuhan bahan baku, bahan pembantu, bahan bakar, dan alat-alat serta bahan lainnya.
- d. Melakukan analisa secara berkala atas pelaksanaan wire plan serta pemakaian bahan baku pelaksanaan kerja di bidang teknik.
- e. Mengatur dan mengawasi, serta memberikan petunjuk-petunjuk alat-alat perlindungan keselamatan kerja.
- f. Mengatur dan memelihara alat-alat pemadam kebakaran, agar sewaktu-waktu dapat digunakan dengan baik dan sempurna.
- g. Menyelenggarakan administrasi seksi produksi dan teknik di bagain produksi.
- h. Mengatur kerja serta memberi rekomendasi pengangkatan mutasi, promosi, dan training karyawan seksi produksi.

SKEMA I : STRUKTUR ORGANISASI
PT. PATUH MANAERS



dan teknik.

4.3. Proses Produksi

Dalam upaya menghasilkan produksi, maka perlu ditunjang oleh beberapa peralatan sehingga proses produksi berjalan lancar. Perusahaan Industri Sandang II : Patun Makateks dalam memproduksi memiliki mesin-mesin pengolah yang terdiri dari :

- a. Mesin Kelos (cone Winder)
- b. Mesin hani (warper)
- c. Mesin Kanji (Sizing)
- d. Mesin cucuk (racinging)
- e. Mesin tenun (soom)
- f. Mesin Palet (Pirm Winder)
- g. Mesin inspeksi (inspecting)
- h. Mesin lipat (folding)

Adapun fungsi dan kegunaan dari setiap jenis mesin tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mesin kelos

- Mengubah gulungan benang menjadi gulungan besar.
- Membersihkan benang dari kotoran
- Membuang shep dan ned.
- Memperbaiki sambungan yang besar
- Menyambung yang putus, dan menyeragamkan panjangnya.

2. Mesin hani (warper), kegunaannya ;

- Menyesuaikan helai benang dengan kain yang akan dibuat (jumlah helai benang sama dengan $545 \times 4 = 2180$, helai

benang) untuk kain blacu lalu dialihkan ke mesin lainnya.

3. Mesin Kanji benang (sizing)

Mesin ini berfungsi untuk menambah kekuatan helai benang dalam hal tegangan dan gesekan.

4. Mesin Cucuk (Racinging)

Mesin Cucuk berfungsi untuk mengukur anyaman sesuai dengan kain yang akan dibuat.

5. Mesin Tenun (loom)

Mesin ini berfungsi sebagai alat untuk menyilangkan benang lusi dengan penang pakan (pembuatan kain).

6. Mesin Palet (perm winder)

Mesin ini berfungsi untuk mengubah gulungan besar menjadi gulungan kecil.

7. Mesin Inspeksi (inspecting)

Mesin ini berfungsi sebagai alat untuk mengubah atau menginspeksi kain dari cacat-cacat.

8. Mesin lipat (folding), berfungsi untuk melipat kain yang sudah jadi.

Dari proses kerja mesin-mesin tersebut dalam proses produksi membutuhkan bahan yang berupa bahan baku maupun bahan pembantu. Bahan-bahan yang digunakan terdiri dari :

- a. Benang pakan dan benang lusi sebagai bahan baku.
- b. Sagu kering sebagai zat perekat (alam)
- c. P.V.A. sebagai zat perekat sintetis.
- d. Gliscovel ekstra sebagai zat pelilin.

- d. Vicol R dan Domar sebagai perekat sintetis.
- e. Cosuy sebagai anti hama.
- f. Kenteks sebagai zat cair yang akan menyerapkan zat kanji ke dalam pori-pori benang.
- g. Air sebagai zat pembersih.

Proses produksi kain blacu Pabrik tenun PT. Patun Makateks terdiri dari tiga bahagian tahapan yang meliputi :

- a. Bahagian Persiapan yang terdiri dari :
 - 1. Proses pengelosan
 - 2. Proses pemaletan
 - 3. Proses penganian
 - 4. Proses penganjian
 - 5. Proses pencucukan.
- b. Bahagian pertenenan yaitu proses penyilangan benang kain.
- c. Bahagian finishing yang terdiri dari :
 - 1. Proses inspeksi
 - 2. Proses folding.

Secara garis besarnya bahwa proses produksi kain dimulai dari pengiriman benang pakan ke dalam mesin pirm winder sedangkan benang lusi ke dalam mesin cone winder, dari mesin tersebut benang lusi kemudian diolah melalui mesin-mesin secara berturut-turut ke dalam mesin warper, mesin sizing lalu ke mesin cucuk. Dari mesin cucuk benang lusi yang telah diproses tadi diolah kembali bersama-sama dengan benang pakan yang sebelumnya sudah diproses dalam mesin pirm winder ke dalam mesin tenun untuk proses pertenenan yakni

untuk disilangkan dengan benang lusi. Hasil yang diperoleh dari mesin tenun berupa kain, kemudian dimasukkan ke dalam mesin inspeksi untuk memperbaiki kain-kain yang cacad, lalu kain tersebut dikirim ke mesin lipat untuk dilipat, kemudian setelah melalui tahap pelipatan kain tersebut dikirim ke gudang siap untuk dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya diperlihatkan skhema proses produksi pembuatan kain blacu mulai dari bahan baku sampai menjadi barang jadi.

4.4. Keadaan Personalia PT. Patun Makateks

Menyimak keadaan personalia PT. Patun Makateks tentang jumlah karyawan yang bekerja, dari hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari tahun ke tahun selama lima tahun terakhir (dari tahun 1985 s/d tahun 1989) jumlah karyawan selalu meningkat, walaupun peningkatan jumlah karyawan tersebut tidak terlalu menjolok pada setiap tahunnya.

Tabel berikut menguraikan keadaan jumlah karyawan yang bekerja selama lima tahun terakhir.

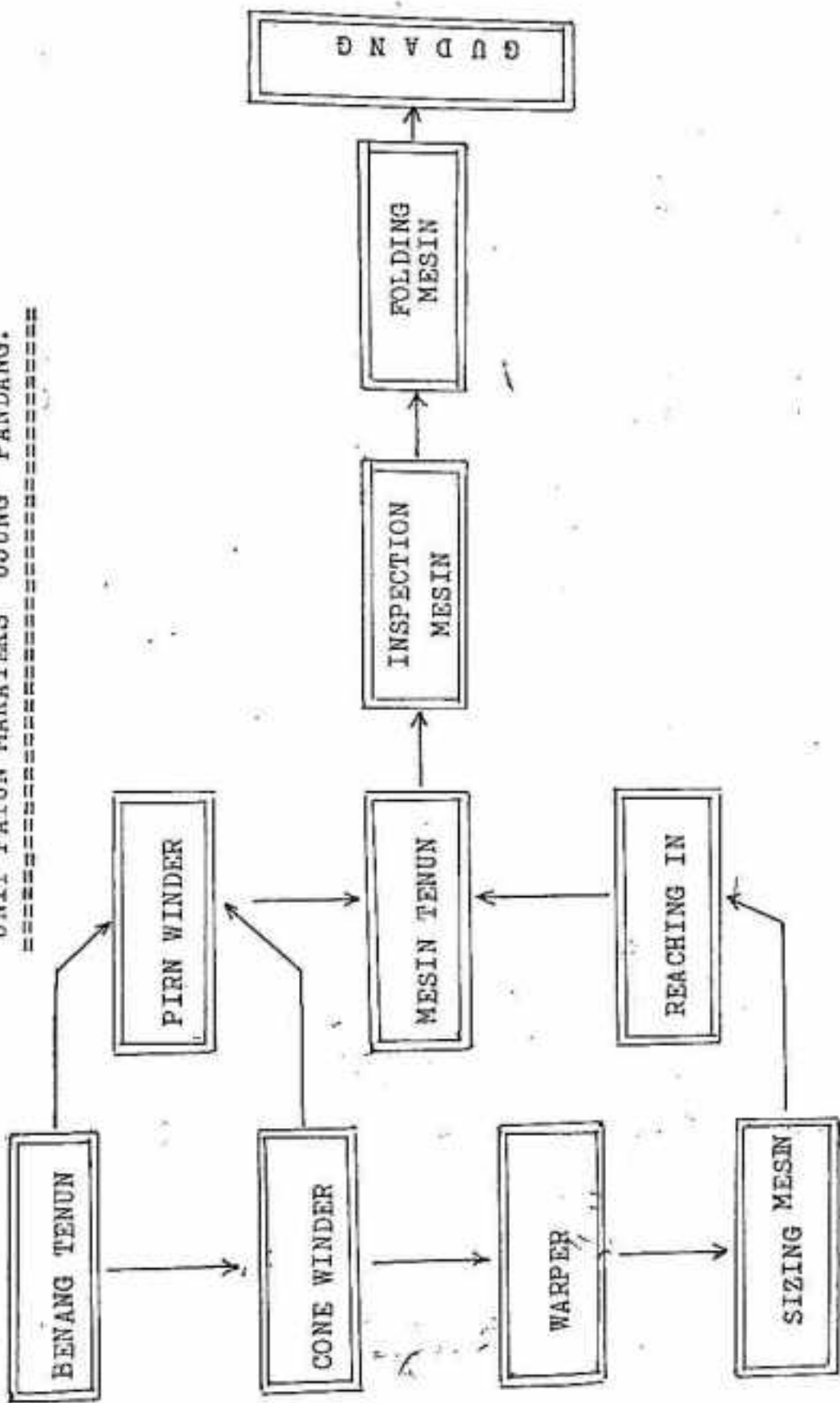
TABEL II
JUMLAH KARYAWAN PADA PT. PATUN MAKATEKS
TAHUN 1985 - 1989

Tahun	Jumlah Karyawan
1985	151 Orang
1986	158 Orang
1987	236 Orang
1988	238 Orang
1989	239 Orang

Sumber : PT. Patun Makateks

SKHEMA II

PROSES PRODUKSI KAIN BLACU
PT. INDUSTRI SANDANG II (PERSERO)
UNIT PATUN MAKATEKS UJUNG PANDANG.



Sumber : PT. PATUN MAKATEKS UJUNG PANDANG.

Dari tabel di atas diketahui bahwa PT. Patun Maka - teks pada tahun 1985 hanya melibatkan karyawan sebanyak 151 orang, kemudian pada tahun 1986 ada tambahan jumlah karyawan sebanyak 3 Orang. Penambahan jumlah karyawan yang paling menonjol terjadi pada tahun 1987 dengan pertambahan karyawan sebanyak 53,9 %, hal ini disebabkan oleh adanya perluasan produksi, dengan demikian perusahaan menambah unit mesin produksi sehingga perusahaan membutuhkan jumlah karyawan yang lebih banyak dari yang sudah tersedia di dalam perusahaan.

Pada tenggang waktu antara tahun 1987 s/d tahun 1989 jumlah karyawan tidak jauh berbeda pada setiap tahunnya. Walaupun jumlah karyawan pada tenggang waktu tersebut tidak mengalami perubahan yang berarti, namun hal tersebut tidak berarti bahwa jumlah karyawan yang diterima pada setiap tahun hanya sebesar selisih jumlah karyawan setiap tahun.

Kegiatan penerimaan karyawan baru dilakukan jika ada formasi yang kosong dan penerimaan jumlah karyawan dominan didasarkan kepada jumlah unit-unit mesin dan setiap tahun kadang kala ada karyawan yang berhenti sehingga untuk mengisi kekosongan itu, perusahaan membutuhkan karyawan baru melalui penerimaan karyawan.

Adapun jalur pengadaan tenaga kerja, Perusahaan PT. Patun Makateks Ujung Pandang melakukan dengan cara sistem terbuka dan seleksi yang ketat.

- Hubungan Kerja Karyawan

Dari segi hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan, ditetapkan dua jenis hubungan kerja, yaitu hubungan organik dan hubungan kontrak kerja. Data tentang jumlah karyawan yang bekerja dalam hubungan kerja tersebut selama lima tahun terakhir terurai dalam tabel III sebagai berikut :

TABEL III
KEADAAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN
PT. PATUN MAKATEKS
(1985 - 1989)

TAHUN	Karyawan Organik	Karyawan Kontrak kerja
1985	145 Orang	6 Orang
1986	145 Orang	13 Orang
1987	154 Orang	82 Orang
1988	154 Orang	84 Orang
1989	151 Orang	88 Orang

Sumber : PT. Patun Makateks

- Penyebaran Karyawan

Data yang diperoleh dari bahagian personalia diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada sebahagian besar bekerja pada bahagian produksi dan yang lainnya bekerja pada bahagian kantor.

Untuk lebih jelasnya penyebaran jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL LV
PENYEBARAN KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS
(1985 - 1989)

Tahun	Bahagian Kantor Pusat	Bahagian Produksi	Total
1985	20 orang	131 Orang	151 Orang
1886	20 "	138 "	158 "
1987	28 "	208 "	236 "
1988	30 "	208 "	238 "
1989	31 "	208 "	239 "

Sumber : PT. Patun Makateks

Pada tabel di atas diperoleh gambaran bahwa sebahagian besar jumlah karyawan ditempatkan pada bahagian produksi, hal ini menunjukkan bahwa kegiatan utama dari perusahaan ini adalah proses produksi, sehingga dengan demikian jumlah karyawan yang dilibatkan pada bahagian produksi jauh lebih besar dibandingkan dengan bahagian lain.

Sedangkan penyebaran karyawan secara keseluruhan bahagian yang ada pada PT. Patun Makateks untuk tahun 1990 dapat dilihat dalam tabel berikut :

TABEL V
PENYEBARAN KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS
(TAHUN 1990)

No.	Lokasi kerja	Karyawan Organik	Karyawan K.Kerja	Jumlah
1.	Seksi Umum	18 Org	4 Org	22 Org
2.	Seksi Keuangan	9 org	-	9 Org
3.	Seksi Adm. Prod.	12 Org	-	12 "
4.	Urusan Maintenance	17 "	9 "	26 "
5.	Urusan Finishing	13 "	3 "	16 "
6.	Urusan Persiapan	18 "	2 "	20 "
7.	Urusan TML	8 Orang	3 "	11 "
8.	Urusan Ship I/A	21 "	23 "	44 "
9.	Urusan ShiftII/B	21 "	23 "	44 "
10.	Urusan Shift III/C	25 "	20 "	45 "

Sumber : PT. Patun Makateks.

BAB V

ANALISIS EFISIENSI KERJA KARYAWAN
DALAM HUBUNGANNYA DENGAN TINGKAT PENDAPATAN

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa tingkat efisiensi suatu kegiatan sangat penting untuk diketahui sebab salah satu penilaian prestasi kegiatan adalah tingkat efisiensi.

Besarnya pendapatan yang diperoleh perusahaan pada suatu periode tertentu tidaklah mutlak bahwa perusahaan tersebut telah berjalan dengan efisien. Demikian pula sebaliknya bahwa perusahaan yang memperoleh nilai pendapatan yang lebih kecil belum tentu tidak efisien.

Untuk mengetahui efisien atau tidaknya suatu kegiatan, maka perlu dilakukan penilaian terlebih dahulu, yaitu menilai/ melakukan perbandingan antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang senyatanya dicapai. Dalam hal ini diperlukan data-data hasil observasi.

Untuk mengetahui bagaimana efisiensi kerja yang telah dicapai oleh PT. Patun Makateks, penulis akan menganalisis data-data yang diperoleh dari hasil observasi, analisis data dengan secara kualitatif dan kuantitatif.

5.1. Analisis Terhadap Penggunaan Faktor Produksi

Dalam analisa ini, penulis melakukan analisis perbandingan-perbandingan terhadap rencana dan realisasi penggunaan faktor produksi dan efisiensi kerja yang dicapai oleh karyawan terhadap penggunaan input tersebut.

5.1.1. Pemakaian Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan oleh PT. Patun Makateks dalam proses produksinya adalah benang tenun.

Besarnya jumlah pemakaian bahan baku perlu untuk diketahui, sebab jumlah produksi sangat tergantung dari penggunaan bahan baku. Semakin besar jumlah bahan baku yang dipakai semakin besar pula jumlah produksi yang dapat dicapai.

Besarnya jumlah kebutuhan bahan baku ditentukan berdasarkan kapasitas produksi, karena jumlah produksi sangat tergantung pada pemakaian bahan baku, sehingga jika ada penyimpangan penggunaan bahan baku dari jumlah yang direncanakan tentu akan berpengaruh pula terhadap pencapaian produksi.

Berapa besar penggunaan bahan baku oleh perusahaan ini baik jumlah yang direncanakan, maupun yang aktual dari pemakaian dapat dilihat dalam tabel berikut :

TABEL VI
RENCANA DAN REALISASI PENGGUNAAN BAHAN BAKU
PT. PATUN MAKATEKS, TAHUN 1985 - 1989

Tahun	Rencana Bahan Baku	Realisasi Peng. Bahan Baku	Variance	Indeks (%)
1985	1.297 Bal	1.179,80 Bal	117,2	90,96
1986	1.293 "	1.279,65 "	14,0	98,87
1987	1.751 "	1.400,59 "	350,41	79,95
1988	2.332 "	2168,33 "	153,77	93,38
1989	2,488 "	2.448,10 "	39,9	98,39

Sumber : PT. Patun Makateks (Data diolah)

Dengan melihat dari perbandingan antara pemakaian bahan baku yang aktual dengan jumlah yang direncanakan, dari tabel VI, dapat diketahui bahwa Perusahaan PT. Patun Makateks dalam menggunakan bahan baku pada proses produksinya selalu mengalami penyimpangan dari jumlah yang direncanakan.

Diketahui bahwa penyimpangan terbesar dalam kurun waktu lima tahun terakhir terjadi pada tahun 1987, dengan tingkat penggunaan hanya 79,95 %. Ini berarti bahwa jumlah bahan baku yang masih tersisa dari yang direncanakan sebesar 20,05 %, angka ini menunjukkan tingkat penyimpangan yang relatif tinggi. Sedangkan indeks penyimpangan yang rendah dicapai pada tahun 1986 dengan realisasi penggunaan bahan baku dari jumlah yang direncanakan sebesar 98,87 %, dan rata-rata penggunaan bahan baku yang dapat dicapai sebesar 92,33 % setiap tahunnya, yang berarti bahwa indeks penyimpangan terhadap jumlah yang direncanakan setiap tahunnya sebesar 7,67 %.

Dari adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap penggunaan bahan baku dari jumlah yang ditencanakan tersebut dimana jumlah yang senyatanya dipakai lebih kecil dari yang direncanakan, ini berarti bahwa kerja dari karyawan perusahaan masih kurang efisien.

Terjadinya hal yang demikian disebabkan oleh karena kurang terampilnya penanganan dari tenaga kerja disamping faktor dari bahan baku itu sendiri yakni dari segi kualitas, yang kadang putus.

Karena jumlah pemakaian bahan baku sangat berpengaruh

ruh terhadap tingkat pencapaian produksi maka setiap karyawan perlu mengupayakan agar pemakaian bahan baku sesuai dengan yang direncanakan, sehingga nilai indeks prosentase penyimpangan dapat diperkecil.

5.1.2. Jam Kerja Karyawan

Perusahaan melibatkan karyawan dalam bekerja dengan menetapkan standar jam kerja karyawan selama 40 jam per minggu atau 1920 jam dalam satu tahun untuk setiap karyawan.

Dalam proses produksi, perusahaan melibatkan karyawannya dengan membagi sistim tiga shift secara bergantian, masing-masing shift bekerja selama $7\frac{1}{2}$ jam dengan pembagian tugas waktu sebagai berikut :

Shift A mulai bekerja sejak jam 07.30 sampai 15.30

Shift B mulai bekerja jam 15.30 sampai 23.30.

Shift C mulai bekerja jam 23.30 sampai jam 07.30,

Dari hasil observasi diketahui bahwa realisasi penggunaan waktu kerja karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tabel berikut menguraikan standar dan realisasi penggunaan waktu oleh setiap karyawan selama lima tahun terakhir (1985 s/d 1989).

TABEL VII
JAM KERJA STANDAR DAN REALISASI JAM KERJA
KARYAWAN PT. PATUN MAKATEKS, (1985 - 1989)

Tahun	Standar Jam Kerja	Realisasa Peng. Waktu	Variance	Indeks (%)
1985	1920 jam	2266,17 Jam	346,17 Jam	118,03
1986	1920 "	2481,00 "	561,00 "	129,22
1987	1920 "	2564,60 "	644,60 "	133,57
1988	1920 "	2594,20 "	674,20 "	135,11
1989	1920 "	2586,70 "	666,70 "	134,72

Sumber : PT. Patun Makateks. (Data diolah)

Dari hasil observasi yang terurai dalam tabel VII, tentang keadaan waktu kerja karyawan, diketahui bahwa realisasi penggunaan waktu kerja karyawan lebih besar dari standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah standar waktu yang ditetapkan yaitu sebanyak 1920 jam kerja untuk setiap karyawan dalam satu tahun, akan tetapi realisasi yang terjadi selama kurun waktu lima tahun terakhir tersebut selalu terjadi penyimpangan penggunaan waktu kerja karyawan yang berlebih dari standar yang telah ditetapkan.

Dari perbandingan realisasi dan standar yang ditetapkan diketahui bahwa nilai rata-rata indeks prosentase penyimpangan sebesar 30,13 % setiap tahun. Nilai ini menunjukkan angka penyimpangan yang sangat tinggi, yang artinya bahwa waktu kerja karyawan lebih besar 30,13 % dari yang seharusnya.

Selama kurun waktu tersebut, waktu kerja karyawan tidak pernah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Indeks prosentase penyimpangan yang terendah terjadi pada tahun 1985 yang hanya mencapai indeks sebesar 18,03 %, dan pada tahun 1988 prosentase penyimpangan menunjukkan indeks prosentase yang tertinggi dari tahun-tahun yang lain, yakni sebesar 35,11%. Angka ini menunjukkan bahwa waktu yang digunakan karyawan dalam bekerja dalam tahun tersebut 35,11 % lebih banyak dari standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adanya nilai rata-rata indeks prosentase penyimpangan penggunaan waktu kerja karyawan yang cukup besar dengan angka indeks sebesar 30,13 % setiap tahun merupakan beban dan masalah bagi perusahaan, yang berarti bahwa perusahaan masih kurang efisien dalam menggunakan waktu kerja.

~ Dalam menghadapi hal seperti itu, maka perlu diketahui penyebab terjadinya dan berusaha untuk mencari jalan keluarnya, agar nilai indeks prosentase penyimpangan tersebut lebih rendah atau diupayakan agar di dalam proses produksi tidak sama sekali terjadi penyimpangan penggunaan waktu yang berlebih dari standar yang ditetapkan, sehingga tidak ada karyawan yang bekerja diluar dari jam kerja yang sebenarnya.~

Adapun terjadinya penyimpangan penggunaan waktu tersebut, dari hasil observasi diketahui bahwa hal itu disebabkan oleh kondisi perusahaan itu sendiri, seperti adanya ke-

rusakan mesin yang menyebabkan proses kerja produksi tertunda untuk sementara, karena masalah waktu sangat besar artinya dalam proses produksi. Sehingga jika kerusakan-kerusakan dan perbaikan mesin tersebut memakan waktu yang lama maka proses produksi juga tertunda sepanjang mesin itu boleh untuk dipergunakan kembali. Hal ini akan berpengaruh terhadap jumlah produksi sementara perusahaan tetap dituntut untuk selalu berusaha menapai tingkat produksi yang sesuai dengan yang direncanakan. Jika terjadi hal yang demikian maka jumlah produksi akan berkurang dari yang direncanakan sebelumnya, sehingga oleh pimpinan perusahaan mengambil strategi dalam mengejar produksi yang tertunda dengan cara melakukan kerja lembur bagi karyawannya. ✓

'Dengan demikian untuk menghindari adanya penggunaan waktu yang berlebih diupayakan agar dalam bekerja, setiap karyawan harus lebih terampil baik dalam menangani mesin, maupun terhadap proses produksi lainnya. Sehingga jika ada sesuatu yang dapat menunda jalannya proses produksi dapat segera teratasi yang berarti ada upaya penghematan waktu.'

5.1.3. Jam Kerja Mesin

✓ Mesin yang digunakan oleh perusahaan di dalam proses produksiterdisri dari beberapa jenis dan fungsi yang berbeda. ✓

Tabel berikut menguraikan tentang jenis, kapasitas dan jumlah masing-masing mesin yang digunakan oleh PT. Patun makateks dalam proses produksinya.

TABEL VIII
JENIS DAN KAPASITAS MESIN
YANG DIGUNAKAN PT. PATUN MAKATEKS

Jenis Mesin	Kapasitas Mesin yang diharapkan	Jumlah Mesin	Kapasitas Mesin
Sakamoto	75 %	40 unit	2,755 m/jam
T'sudakoma	65 %	12 unit	2,388m/ "
Horadus	70 %	8 unit	2,286 "
R.F	80 %	10 "	2,266 "
R.P	80 %	15 "	2,99 "
Suzuki	60 %	60 "	2,613 "

Sumber : PT. Patun Makateks.

Dalam proses produksi, untuk menunjang tercapainya target produksi diharapkan seharusnya bekerja dengan kapasitas penuh 100 %, tetapi karena adanya pertimbangan pin - pinan tentang kondisi mesin itu sendiri yang sudah tua yang tidak memungkinkan mesin dapat bekerja dengan kapasitas penuh, maka ditetapkan kapasitas kerja mesin diharapkan bekerja antara 60 % samapai 80 % atau sekitar 75 %, seperti yang tertera dalam tabel VIII.

Dengan kapasitas mesin yang diharapkan tersebut, di dalam proses produksi mesin bekerja selama satu hari penuh yaitu 24 jam dikurangi waktu istirahat setiap shift masing - masing $\frac{1}{2}$ jam, berarti bahwa mesin berhenti bekerja dalam Waktu $3 \times \frac{1}{2}$ jam = $1\frac{1}{2}$ jam istirahat. Jadi jam kerja mesin dalam satu hari adalah $24 \text{ jam} - 1\frac{1}{2} \text{ jam} = 22\frac{1}{2} \text{ jam}$.

Walaupun masing-masing mesin diharapkan bekerja selama $22\frac{1}{2}$ jam dalam satu hari, namun kadang kala waktu kerja mesin kurang dari yang diharapkan. Untuk mengetahui berapa besar tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja mesin terhadap jamkerja sesungguhnya, perusahaan menghitung dengan membandingkan antara waktu yang tersedia (DH tersedia) yaitu $22\frac{1}{2}$ jam dengan waktu yang sebenarnya terpakai (DH. terpakai), Jadi efisiensi waktu kerja mesin adalah :

$$\text{Efisiensi Waktu Mesin} = \frac{\text{DH. Tersedia}}{\text{DH. Terpakai}} \times 100 \%$$

✓ Sedangkan efisiensi kerja mesin dapat diketahui dengan menghitung berapa besar kapasitas mesin terhadap yang diharapkan dengan mengaitkan waktu kerja mesin tersebut. Karena jumlah dan jenis mesin yang digunakan lebih dari satu, maka efisiensi mesin dirata-ratakan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Efisiensi Rata-rata Mesin} = \frac{M_1 \times R_1 + E_1 + M_2 \dots + M_6}{M_1 \times R_1 + M_2 \times R_2 \dots + M_6}$$

Ket ; M = Jumlah Unit mesin

R = Rpm, adalah tingkat perputaran mesin

E = Efisiensi untuk tiap mesin. ✓

Tabel berikut menguraikan data hasil perhitungan perusahaan terhadap efisiensi waktu mesin dan efisiensi kerja mesin terhadap standar dalam kurun waktu lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 1985 s/d tahun 1989.

TABEL IX
 PENCAPAIAN TINGKAT EFISIENSI WAKTU
 DAN EFISIENSI KERJA MESIN PT. PATUN MAKATEKS
 (1985 - 1989)

T A H U N	! Efisiensi Wktu ! Mesin	! Efisiensi Kerja! ! Mesin
1985	! 79,76 %	! 94,72 %
1986	! 75,14 %	! 93,11 %
1987	! 74,75 %	! 92,21 %
1988	! 66,15 %	! 96,55 %
1989	! 74,06 %	! 93,23 %
Rata-rata	! 73,98 %	! 93,96 %

Sumber : PT. Patun Makateks.

Dari tabel IX diketahui, bahwa rata-rata jam kerja mesin yang terpakai setiap tahun adalah mencapai tingkat efisiensi dengan angka indeks rata-rata 73,98 %, yang berarti bahwa waktu yang digunakan mesin dalam proses produksi masih dibawah dari waktu yang ditetapkan yakni masih kurang 26,02 %. Kurangnya waktu kerja mesin dari yang ditetapkan mempengaruhi tingkat efisiensi kerja mesin.

Tingkat efisiensi mesin yang telah dilakukan oleh perusahaan juga tidak mencapai 100 %, yakni hanya mencapai angka indeks efisiensi rata-rata setiap tahun 93,96 %,

Adanya angka tingkat efisien yang masih kurang dari 100 % tersebut yang berarti bahwa kerja mesin masih kurang dari apa yang diharapkan, yaitu masih kurang 6,04 % dari tingkat yang diinginkan. Ini disebabkan selain dari kondisi-

si mesin itu sendiri yang sudah lama, disamping itu juga disebabkan oleh kurang terampilnya para operator dan karyawan yang menangani jalannya mesin, serta faktor bahan baku yang kadang terputus menyebabkan jalannya mesin tertunda.

✓ Dari uraian di atas dapatlah diketahui bahwa tingkat efisiensi kerja mesin pada PT. Patun Makateks masih kurang dari apa yang diharapkan dan untuk mengatasi hal yang demikian, perlu dihindari hal-hal yang menyebabkan kurangnya pencapaian efisiensi kerja mesin tersebut. ✓

5.1.4. Efisiensi Kerja Karyawan

Nilai efisiensi kerja karyawan yang telah dicapai PT. Patun Makateks dapat diketahui dengan menghitung berdasarkan pada formula efisiensi yaitu melakukan perbandingan terhadap output yang dicapai dengan pemakaian input, dalam hal ini menghitung perbandingan jumlah produksi yang dicapai terhadap realisasi penggunaan bahan baku dan jam kerja oleh setiap karyawan. Karyawan yang dimaksud di sini adalah karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi, yaitu karyawan pada seksi produksi.

Tentang keadaan jumlah produksi yang dicapai serta jumlah pemakaian faktor produksi dalam proses produksi, dalam lima tahun terakhir yakni dari tahun 1985 s/d tahun 1989 disajikan dalam tabel berikut :

TABEL X
TINGKAT PRODUKSI DAN TINGKAT PENGGUNAAN
FAKTOR PRODUKSI PT. PATUN MAKATEKS
(1985 - 1989)

Tahun	Jumlah Karyawan	Jam Kerja per karyawan	Tingkat Penggunaan B.Baku/kary.	Jumlah Produksi
1985	131 Orang	2266,17 Jam	1634,07 Kg	1610756 m
1986	138 "	2481,00 "	1675,89 "	1704893 m
1987	208 "	2564,6 "	1222,62 "	2138319 m
1988	208 "	2594,2 "	1891,45 "	2866632 "
1989	209 "	2586,7 "	2132,90 "	3120255 "

Sumber : PT. Patun Makateks.

Efisiensi kerja yang dicapai PT. Patun Makateks dapat diketahui dengan mengaplikasikan data yang tersusun dalam tabel X terhadap formula efisiensi yang disajikan sebelumnya yakni membandingkan jumlah produksi terhadap jumlah jam kerja yang digunakan oleh setiap karyawan serta perbandingan jumlah pemakaian bahan baku oleh setiap karyawan dengan tingkat produksi dalam setiap tahun selama lima tahun terakhir (dari tahun 1985 s/d tahun 1989).

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai efisiensi kerja karyawan pertahun yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

TABEL XI
NILAI EFISIENSI KERJA KARYAWAN
PT. PATUN MAKATEKS, 1985 - 1989

Tahun	Efisiensi Kerja Karyawan (Peng-damn Jam Kerja)	Efisiensi Kerja Karyawan (Bahan Baku)	Efisiensi Kerja karyawan Ra-ta-rata.
1985	710,78 Jam	985,74 kg/Kary.	848,26
1986	723,46 "	1071,01 "	897,24
1987	833,78 "	1748,96 "	1291,37
1988	1105,20 "	1515,58 "	1862,81
1989	1206,27 "	1462,90 "	1334,59

Sumber : Hasil Perhitungan.

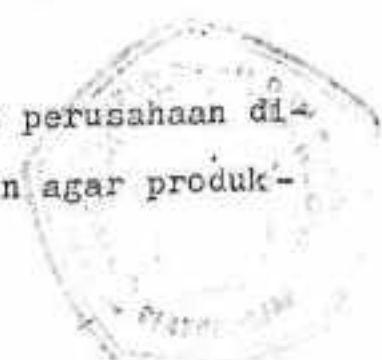
Dari tabel XI di atas terindikasi bahwa nilai efisiensi kerja karyawan cenderung meningkat pada setiap tahunnya, ini membuktikan bahwa setiap karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi terhadap penggunaan waktu maupun terhadap pemakaian bahan baku. Selama kurun waktu tersebut pencapaian nilai perbandingan yang terbesar adalah terjadi pada tahun 1988 yakni dengan nilai efisiensi 1862,81. Ini berarti bahwa pada tahun itu dicapai tingkat efisiensi yang terbaik dibandingkan tahun yang lain. Sedangkan nilai efisiensi yang terendah terjadi pada tahun 1985 dengan nilai perbandingan 848,26, yang artinya bahwa efisiensi kerja karyawan pada tahun itu sangat rendah dibandingkan dengan nilai efisiensi yang dicapai pada tahun 1988. Dari perhitungan nilai efisiensi kerja

rata-rata selama lima tahun tersebut diperoleh nilai efisiensi 1246,85 setiap tahunnya.

Dari hasil perhitungan terhadap nilai efisiensi kerja karyawan diketahui bahwa nilai efisiensi kerja karyawan rata-rata 1246,85, dikaitkan dengan hasil telaah data terhadap nilai prosentase penyimpangan realisasi kerja dalam hal penggunaan faktor-faktor produksi bahan baku, jam kerja karyawan, jam kerja mesin, serta efisiensi kerja-mesin diketahui tingkat penyimpangan rata-rata masih kurang 17,645 % dari yang direncanakan setiap tahun, ini berarti bahwa dengan nilai efisiensi rata-rata 1246,85 setiap tahun terjadi penyimpangan dengan tingkat penyimpangan 17,645 % dari rencana kerja yang ditetapkan. Dengan demikian bahwa hasil kerja karyawan PT. Patun Makateks dalam kurun waktu tersebut hanya mencapai target dengan prosentase pencapaian sebesar 82,355 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja karyawan masih kurang. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pembenahan terhadap kerja karyawan dengan meningkatkan penerapan sistem kerja yang lebih efisien, dengan jalan berusaha menggunakan faktor-faktor produksi sesuai dengan yang direncanakan.

— 5.2. Pengaruh Efisiensi Kerja Karyawan Terhadap Tingkat Pendapatan/Produksi

Karyawan yang dipekerjakan pada suatu perusahaan diharapkan akan mampu bekerja seefisien mungkin agar produk-



tivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Faktor tenaga kerja yang paling menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, masalah efisiensi kerja karyawan harus selalu di bawah pengawasan yang ketat.

Dalam analisa efisiensi kerja karyawan ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh efisiensi kerja yang dilakukan oleh PT. Patun Makateks terhadap pencapaian produksi.

Untuk dapat mengetahui secara kuantitatif bagaimana pengaruh efisiensi kerja karyawan terhadap tingkat produksi digunakan persamaan regresi korelasi sederhana, di mana Variabel X adalah efisiensi kerja karyawan dan Variabel Y adalah tingkat produksi, perhitungan didasarkan pada lima tahun terakhir (1985 s/d tahun 1989). Analisa tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

TABEL XII

PERHITUNGAN PENGARUH EFISIENSI KERJA KARYAWAN
TERHADAP TINGKAT PRODUKSI PT. PATUN MAKATEKS
(1985 - 1989) (dalam.1000)

Tahun	Tingkat Ef. (X)	Tingkat Prod. (Y)	X ²	Y ²	XY
1985	0,8483	1610,756	0,7196	2594534,892	1366,404
1986	0,8972	1794,983	0,8051	3221640,881	1610,378
1987	1,2914	2138,319	1,6676	4572408,146	2761,425
1988	1,8628	2866,652	3,4700	8217693,699	5339,999
1989	1,3346	3120,255	1,7811	9735991,265	4164,292
Σ	6,2343	11530,875	8,4435	28342268,88	15242,489

Sumber : Hasil Perhitungan

a. Persamaan Regressi : $Y = a + b X$

untuk memperoleh nilai parameter a dan b dapat diketahui dari persamaan yakni :

$$\sum Y = na + b\sum X$$

$$\sum XY = a\sum X + b\sum X^2$$

di mana :

a = adalah parameter yang hendak ditaksir yang tergantung pada variabel X.

b = adalah parameter yang akan ditaksir sebagai koefisien pertambahan variabel Y.

Dari kedua persamaan di atas diperoleh formulasi nilai parameter b sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Aplikasi data terhadap formulasi ; maka nilai a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b &= \frac{5(15242,489) - (6,2343)(11530,875)}{5(8,4435) - (6,2343)^2} \\ &= \frac{76212,445 - 71886,934}{42,218 - 38,866} \end{aligned}$$

$$b = \frac{4325,511}{43,35} = \frac{1291,197}{\text{=====}}$$

Untuk mengetahui nilai parameter a, nilai parameter b dapat disubstitusikan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = na + b X$$

$$11530,875 = 5 a + (1291,197)(6,2343)$$

$$11530,875 = 5 a + 8049,709$$

$$11530,875 - 8049,709 = 5 a$$

$$3481,166 = 5 a$$

$$a = \frac{3481,166}{5}$$

5

$$a = 696,23$$

Dari nilai parameter a dan b dapat diperoleh persamaan regressinya sebagai berikut :

$$Y = 696,23 + 1291,197 X$$

Arti dari persamaan regressi yang diperoleh adalah bahwa setiap pertambahan nilai efisiensi kerja karyawan sebesar 696,23 akan memberikan tambahan jumlah produksi sebanyak 1291,197.

b. Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh tingkat efisiensi kerja karyawan terhadap pendapatan produksi, dihitung dengan formula koefisien korelasi, yakni :

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

$$r = \frac{5 (15242,489) - (6,2343) (11530,875)}{\sqrt{\{5 (8,4435) - (6,2343)^2\} \cdot \{5.28342268,88 - (1150,875)^2\}}}$$

$$r = \frac{76212,445 - 718861934}{(42,218 - 38,866) \cdot (141\ 711344,4 - 132961078,3)}$$

$$r = \frac{4325,511}{(3,35) (6750266,1)}$$

$$r = \frac{4325,511}{29313391,44}$$

$$= \frac{4325,511}{5414,184}$$

$$r = \frac{0,798}{\text{=====}} \quad \text{atau} \quad \frac{79,8\ \%}{\text{=====}}$$

Nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,798 atau 79,8 %, menunjukkan bahwa peningkatan produksi erat hubungannya dengan tingkat efisiensi kerja karyawan yakni bahwa kuatnya hubungan tersebut sebesar 79,8 %. Terbukti bahwa jumlah produksi sangat dipengaruhi oleh tingkat efisiensi kerja karyawan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN - SARAN

Berdasarkan masalah pokok, hipotesis, maupun hasil pembahasan yang dikemukakan pada bab-bab terdahulu, maka sebagai rangkuman akhir skripsi ini akan dikemukakan beberapa simpulan dan saran-saran sebagai berikut :

6.1. Simpulan.

1. Bahwa nilai rata-rata efisiensi kerja karyawan yang dapat dicapai selama lima tahun terakhir sebesar 1246,86. Dengan nilai efisiensi sebesar angka tersebut, perusahaan hanya dapat mencapai target dari rencana kerja yang ditetapkan dengan prosentase pencapaian rata-rata sebesar 82,3 %, dengan demikian bahwa masih ada penyimpangan sebesar 17,7 % terhadap yang direncanakan. Seperti yang diduga sebelumnya bahwa sistem penggunaan faktor produksi dan sistem kerja karyawan masih kurang efisien, yakni hanya dapat mencapai angka prosentase pencapaian target 82,3 %.
2. Bahwa tingkat pendapatan produksi sangat dipengaruhi oleh efisiensi kerja karyawan. Hal ini nampak dari hasil perhitungan bahwa naik turunnya tingkat produksi dipengaruhi oleh efisiensi kerja sebesar 0,298 atau dengan tingkat prosentase sebesar 63,7 %. artinya bahwa jika setiap karyawan dalam bekerja melakukan efisiensi kerja sebesar 699,23 maka akan

menghasilkan produksi sebanyak 1291,2 dalam setiap tahun.

3. Kerja yang paling efisien yang dicapai perusahaan selama lima tahun terakhir (1985 s/d 1989), terjadi pada tahun 1988 dengan mencapai nilai perbandingan yang terbesar dari pada tahun-tahun yang lain, yakni dengan nilai efisiensi sebesar 1862,81. Sedangkan tahun 1985, kerja karyawan kurang efisien dengan nilai perbandingan yang terkecil dari tahun-tahun yang lain yakni hanya sebesar 848,62.
4. Yang menyebabkan naik turunnya mekanisme kerja karyawan ditentukan oleh faktor lingkungan perusahaan, baik intern maupun ekstrn. Faktor ekstern perusahaan adalah faktor suhu atau musim yang tidak memungkinkan, sedangkan faktor intern perusahaan adalah seperti kualitas bahan baku, faktor skill tenaga kerja, faktor mesin yang kadang rusak karena sudah tua.
5. Bahwa tingkat efisiensi kerja yang tinggi dapat dicapai dengan menumbuhkan hasrat penghematan tenaga, waktu dan benda untuk mengarah kepada pencapaian efektivitas, produktivitas, dan prestasi kerja yang tinggi.

6.2. Saran - Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kenyataan yang ada, maka penulis merasa perlu mengemukakan saran-saran sebagai

berikut :

1. Diharapkan agar melaksanakan penilaian, pengawasan kepada para karyawan sehingga tercipta mekanisme kerja yang baik dalam perusahaan.
2. Agar efisiensi kerja karyawan ditingkatkan dengan menggunakan semaksimal mungkin segala potensi yang ada pada perusahaan, dengan selalu berusaha melaksanakan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Diharapkan untuk mengadakan pelaksanaan training para karyawan pada bagian yang paling berpengaruh dalam proses produksi dengan tetap menggunakan waktu seefektif mungkin, serta disarankan untuk melakukan penggantian mesin - mesin yang sudah tua.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adisaputro, Gunawan dan Asri, Marwan., Anggaran Perusahaan (Business Budgeting), Prinsip Mekanisme dan Teknik Penyusunannya. (Yogyakarta : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, 1979).
2. Assauri, Sofyan., Manajemen Produksi. Edisi ketiga, Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia, 1980.
3. Asri, Marwan, dan Awig, D.S. Budi., Pengelolaan Karyawan. Edisi Pertama, (Yogyakarta : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, 1986).
4. Atmosudiryo, Pramudi., Dasar-Dasar Manajemen dan Office. Cetakan kelima, Jakarta 1975.
5. Dayan, Anto., Pengantar Metode Statistik I. (Cetakan kesepuluh, Jakarta : Bagian Penerbit Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial; 1986).
6. Flippo, Edwin B., Personnel Management. Fifth Edition; Singapore : McGraw-Hill International Book Company, 1982.
7. Echols, Jhon M., dan Hasan Sadily., Kamus Inggris Indonesia. (Jakarta : Penerbit Gramedia, 1970).
8. Hadipoerwono., Tata Personalialia. Cetakan kelima, Bandung : Penerbit Djambatan, 1982.
9. Nitisemito, Alx S., Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1984.
10. O'Donnel, Koontz, and Weichrich., Management. Seventh Edition McGraw-Hill Kogakusa Ltd, Tokyo: 1967.
11. Soetrisno., Efisiensi Kerja, Yogya, Penerbit : Balai Pembinaan Administrasi universitas Gajah mada, 1976.
12. ThevLiang Gie., Efisiensi Bagi Pembangunan Negara. Suatu Bunga Rampai Bacaan, Yogya : Penerbit Universitas Gajah Mada Press, 1981.
13. Wahid, R. Djoerban., Pelajaran Ekonomi. Jogya: Penerbit Hien Hoo Song, Cetakan kesembilan, 1971.

Majalah - Majalah

1. Putra, J. Ravianto., "Kualitas dan Produktivitas" ;
Majalah Manajemen dan Usahawan Indonesia, No 6
TH. XVIII, Juni 1989.