

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis sekarang ini relatif pesat, dimana dapat dilihat dari tumbuhnya perusahaan-perusahaan dengan produk sejenis sehingga meningkatkan persaingan dalam memperebutkan pasar konsumen. Tujuan perusahaan didirikan adalah untuk memperoleh laba dari hasil penjualan produknya, maka dalam hal ini perusahaan dituntut harus memiliki kebijakan strategi yang baik dan sumber daya yang profesional, sehingga dapat mencapai manajerial yang diinginkan.

PTPN V PKS Tanjung Medan merupakan salah satu perusahaan negeri yang bergerak dibidang perkebunan sawit. Oleh karena itu perusahaan mempekerjakan karyawan yang memiliki keahlian, maka dituntut agar seluruh karyawan bekerja dengan efektif dan efisien disemua bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Karyawan PTPN V dibagi kedalam masing-masing divisi atau bagian, yang masing-masing karyawan mendapat tugas dan tanggung jawab atas tugas yang dijabatnya. Bagian produksi atau non staf produksi dengan pendidikan umum yaitu SMA/Sederajat¹.

Dampak terhadap persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan harus menempuh berbagai macam cara agar tetap eksis. Untuk itu organisasi akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini

¹ Masrukin, wawancara PTPN V, Tanjung Medan, 11 April 2016

berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Arus globalisasi yang tinggi harus ditanggapi dengan serius oleh pelaku bisnis di Indonesia. Suatu perusahaan baik itu bergerak dibidang industri maupun jasa, penyediaan produk yang berkualitas memang telah menjadi tuntutan agar dapat bertahan hidup dalam persaingan, salah satu caranya adalah tetap fokus terhadap kualitas yang menyeluruh (total). Diantaranya adalah memiliki komitmen manajemen yang berfokus pada konsumen, peran karyawan, desain produk dan jasa, penggunaan alat kontrol dan informasi serta manajemen.

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Dalam manajemen terdapat ruang lingkup kegiatan yang luas, sebab pada hakikatnya manajemen bersifat universal yakni adanya manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia dan sebagainya². Dalam penyusunan dan pembahasan tulisan ini penulis mengambil perihal tentang manajemen sumber daya manusia. Kemudian penulis mempersempit

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

² H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), h. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembahasan pada masalah produktivitas karyawan. Produktivitas menyangkut masalah akhir yakni seberapa besar hasil yg diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas³.

Untuk menanggulangi kendala yang dihadapi oleh perusahaan maka hendaknya perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, ditunjukkan melalui skill dan kemampuan yang baik. Sebab karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa dalam organisasi perusahaan. Sehingga dapat memicu suatu permasalahan yang kompleks.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah upah. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Pandangan Islam terhadap produktivitas adalah agama yang mengajarkan kepada kebaikan. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna, baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu

³ Teguh Sulistiyani, *Manajemen Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009),h. 247

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk Allah SWT dituntut untuk melaksanakan ini.⁴

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اٰرْكَعُوْا وَاَسْجُدُوْا وَاَعْبُدُوْا رَبَّكُمْ وَاَفْعَلُوْا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.(Q.S Al- Hajj: 77)⁵

الَّذِيْ يَسْأَلُ مِنْ غَيْرِ حَاجَةٍ كَمَثَلِ الَّذِيْ يَلْتَقِطُ الْجَمْرَ (رواه البيهقي عن حبشي بن جنادة)
Artinya: “orang yang meminta-minta bukan karena kebutuhan yang mendesakseperti orang yang memungut bara api “(Riwayat Al-Baihaqi dari Hasbsyi bin Junadah)⁶

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sehingga disebutkan dalam Al Hadits, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lainnya.

إِنَّ مِنَ الذُّنُوْبِ ذُنُوْبًا لَا تُكَفِّرُهَا الصَّلَاةُ وَلَا الصِّيَامُ وَلَا الْحَجُّ وَلَا الْعَمْرَةُ قِيلَ وَمَا تُكَفِّرُهَا يٰرَسُوْلَ اللّٰهِ قَالَ يُكَفِّرُهَا اِهْمُوْمٌ فِيْ طَلَبِ الْمَعِيْشَةِ (رواه الطبراني عن ابي هريرة)

⁴ Website <http://madinatulummah.blogspot.com/2008/12/produktivitas-dalam-islam.html>, pada tanggal 28 Februari 2016 pukul 14.20

⁵Al-Qur'anul-Karim Terjemahan (Q.S Al-Hajj: 77), h. 341

⁶ Badan Litbang Diklat Kementrian Agama Ri , lajnah Pentashihan Tafsir Al-Qur'an Tematik,(Jakarta: Kamil Pustaka, 2014), h. 43

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Sesungguhnya ada diantara perbuatan dosa yang tidak bisa dihapus oleh (pahala)shalat, puasa, haji atau umrah. Lalu apa yang dapat menghapusnya wahay Rasulullah? Rasul sallallahu ‘alaihi wa sallammenjawab, “kesusahpayahan dalam mencari nafkah penghidupan”*. (Riwayat at-Tabrani dari Abu Hurairah)⁷

Demikian pentingnya usaha mencari nafkah, sehingga Rosulullah menyatakannya sebagai sebuah kewajiban bagi setiap muslim, artinya ketika seseorang tidak berusaha untuk menjadi produktif, maka selama itu pula ia menanggung dosa (melalaikan kewajiban yang seharusnya dikerjakan dengan sebaik-baiknya).

Upahadalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.⁸Tingkat upah juga mempengaruhi tingkat produktivitas, justru adanya upah itu seseorang mau menjadi tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Selain itu masalah upah ini penting juga karena upah yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja.

Upah merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang, tidak termasuk unsur-unsur variabel dan tunjangan lainnya. Dan dalam perusahaanaan yang memperkerjakan kurang dari 148, tanggung jawab menyeluruh untuk

⁷ Ibid, h. 193

⁸ Sony Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu. 2009). h. 151

sistem penggajian terletak pada direktur. Sedangkan organisasi lebih besar, hal ini terletak pada kepala personalia. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti mementingkan mengenai upah, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan dengan upah membuat karyawan bekerja lebih giat dan lebih termotivasi⁹.

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan upah pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam islam. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proposionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya¹⁰

Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Berbicara mengenai motivasi, maka akan dihadapi pada kondisi kerja yang mempengaruhi motivasi itu sendiri, dimana terkadang lingkungan sebagian hal lain yang menjadi motivasi tenaga kerja, karena sebagian hal lain yang menjadi motivator dalam bekerja. Tapi disisi lain pada umumnya lingkungan kerja sangat berkaitan dengan tingkat memotivasi tenaga kerja dan

⁹Michael Amstrong; Helen Murlis, *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*. (Jakarta : Pustaka Binaman, 1995),h 7

¹⁰ Akhamad Mujahidin, *Ekonomi Islam 2*, (Pekanbaru: Al- Mujtahadah Press,2014), h.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara umum, tinggi rendahnya tingkat motivasi akan menentukan tinggi rendahnya produktifitas tenaga kerja.¹¹

Upaya tersebut di atas diwujudkan dalam visi dan misi perusahaan PTPN V PKS Tanjung Medan yaitu untuk meningkatkan pendapatan perusahaan ditempuh dengan cara mengoptimalkan produktifitas kerja karyawan. Pentingnya pencapaian produktifitas kerja hal ini dikarenakan produktifitas kerja pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan sehari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut¹²:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta:2011),h,104

¹² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2010).h

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya

dengan memperhatikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila upah karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan mempunyai upah dan kesejahteraan karyawan yang direncanakan dengan baik dan diterima baik oleh karyawan tersebut dianggap merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya hal tersebut maka produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tiada usai dengan pendidikan dan keterampilan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan, agar produktivitas yang dihasilkan meningkatkan maka perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pemberian upah yang layak serta upah yang memotivasi karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan merupakan salah satu tujuan utama. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatan produktivitas ini diperlukan beberapa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

faktor yang dapat mempengaruhinya. Untuk dapat mendukung kelancaran jalannya produk dalam perusahaan diperlukan pula karyawan yang kemampuannya baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang karyawan sangat erat sekali pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam menyusun skripsi ini penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN V TANJUNG MEDAN KECAMATAN PUJUD KABUPATEN ROKAN HILIR**

B. Batasan Masalah

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis perlu menetapkan permasalahan yang diteliti yaitu **PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PTPN V PKS TANJUNG MEDAN KECAMATAN PUJUD KABUPATEN ROKAN HILIR**

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan pada PTPN V PKS Tanjung Medan?

2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap pengaruh upah pada produktivitas kerja karyawan pada PTPN V PKS Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V PKS Tanjung Medan Kecamatan Pujud.Kabupaten Rokan Hilir
- b. Untuk Mengetahui tinjauan Ekonomi Islam tentang pengaruh upah pada produktivitas kerja karyawan PTPN V PKS Tanjung Medan kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai penerapan dan pengembangan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Sebagai masukan atau informasi yang berguna sehubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan pedoman atau referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
- d. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.Sy) Fakultas Syari'ah dan Hukum

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Metode Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan maka metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, metode tersebut diterapkan dengan langkah-langkah sebagai berikut

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN V PKS Tanjung Medan Kec. Pujud Kab Rokan Hilir, yang menjadikan pertimbangan penulis untuk melakukan penelitian di lokasi ini karena perusahaan ini sangat dikenal dan kemajuan perusahaan ini sangat berkembang pesat, dan upah yang diberikan tidak sesuai dengan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik meneliti ditempat ini.

2. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang penulis peroleh dari PTPN V PKS Tanjung Medan seperti pendapat responden tentang produktivitas kerja.
- b. Data Sekunder adalah data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti jumlah tenaga kerja, sejarah perusahaan, struktur organisasi serta data lain yang mendukung analisis dalam penulisan hasil penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PTPN V PKS Tanjung Medan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam ruang lingkup yang akan diteliti¹³. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 148 orang penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling yaitu suatu cara pengambilan sample yang dilakukan secara acak sederhana. Dalam menentukan jumlah sample dihitung berdasarkan rumus slovin sebagai berikut.¹⁴

$$n = \frac{N}{n(d)^2+1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = nilai presisi (0,1)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sample (n) untuk banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut.

$$n = \frac{148}{148(0,1)^2+1} = \frac{148}{2,48} = 59,67$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka saya mengambil sampel dalam penelitian ini digenapkan menjadi 60 sampel Sebagai responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk menunjang penelitian ini, yaitu :

¹³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analissis Data Skunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 66

¹⁴ Burhan bughin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:Kencana Prenada Media group, 2005)h, 115

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Observasi, yaitu teknik yang menurut adanya pengamatan dari penelitian baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian.¹⁵
- b. Wawancara adalah suatu cara mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada seorang informan atau seorang ahli yang bewenang pada suatu masalah.
- c. Kueisioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memeberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.¹⁶

5. Teknik Analisis Data

Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa dan dengan jalan mengklasifikasikan data-data berdasarkan persamaan jenis dan data tersebut, kemudian diuraikan antara satu data dengan data lainnya dihubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti¹⁷.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan

¹⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jkaarta: Rajawali Pers, 2009), h. 51

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 85

¹⁷ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung Alfabeta, 2010), h. 19

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sebenarnya dari variabel penelitian. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0,3. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung $\geq r$ tabel.¹⁸

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
 x = deviasi rata-rata variabel X
 = $X - \bar{X}$
 y = Deviasi rata-rata variabel Y
 = $Y - \bar{Y}$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.¹⁹ Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha. Suatu instrument dikatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Jika nilai reliabelitas

¹⁸ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Ed. Ke-2, Cet. ke-3, h. 236

¹⁹ Sugiyono, *Op, Cit*, 121

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan > 0,8 adalah baik.²⁰

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right)$$

k = jumlah item

$\sum s_i^2$ = jumlah varians skor total

s_i^2 = varians responden untuk item ke i ²⁵

3) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistic yang akan digunakan. Karena uji statistic parametric mensyaratkan data harus berdistribusi normal.²¹ Data digunakan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, regresi, uji t, dan korelasi dapat dilaksanakan.

4) Skala Pengukuran

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini diatur dengan skala Likert. Pada skala Likert, peneliti harus merumuskan sejumlah pertanyaan mengenai suatu topik tertentu, dan responden diminta memilih apakah ia sangat setuju, setuju, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobotnya sehingga menghasilkan suatu skor tunggal

²⁰ Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009), h. 172

²¹ Supardi, *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*, (Jakarta: Ufuk Press, 2011), h. 129.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengenai suatu topik tertentu.²² Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban, dengan bobot alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel I.1
Skala Pengukuran

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

c. Uji Hipotesis Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variable yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu satu variable terikat Y, dan satu variable bebas X serta berpangkat satu.²³ Dimana variable independen (X) kualitas kerjasedangkan variable dependen (Y) adalah tingkat pendidikan. Uji statistik regresi linear sederhana digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variable melalui koefisien regresinya.²⁴ Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= Produktivitas

a = Konstan

²² Morissan, *Metodologi Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 88.

²³ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),

h. 63.

²⁴ *Ibid*, 103.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b = Koefisien arah regresi linear

X = Upah

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan *untuk* mengetahui apakah variable independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Jika t hitung $>$ t tabel, maka terdapat hubungan yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen. Jika t hitung $<$ t tabel, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.

3. Koefisien Korelasi (r)

Korelasi diartikan sebagai hubungan. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua variable atau lebih. Arah korelasi menunjukkan pola gerakan variable Y terhadap gerakan variable X . Nilai koefisien korelasi ini terletak antara interval -1 sampai 1 ($-1 \leq r \leq 1$). Adapun teknik yang digunakan yaitu korelasi *pearsonproduct moment*. Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan computer melalui program SPSS 21.

Tabel I.2
Pedoman untuk memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Erat
0,80-0,100	Sangat erat

Sumber : Sugiyono, 2012

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

F. Model Penelitian

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut dewan penelitian pengupahan nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja²⁵.

Penentuan tingkat upah didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah riil akan naik. Masa kerja didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang

²⁵Justine T . Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*, (Jakarta: Pt. Grasindo, 2006), H. 185

bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Masa kerja dihitung dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja sampai dengan saat penelitian

Model dalam penelitian ini dapat diterangkan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Gambar I.1
Model Penelitian**



Defenisi Variabel adalah suatu defenisi yang akan diberikan kepada suatu variabel dengan cara memeberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan untuk mengukur variabel tersebut.²⁶

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan analisi teori diatas dapat disusun suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan secara empiris yaitu²⁷.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan pada PTPN V PKS Tanjung Medan (**H_a**)
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dengan produktivitas kerja terhadap karyawan pada PTPN V PKS Tanjung Medan (**H_o**)

²⁶ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013),h. 126

²⁷ Moh, Pabunda Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006),h. 29-30

Berdasarkan pada rumusan masalah dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu : diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V PKS Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

H. Operasional Variabel

Tabel I.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Likert
1	Upah (X)	Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.	1. Upah pokok 2. Tunjangan tetap 3. Tunjangan tidak tetap	1. Sangat setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat tidak Setuju
2	Produktivitas (Y)	Hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan peerjaan yang telah dibebankan pada waktu tertentu	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesien	1. Sangat setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat tidak setuju

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai : latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, model penelitian, rumusan hipotesa, variabel dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Merupakan gambaran umum PTPN V PKS Tanjung Medan yang terdiri dari sejarah berdirinya PTPN V PKS Tanjung Medan.

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tentang teori yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Dalam bab ini merupakan uraian dari segi teori, dari penelitian ini berkenaan dengan: pengertian upah, tujuan upah, dasar hukum upah, dasar penentuan upah, sistem pembayaran upah, faktor-faktor yang mempengaruhi upah, pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja, manfaat dari penilaian produktivitas kerja, indikator produktivitas kerja.

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran dari penulis sebagai jalan keluar dari permasalahan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.