



**PERBAIKAN KOMPENSASI DENGAN PEMBERIAN INSENTIF  
BERDASARKAN ANALISA BEBAN KERJA MENGGUNAKAN  
METODE WLA (WORK LOAD ANALYSIS)  
(STUDI KASUS: PT. XYZ)**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Pada  
Jurusan Teknik Industri**

Oleh :

**RONAL EFENDI**  
**11352102864**



**UIN SUSKA RIAU**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**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.

**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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PERBAIKAN KOMPENSASI DENGAN PEMBERIAN  
INSENTIF BERDASARKAN ANALISA BEBAN KERJA  
MENGUNAKAN METODE WLA (WORK LOAD ANALYSIS)  
(STUDI KASUS: PT. XYZ)**

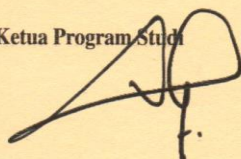
**TUGAS AKHIR**

*Oleh:*

**RONAL EFENDI**  
**11352102864**

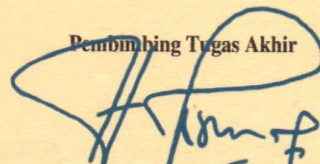
Telah diperiksa dan disetujui sebagai Laporan Tugas Akhir  
di Pekanbaru, pada Tanggal 29 Juni 2020

Ketua Program Studi



**Dr. Fitra Lestari Norhirza, ST., M.Eng**  
**NIP. 19850616 201101 1 016**

Pembimbing Tugas Akhir



**Ismu Kusumanto, ST, MT**  
**NIP. 19730412 200710 1002**

**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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PENGESAHAN

### PERBAIKAN KOMPENSASI DENGAN PEMBERIAN INSENTIF BERDASARKAN ANALISA BEBAN KERJA MENGUNAKAN METODE WLA (*WORK LOAD ANALYSIS*) (STUDI KASUS: PT. XYZ)


#### TUGAS AKHIR

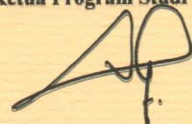
oleh:

**RONAL EFENDI**  
11352102864

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji  
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik  
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
di Pekanbaru, pada tanggal 29 Juni 2020

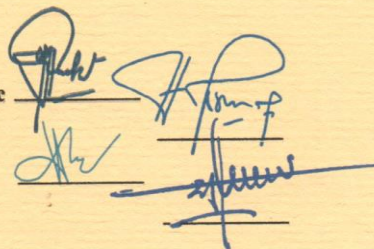
Pekanbaru, 06 Juli 2020  
Mengesahkan,

  
**Dekan**  
**Dr. Ahmad Darmawi, M.Ag**  
NIP. 19660604 199203 1 004

**Ketua Program Studi**  
  
**Dr. Fitra Lestari Norhiza, ST., M.Eng**  
NIP. 19850616 201101 1 016

#### DEWAN PENGUJI :

**Ketua** : H. Ekie Gilang Permata, ST, M.Sc  
**Sekretaris** : Ismu Kusumanto, ST, MT  
**Anggota I** : Dewi Diniaty, ST., M.Ec.dev  
**Anggota II** : Ahmad Mas'ari, SH.I, MA.HK





## © LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta pada penulis. Referensi perpustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan seizin penulis dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan yang meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya diharapkan untuk mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam





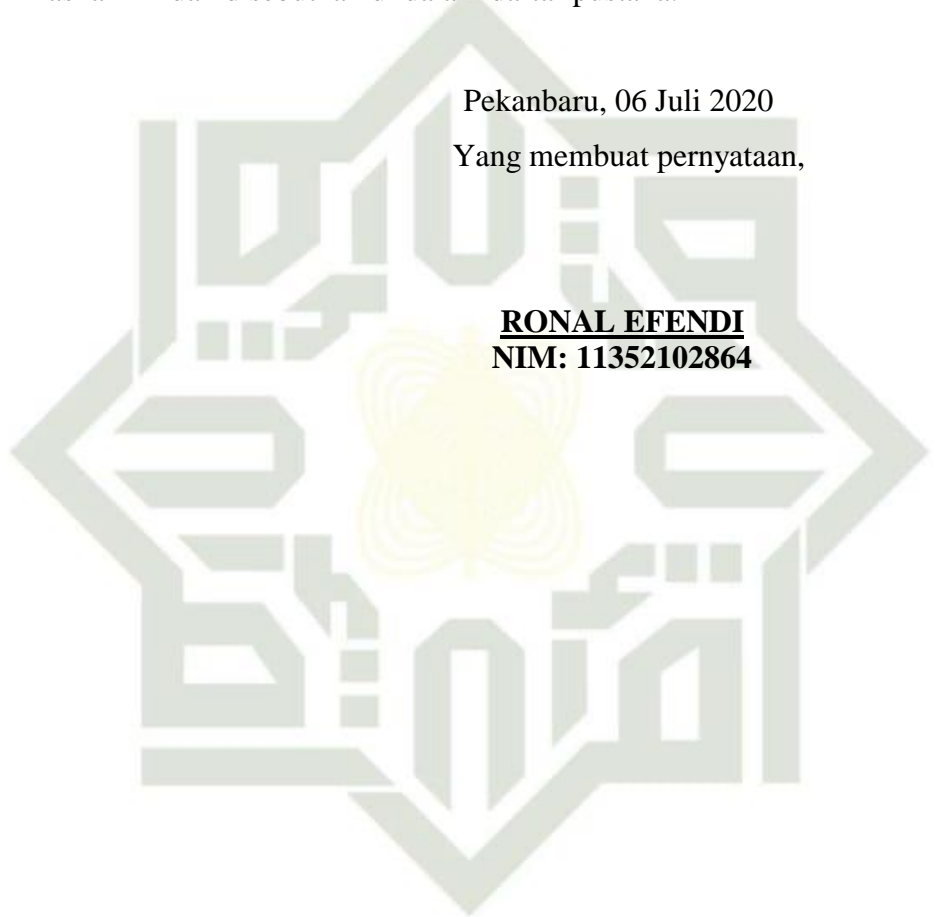
## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 06 Juli 2020

Yang membuat pernyataan,

**RONAL EFENDI**  
**NIM: 11352102864**

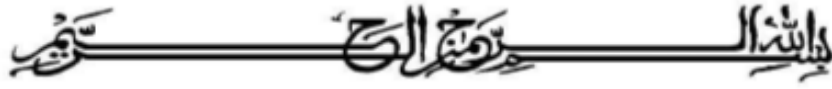


UIN SUSKA RIAU

- 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LEMBAR PERSEMBAHAN



*Bismillah. irrahmanirrahim.....*

Banyak kata dan kalimat yang dapat mewakili rasa yang ingin penulis coba ungkapkan dalam durasi selembar kertas ini. Bahagia tiada terkira saat menyadari telah berhasil melewati fase ini. Rasa haru yang tak terkatakan karena dapat lepas dari status tahanan kampus yang terasa begitu lama membelenggu. Rasa sedih yang kemudian menghantui saat menyadari bahwa sejatinya hari ini telah lama keluarga nanti, namun karena kelalain ku, momen bahagia ini baru terealisasi. Sangat telat rasanya untuk menyadari bahwa diri ini sudah tidak muda dan tidak boleh main-main lagi karena ada tanggung jawab besar di depan sana yang sudah menanti.

### **KUPERSEMBAHKAN KARYA KECIL INI KEPADA:**

*ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia-NYA dan telah memberikan kemudahan serta jalan keluar dari setiap kesulitan yang penulis temui sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.*

*Kedua orang tua yang telah sabar menantikan hari ini dengan penuh harapan dan tak pernah putus berdoa kepada Allah SWT untuk keberhasilan anak laki-lakinya ini. Disaat diri ini dihantui perasaan pesimis dan frustrasi, doa beliau tak pernah putus, menjadi penerang ditengah gelap, penyejuk ditengah kegerahan. Mungkin momen bahagia ini bukan semata-mata karena kerja keras penulis, melainkan karena pada hari ini, doa- doa beliau yang telah dijawab oleh ALLAH SWT*

*Kakak-adik dan sanak family yang telah memberikan support yang luar biasa, baik dari segi moril dan materil*

Pekanbaru, 29 Juli 2020

**Ronal Efendi**  
**NIM. 11352102864**

- 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.



- 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Perbaikan Kompensasi Dengan Pemberian Insentif Berdasarkan Analisa Beban Kerja Menggunakan Metode WLA (*Work Load Analysis*) (Studi Kasus: PT. XYZ)**

**Ronal Efendi**  
**11352102864**

**Tanggal Sidang : 29 Juni 2020**  
**Periode Wisuda :**

**Jurusan Teknik Industri**  
**Fakultas Sains dan Teknologi**  
**Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**  
**Jl. Soebrantas No. 155 Pekanbaru**

**ABSTRAK**

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan tanki truk, karoseri dan konstruksi baja. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stress kerja, motivasi kerja menurun dan kecelakaan kerja. Identifikasi masalah adalah tingginya *turnover* karyawan selama tiga tahun terakhir disebabkan tingginya beban kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Tahun 2017 terdapat 4 orang operator yang resign, tahun 2018 sebanyak 4 orang, pada tahun 2019 tertinggi sebanyak 7 orang. Tujuan penelitian adalah memberikan usulan sistem pemberian insentif berdasarkan kelebihan beban kerja bagi operator produksi menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA). Tahap awal adalah pengamatan kegiatan produktif dengan metode *work sampling*, menghitung persentase produktif, menentukan nilai *performance rating* dengan metode *westing house* serta menentukan nilai *allowance* menggunakan tabel ILO (*Industrial Labour Organization*). Hasil perhitungan terdapat 10 orang operator menanggung kelebihan beban kerja (>100%), yaitu antara 102% sampai 112% dengan besar insentif diterima sebesar Rp 40.500,- sampai dengan Rp 262.440,-. Pemberian insentif ini diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan dari perusahaan.

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Insentif, Turnover, Work Load Analysis (WLA)*

UIN SUSKA RIAU



**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.

# Improvement Of Compensation By Providing Incentives Based On Workload Analysis Using WLA Method (Case Study: PT. XYZ)

**Ronal Efendi**  
**11352102864**

*Date Final Exam* : 29 June 2020  
*Date of Graduate Ceremony* :

*Departement Of Industrial Engineering*  
*Faculty Of Science And Technology*  
*State Islamic University Of Sultan Syarief Kasim Riau*  
*Soebrantas Street No. 155 Pekanbaru*

### ABSTRACT

*PT. XYZ is a company engaged in the manufacture of tanks, car body and steel construction. High workload can cause work stress, decreased work motivation and work accident. Problem identification is the high turnover of employees during the last three years due to the high work load and employee dissatisfaction with the salary received. In 2017 there were 4 operators who resigned, in 2018 there were 4 operators, in 2019 highest were 7 operators. The purpose of this research is to propose an incentive system based on workload for production operators using the workload analysis method (WLA). The first step is to observe productive activities using the work sampling method, calculate the percentage of productivity, determine the of performance rating using the westing house method and determine the allowance values using ILO (Industrial Labour Organization)'s table. The result of the calculation there are 10 operators to bear the excess workload, which is between 102% to 112% with large incentives received from Rp 40.500,- to Rp 262.444,-. This incentive is expected to motivate employees to work and reduce employee turnover from the company.*

**Keyword:** *Work Load, Incentives , Employee Turnover, Work Load Analysis (WLA)*

UIN SUSKA RIAU





## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb. Al-hamdulillahirobbil 'alamin*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini dengan judul **”Perbaikan Kompensasi Dengan Pemberian Insentif Berdasarkan Analisa Beban Kerja Menggunakan Metode WLA (Work Load Analysis)”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik di Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah banyak memberi petunjuk, bimbingan, dorongan dan bantuan dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama pada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Ahmad Darmawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fitra Lestari Norhiza, ST., M.Eng, Ph.D selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Zarnelly, S.Kom, M.Sc Sekretaris Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Ismu Kusumanto, ST., MT selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini.

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.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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.

Bapak Ekie Gilang Permata, ST, M.Sc selaku ketua sidang yang telah menularkan semangat yang luar biasa kepada penulis

Ibu Dewi Diniaty, ST, M.Ec.dev dan Bapak Ahmad Mas'ari, SH.I, MA.HK selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini.

Ibu Misra Hartati, ST, MT selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan saran bagi penulis selama perkuliahan.

Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan Ilmu Pengetahuan bagi penulis selama masa perkuliahan.

10. Pihak perusahaan PT.XYZ beserta jajaran yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena telah banyak membantu dalam pengerjaan Laporan Tugas Akhir ini.

11. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis Jonedi (Ayah), Sofinar (Ibu), saudara kandung (Dumri Hayati dan Risa Apriyani) dan seluruh keluarga serta sanak saudara penulis yang selama ini telah banyak berjasa memberikan dukungan moril dan materil serta do'a restu sehingga dapat menempuh pendidikan hingga S1 di Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

12. Nelfri Agustin yang tidak pernah bosan dan selalu nyinyir untuk memberikan semangat, serta sudah ikhlas meminjamkan printernya selama berbulan-bulan. Bantuan itu sungguh tiada terkira.

13. Sahabat-sahabatku Irsan Naufaldi, Juprino Dekri, Abdul Rahman, Aidil Putra, Asri Rahayu yang telah sama-sama berjuang dan saling menularkan semangat demi menyentuh garis finish di sisa sisa tenaga yang kita miliki. Tidak lupa teman-teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga turut memberikan dorongan semangat kepada penulis. Semoga kita senantiasa diberikan kemudahan oleh ALLAH SWT dalam mencapai cita-cita kita di dunia dan di akhirat, amiin.



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.

4. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2013 yang masih tersisa di tahun 2020 ini, yang saling memberikan motivasi agar sama-sama semangat dalam menyelesaikan studi ini.

5. Serta kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih, semoga bantuan bimbingan dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Laporan ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari laporan tugas akhir ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, 29 Juni 2020

Penulis,

**(RONAL EFENDI)**

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR ISI

**Halaman**

<b>HALAMAN COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	10
1.3    Tujuan Penelitian.....	10
1.4    Manfaat Penelitian.....	10
1.5    Batasan Masalah.....	11
1.6    Posisi Penelitian .....	11
1.7    Sistematika Penulisan Laporan .....	14
<b>BAB II     LANDASAN TEORI</b>	
2.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2    Maksud dan Tujuan Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.1    Maksud dari Manajemen Sumber Daya Manusia ..	16

- 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.



**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.

2.2.2 Tujuan dari Sumber Daya Manusia.....	17
2.3 Intensi Keluar ( <i>Turnover Intension</i> ).....	18
2.4 Faktor Faktor Penyebab Turnover (Perputaran Karyawan	19
2.5 Kompensasi .....	20
2.5.1 Kompensasi Upah.....	21
2.5.2 Kompensasi Insentif .....	22
2.6 Tujuan Kompensasi.....	23
2.7 Definisi Upah Dalam Islam .....	24
2.8 Prinsip Upah Dalam Islam .....	25
2.9 Perbedaan Tingkat Upah Islam .....	26
2.10 Definisi Beban Kerja .....	27
2.10.1 Beban Kerja Oleh Karena Faktor Eksternal.....	28
2.10.2 Beban Kerja Oleh Karena Faktor Internal.....	28
2.11 Analisa Beban Kerja.....	29
2.12 Perhitungan Beban Kerja dengan Metode Workload Analysis (WLA) .....	30
2.13 Metode <i>Work Sampling</i> .....	31
2.14 Melakukan <i>Sampling</i> .....	32
2.14.1 Sampling Pendahuluan ( <i>Pre-WorkSampling</i> ) .....	32
2.14.2 Pengujian Keseragaman Data.....	33
2.14.3 Pengujian Kecukupan Data .....	34
2.15 Penyesuaian dengan Metode <i>WestingHouseSystemRating</i>	35
2.16 Penentuan Kelonggaran ( <i>Allowane</i> ).....	37
2.16.1 Kelonggaran Untuk Kebutuhan Pribadi .....	37
2.16.2 Kelonggaran Untuk Menghilangkan <i>Fatigue</i> .....	39
2.16.3 Kelonggaran Untuk Hambatan Yang Tidak Terhindarkan .....	39
2.17 Undang-Undang Yang Mengatur Tentang Upah .....	40



**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

3.1	Survei Pendahuluan .....	46
3.2	Studi Pustaka .....	46
3.3	Identifikasi Masalah .....	46
3.4	Perumusan Masalah.....	47
3.5	Penetapan Tujuan .....	47
3.6	Pengumpulan Data .....	47
3.7	Pengolahan Data.....	48
3.7.1	Menghitung % Produktif dan % nonproduktif .....	46
3.7.2	Uji Kecukupan Data .....	49
3.7.3	Uji Keseragaman Data.....	50
3.7.4	Melakukan Perhitungan Performance Rating dengan Westing House dan Menghitung Allowance dengan Tabel ILO .....	50
3.7.5	Menghitung Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode WLA ( <i>Workload Analysis</i> ).....	51
3.7.6	Menghitung Jumlah Operator Optimal.....	51
3.7.7	Menghitung Besaran Insentif yang Akan Diterima Oleh Masing-masing Operator.....	51
3.7.8	Menghitung Total Upah Yang Diterima Masing-Masing Operator .....	52
3.8	Analisa.....	52
3.9	Penutup.....	52

**BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

4.1	Pengolahan Data .....	53
4.1.1	Profil Perusahaan.....	53
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.1.3	Sistem Pembagian Kerja Karyawan <i>Workstell</i> (Operator) .....	54
4.1.4	Mengidentifikasi Elemen Kerja.....	57



**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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1.5	Menentukan Jadwal Pengamatan .....	59
4.1.6	Jadwal Kunjungan .....	61
4.2	Pengolahan Data .....	61
4.2.1	Menghitung % Produktif Operator .....	63
4.2.2	Perhitungan Uji Kecukupan.....	64
4.2.3	Perhitungan Uji Keseragaman.....	67
4.2.4	Perhitungan Faktor Penyesuaian .....	71
4.2.5	Perhitungan Faktor Kelonggaran ( <i>Allowance</i> ).....	73
4.2.6	Menghitung Beban Kerja Operator Dengan Metode WLA .....	75
4.2.7	Menghitung Jumlah Operator Optimal .....	77
4.2.8	Menghitung Besar Insentif Yang Diterima Masing-Masing Operator.....	79
4.2.9	Menghitung Total Upah Yang Diterima Operator .....	82

**BAB V ANALISA**

5.1	Analisa % Produktif Operator.....	86
5.2	Analisa Uji Kecukupan.....	86
5.3	Analisa Uji Keseragaman .....	87
5.4	Analisa Faktor Penyesuaian.....	87
5.5	Analisa Faktor Kelonggaran ( <i>Allowance</i> ).....	89
5.6	Analisa Beban Kerja Yang Diterima Operator .....	89
5.7	Analisa Jumlah Operator Optimal .....	91
5.8	Analisa Besar Insentif Yang Diterima Masing-Masing Operator .....	92
5.9	Analisa Total Upah Operator .....	93

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1	Kesimpulan .....	94
6.2	Saran .....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

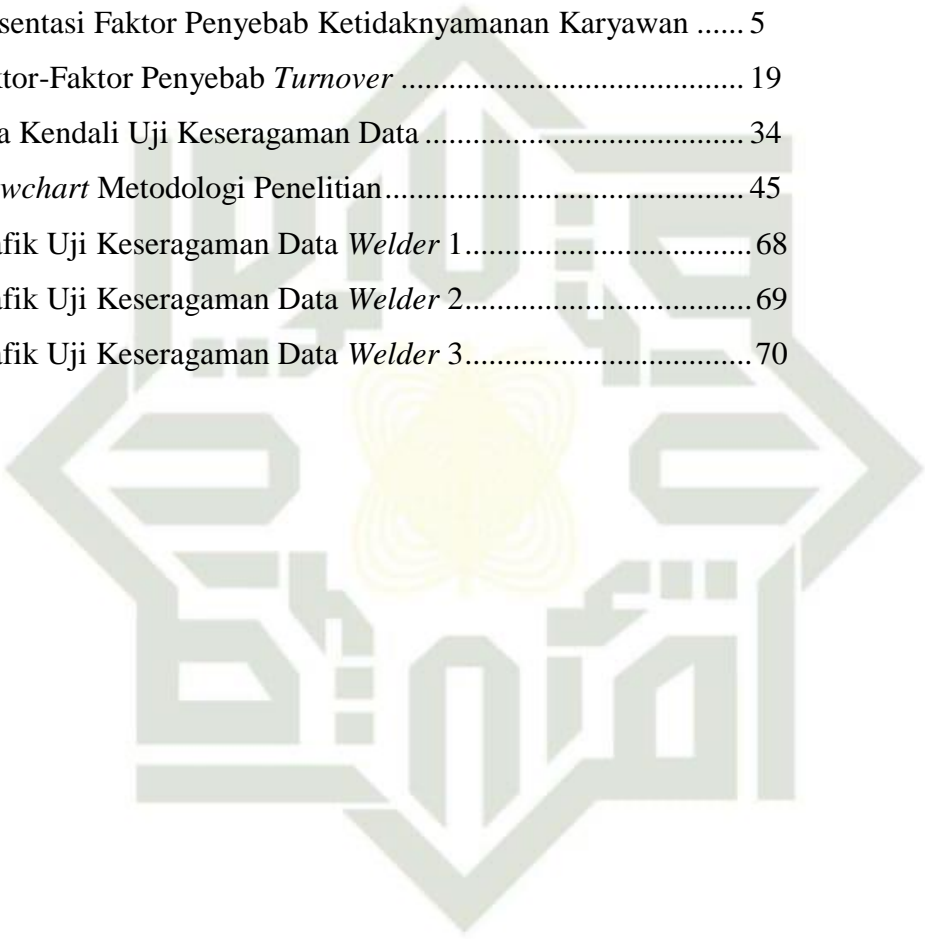


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Fluktuasi Tingkat <i>Turnover</i> dari Tahun 2017-2019 .....	3
Gambar 1.2	Persentasi Tingkat Kenyamanan Karyawan Bekerja di PT. XYZ .....	4
Gambar 1.3	Persentasi Faktor Penyebab Ketidaknyamanan Karyawan .....	5
Gambar 2.1	Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover</i> .....	19
Gambar 2.2	Peta Kendali Uji Keseragaman Data .....	34
Gambar 3.1	<i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian.....	45
Gambar 4.1	Grafik Uji Keseragaman Data <i>Welder</i> 1.....	68
Gambar 4.2	Grafik Uji Keseragaman Data <i>Welder</i> 2.....	69
Gambar 4.3	Grafik Uji Keseragaman Data <i>Welder</i> 3.....	70







- 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.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Interpretasi Jawaban Responden .....	4
Tabel 1.2	Rincian Gaji Operator PT.XYZ.....	7
Tabel 1.3	<i>Sampling</i> Pendahuluan .....	8
Tabel 1.4	Posisi Penelitian.....	12
Tabel 2.1	Hasil Pengamatan <i>Pre-Work Sampling</i> .....	33
Tabel 2.2	Faktor Keterampilan pada Metode <i>Westinghouse</i> .....	35
Tabel 2.3	Faktor Kondisi Kerja pada Metode <i>Westinghouse</i> .....	35
Tabel 2.4	Faktor Konsistensi pada Metode <i>Westinghouse</i> .....	36
Tabel 2.5	Faktor Usaha pada Metode <i>Westinghouse</i> .....	36
Tabel 2.6	Nilai Kelonggaran Berdasarkan Rekomendasi ILO .....	38
Tabel 4.1	Daftar Operator <i>Worksteel</i> .....	54
Tabel 4.2	Rincian Gaji Karyawan PT XYZ Bulan September 2019.....	55
Tabel 4.3	Rincian Gaji Yang Digunakan Dalam Pengolahan Data.....	56
Tabel 4.4	Elemen Kerja Operator <i>Welder</i> .....	57
Tabel 4.5	Elemen Kerja Operator Bodem .....	57
Tabel 4.6	Elemen Kerja Operator Mesin <i>Rolling Bending</i> .....	58
Tabel 4.7	Elemen Kerja Operator Mesin <i>Cutting</i> .....	58
Tabel 4.8	Elemen Kerja Operator <i>Painter</i> .....	58
Tabel 4.9	Aktifitas Non Produktif Operator .....	59
Tabel 4.10	Bilangan Acak Terpilih .....	60
Tabel 4.11	Waktu Pengamatan Terpilih .....	60
Tabel 4.12	Tabel Pengamatan <i>Work Samling</i> .....	61
Tabel 4.13	Rekapitulasi % Produktif Operator .....	63
Tabel 4.14	Hasil Pengamatan <i>Work Sampling Welder 1</i> .....	65
Tabel 4.15	Hasil Pengamatan <i>Work Sampling Welder 2</i> .....	65
Tabel 4.16	Hasil Pengamatan <i>Work Sampling Welder 3</i> .....	66
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Uji Keccukupan 18 Operator Produksi PT XYZ .....	67



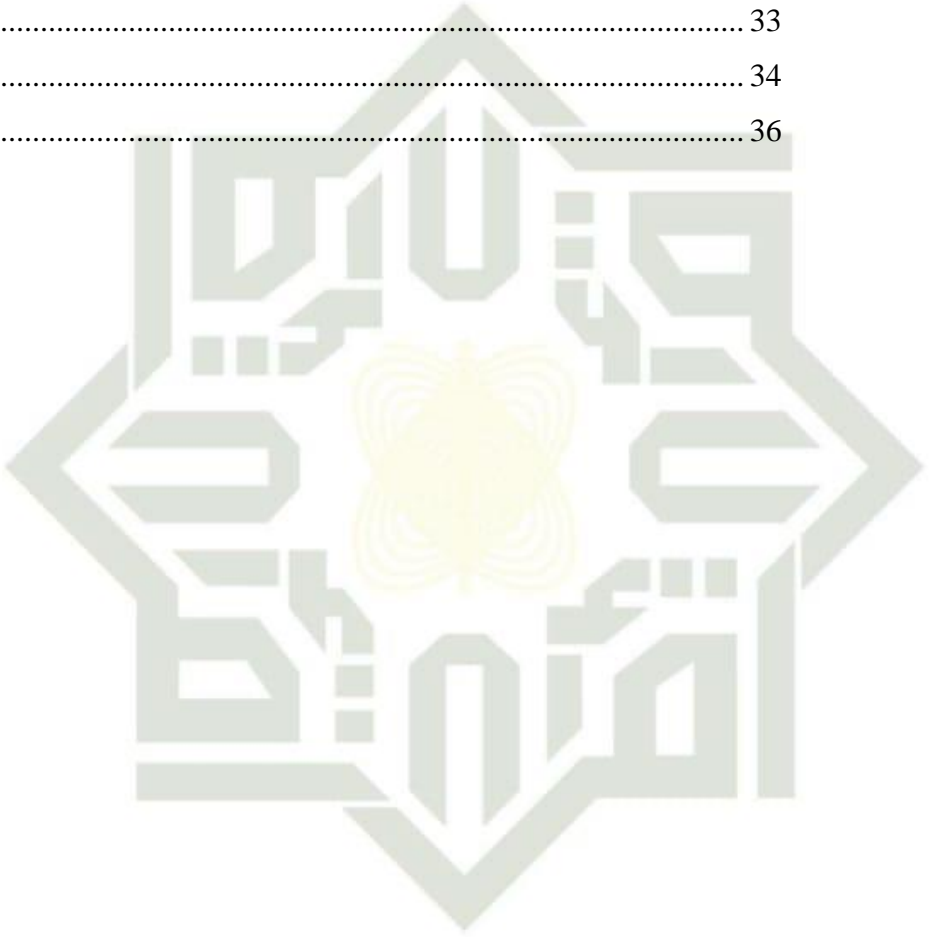
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Uji Keseragaman Data 18 Orang Operator .	71
Tabel 4.19	Rekapitulasi Hasil Perhitungan <i>Performance Rating</i> .....	72
Tabel 4.20	Total Nilai Allowance Operator <i>Welder</i> 1.....	71
Tabel 4.21	Total Nilai Allowance Operator <i>Welder</i> 2.....	72
Tabel 4.22	Total Nilai Allowance Operator <i>Welder</i> 3.....	72
Tabel 4.23	Rekapitulasi Nilai <i>Allowance</i> Seluruh Operator.....	75
Tabel 4.24	Rekapitulasi Perhitungan Beban Kerja.....	76
Tabel 4.25	Usulan Jumlah Operator Yang Dibutuhkan Berdasarkan Beban Kerja .....	79
Tabel 4.26	Rekapitulasi Perhitungan Besar insentif Yang Diterima Operator .....	82
Tabel 4.27	Rekapitulasi Total Upah Operator.....	84
Tabel 4.28	Rincian Gaji Usulan Setelah Perhitungan Insentif Beban Kerja .....	85



## DAFTAR RUMUS

Rumus 2.1	.....	31
Rumus 2.2	.....	33
Rumus 2.3	.....	33
Rumus 2.4	.....	33
Rumus 2.5	.....	34
Rumus 2.6	.....	36



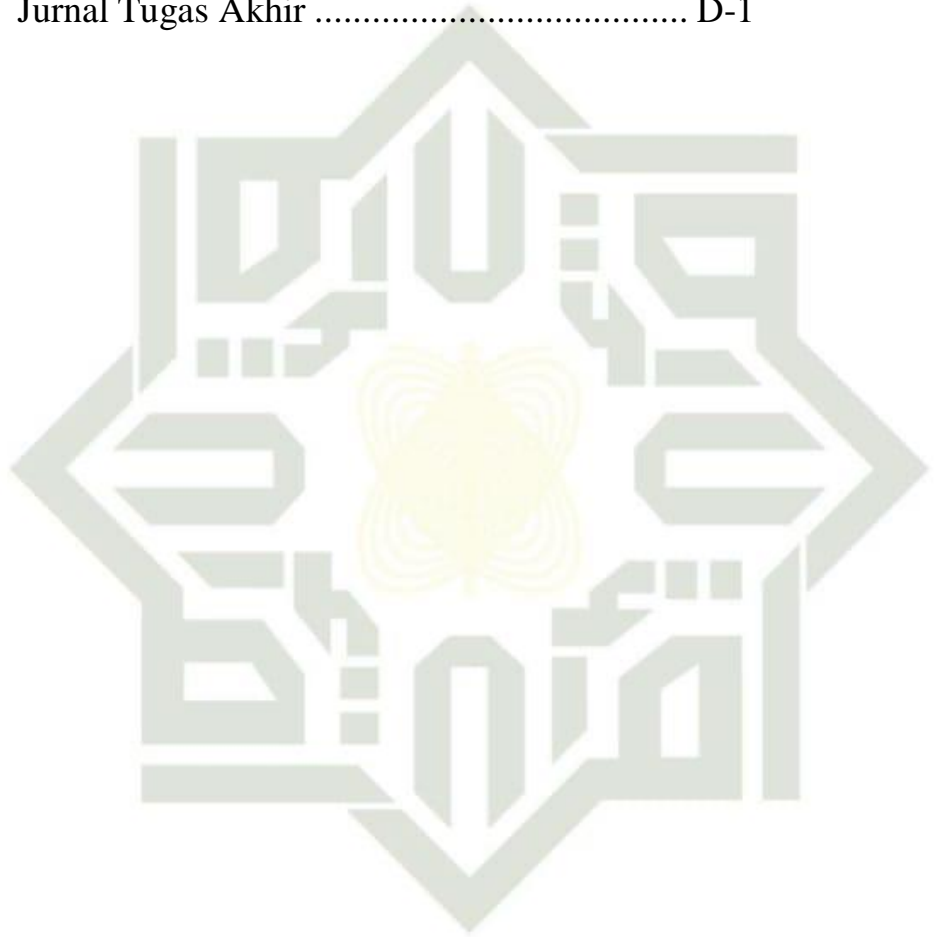
UIN SUSKA RIAU

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



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A</b>	Foto Penelitian.....	A-1
<b>Lampiran B</b>	Kuesioner Pendahuluan .....	B-1
<b>Lampiran C</b>	Rekap Hasil Pengamatan Work Sampling.....	C-1
<b>Lampiran D</b>	Jurnal Tugas Akhir .....	D-1



UIN SUSKA RIAU

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Loyalitas karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh semua perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan unsur prioritas yang menunjang perusahaan dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan kontribusi maksimal para karyawan dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan. Sementara, karyawan membutuhkan apresiasi nyata atas setiap kontribusi dan loyalitas yang telah mereka persembahkan, ini dapat berupa gaji, penghargaan, promosi jabatan dan lain-lain. Jika terjadi gesekan antara dua kepentingan ini maka perusahaan akan mendapatkan masalah besar. Hal ini akan memicu potensi demotivasi yang berdampak pada hasil kerja yang menurun hingga tingkat paling tinggi adalah keluarnya karyawan dari organisasi, tentu hal ini akan sangat merugikan karena perusahaan harus rela kehilangan karyawan terbaiknya. Hal ini akan menjadi tugas berat bagi setiap manajemen tingkat atas untuk menjaga keharmonisan antara perusahaan dan karyawan agar tetap dapat eksis dalam persaingan bisnis global.

Beban kerja merupakan besaran suatu pekerjaan yang harus ditanggung atau dipikul oleh seseorang dalam suatu jabatan atau organisasi. Beban kerja menjadi satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus bijak dalam mendistribusikan beban kerja setiap karyawannya. Karyawan dengan beban kerja berlebih akan cepat bosan dan lelah dalam bekerja hingga akhirnya semangat kerjanya pun menurun. Jika hal ini dibiarkan tentu akan menjadi masalah besar bagi perusahaan, motivasi karyawan menurun berdampak dengan menurunnya kinerja dan produktivitas, produk tidak selesai tepat waktu, konsumen komplain, perusahaan kehilangan pelanggan. Perusahaan benar-benar akan terjebak dalam kerugian



besar jika masalah sumber daya manusia terkait beban kerja karyawan ini tidak disiasati dengan bijak. Terkait permasalahan ini, Rasulullah SAW pernah berwasiat kepada kita semua:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: *“Dan janganlah kalian membebani mereka (Budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.”* (Hadist Bukhari no.30)

Peringatan tegas disampaikan oleh Rasulullah SAW untuk kita semua, terutama bagi para pengusaha. Apabila pengusaha membebani suatu tugas yang berat kepada pekerjanya seperti beban kerja yang berlebih, maka pengusaha dianjurkan untuk membantu pekerja dalam melakukan tugas tersebut. Bantuan yang dimaksud dalam hadist tersebut dapat berupa bantuan langsung dari sang pengusaha ataupun dapat berupa upah lebih yang diberikan pengusaha berupa tunjangan atau insentif kepada pekerja tersebut. Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan serta memacu motivasi karyawan dalam bekerja. Insentif dapat merangsang semangat kerja karyawan, sehingga dapat mencegah karyawan agar tidak meninggalkan organisasi atau perusahaan.

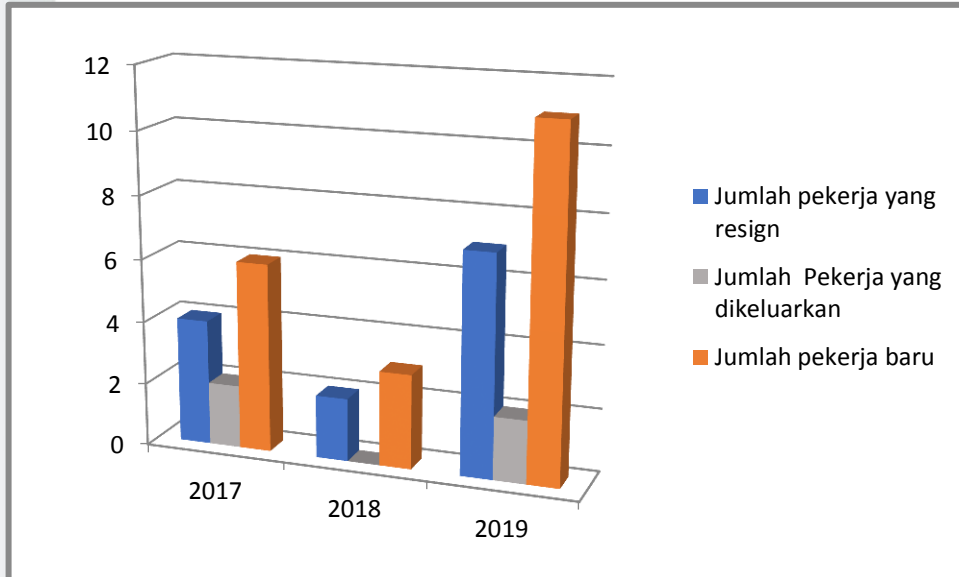
PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tanki truk, karoseri dan konstruksi baja. Permasalahan yang teridentifikasi pada perusahaan ini yaitu banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang HRD, kebanyakan karyawan mengeluhkan masalah gaji yang diterima dan meminta agar gajinya dinaikkan.

Fluktuasi perputaran karyawan di PT. XYZ dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



**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.



Gambar 1.1 Fluktuasi Tingkat *Turnover* dari Tahun 2017-2019

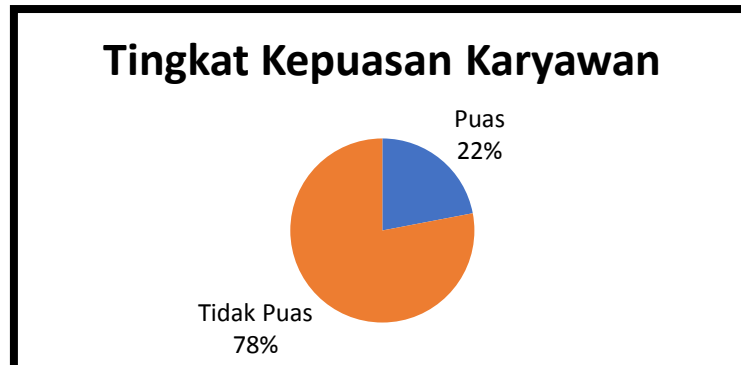
Dapat dilihat pada Gambar 1.1 di atas yang menampilkan fluktuasi perputaran karyawan di PT. XYZ selama tiga tahun terakhir. Terlihat bahwa perputaran karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami naik-turun. Pada tahun 2019 terdapat sebanyak 9 orang yang meninggalkan perusahaan, 7 orang karyawan mengundurkan diri, sementara 2 orang lagi dikeluarkan oleh perusahaan dengan berbagai macam alasan. Untuk menjaga agar proses produksi dapat berjalan normal tentu perusahaan harus cepat menutupi kekosongan jabatan yang telah ditinggalkan oleh karyawan tersebut. Pada tahun 2019 ini saja, perusahaan merekrut sebanyak 11 orang karyawan baru untuk menutupi kekosongan tersebut. Tentu hal ini menjadi sebuah kerugian bagi perusahaan karena harus mengeluarkan *cost* untuk perekrutan ini.

Penyebab dari perputaran karyawan di PT. XYZ terus ditelusuri dengan melakukan wawancara via telepon dengan tiga orang karyawan yang telah *resign*. Dua dari tiga orang tersebut membenarkan bahwa masalah kompensasi atau gaji adalah faktor yang menyebabkan mereka meninggalkan perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Karyawan yang satunya mengaku kurang puas dengan manajemen yang diterapkan oleh perusahaan ditambah dengan minimnya penerapan keselamatan kerja di perusahaan tersebut. Pernyataan ini juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner pendahuluan kepada seluruh



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

operator yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Persentasi dari pernyataan responden tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.2 Persentasi Tingkat Kepuasan Karyawan Bekerja di PT. XYZ

Terlihat dari gambar diatas sebesar 78% dari 18 orang responden merasa kurang puas bekerja di perusahaan tersebut dan sebagian lagi yaitu sebesar 22% merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. 14 orang atau 78% yang merasa tidak puas selama bekerja di perusahaan memberikan alasan yang berbeda-beda. Berdasarkan interpretasi hasil jawaban rerpsonden, kebanyakan responden memperlmasalahkan faktor gaji dengan beban kerja, dimana para karyawan banyak yang mengeluhkan tidak sebandingnya beban kerja dengan gaji yang diterima.

Table 1.1 Interpretasi Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Interpretasi
1	Saya kurang nyaman bekerja disini karena kurangnya pengaman (Safety) saat bekerja sementara kami berhadapan dengan material dan alat-alat yang berbahaya	Minimnya pengamanan (Safety) atau Lingkungan Kerja yang Buruk
2	Kurangnya saling Menghargai dalam perusahaan	Lingkungan perusahaan yang buruk/ buruknya komunikasi antar pekerja
3	Perusahan Kurang Menghargai kinerja saya	Sikap Atasan yang kurang baik
4	Saya merasa beban kerja tidak sesuai dengan gaji yang didapat	Beban kerja dan gaji tidak berbanding lurus
5	Beban kerja di perusahaan ini jauh lebih berat daripada perusahaan tempat saya bekerja sebelumnya, tapi gaji nya kurang sesuai	Beban kerja yang tinggi

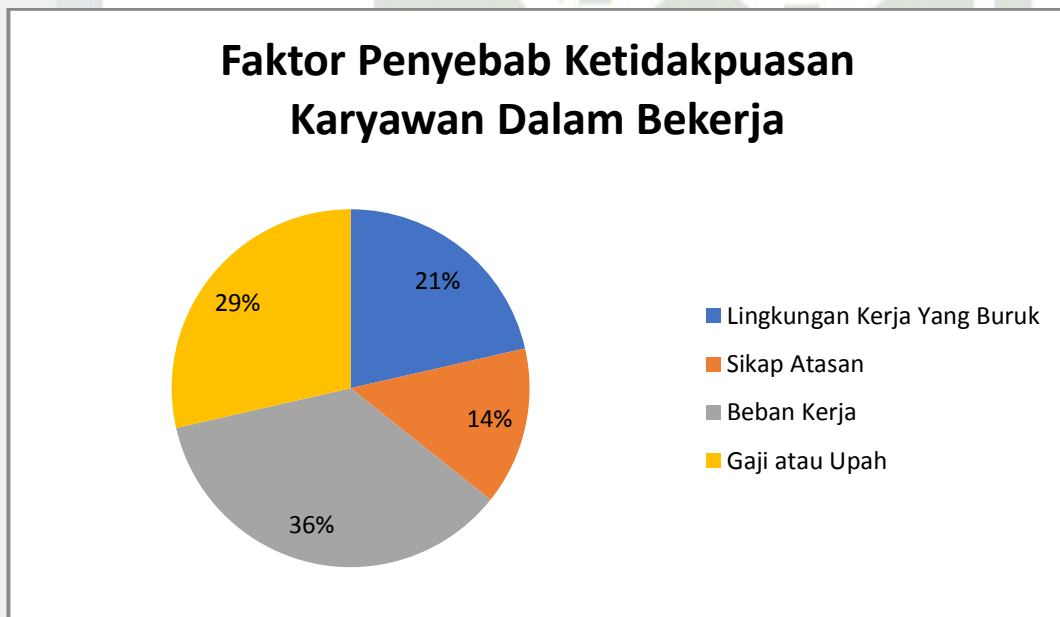




Tabel 1.1 (Lanjutan) Interpretasi Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Interpretasi
6	Uang lembur sering terlambat, padahal upah yang kami terima sangat bergantung uang lembur.	Upah lembur telat dibayarkan.
7	Beban kerja terlalu tinggi dan gaji tidak sesuai	Beban kerja tidak sebanding dengan gaji
8	Gaji tidak sesuai dengan beban kerja	Beban kerja tidak sebanding dengan gaji
9	Toleransi terhadap keluarga yang sakit kurang memuaskan	Sikap atasan yang kurang baik
10	Beban kerja tidak sebanding dengan gaji yang didapat	Beban kerja tak sesuai dengan gaji
11	Menurut saya bekerja disini memiliki tingkat bahaya yang tinggi, namun safety kurang	Lingkungan kerja yang buruk (minim Safety)
12	Saya sudah lama bekerja disini, namun gaji segitu-segitu saja	Gaji tidak naik-naik
13	Untuk mendapatkan gaji yang cukup kami harus menambah lebih banyak jam lembur	Gaji kurang mencukupi atau gaji kurang memuaskan.
14	Kami bekerja dengan target untuk menyelesaikan produk dengan jumlah pekerja yang sedikit	Beban kerja yang tinggi

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan karyawan kurang puas selama bekerja dapat dilihat pada diagram pada Gambar 1.3 dibawah ini.



Gambar 1.3 Persentasi Faktor Penyebab Ketidakpuasan Karyawan

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



**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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat dilihat pada Gambar 1.3 merupakan diagram yang menampilkan faktor yang menyebabkan 14 orang responden merasa tidak puas selama bekerja di PT XYZ. Responden memberikan respon atau pernyataan yang beragam, mulai dari faktor gaji, beban kerja, sikap atasan yang kurang baik dan lingkungan kerja yang buruk. Dari beragam respon tersebut dapat kita lihat bahwa pernyataan responden dominan mengeluhkan tingginya beban kerja dan diikuti dengan kurangnya puasanya terhadap gaji yang diterima. Karyawan yang mengeluhkan tingginya beban kerja sebesar 36% dan yang mengeluhkan masalah gaji sebesar 29%. Untuk melihat besaran gaji yang diterima oleh karyawan, dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi 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. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

no	nik	nama	gaji pokok			kerajinan			lembur			uang makan			grand total	potongan	labour	uang	kredit	BPIS	jumlah	bersih
			hari	x	Rp	total	hari	x	Rp	total	jam	x	Rp	total								
1	53	Operator Welder1	22	Rp	68.000	22	Rp	427.500	74,5	Rp	16.300	21	Rp	441.000	3.529.950		2.000.000			46.300	2.046.300	1.483.650
2	98	Operator Welder2	23	Rp	56.500	23	Rp	425.500	101	Rp	14.000	24	Rp	394.000	3.643.000		1.700.000	500.000		46.300	2.246.300	1.396.700
3	104	Operator Welder5	22,5	Rp	55.500	18,500	Rp	416.250	88,5	Rp	13.900	24,5	Rp	493.500	3.388.650		850.000			46.300	896.300	2.492.350
4	105	Operator Rolling3	22,5	Rp	56.500	19,500	Rp	438.750	93,5	Rp	13.900	24,5	Rp	504.000	3.513.650		800.000			46.300	946.300	2.667.350
5	129	Operator Welder3	22	Rp	56.000	18,500	Rp	407.000	59	Rp	13.900	22	Rp	462.000	2.921.000		1.100.000			46.300	1.446.300	1.748.800
6	130	Operator Painter1	22	Rp	54.500	17,500	Rp	385.000	66,5	Rp	13.500	22	Rp	462.000	2.943.750		1.500.000			46.300	1.446.300	1.397.450
7	161	Operator Welder4	22	Rp	56.500	18,500	Rp	407.000	96,5	Rp	14.000	22	Rp	462.000	3.463.000		2.000.000	500.000		46.300	2.546.300	916.700
8	170	Operator Painter2	22,5	Rp	54.500	18,000	Rp	405.000	70,5	Rp	13.500	22,5	Rp	472.500	3.055.500		400.000			46.300	446.300	2.609.200
9	171	Operator Painter3	23,5	Rp	54.000	17,500	Rp	411.250	93,5	Rp	13.500	23,5	Rp	493.500	3.486.000		Rp			46.300	1.446.300	1.989.700
10	173	Operator Cutting3	21	Rp	54.500	18,000	Rp	378.000	94	Rp	13.500	24,5	Rp	514.500	3.306.000		Rp			46.300	996.300	2.309.700
11	175	Operator Cutting2	24,5	Rp	55.000	18,500	Rp	433.250	98,5	Rp	13.800	24,5	Rp	514.500	3.679.475		Rp			46.300	396.300	3.283.175
12	180	Operator Rodem1	24	Rp	53.500	17,500	Rp	400.000	89	Rp	13.300	24	Rp	394.000	3.396.150		Rp			46.300	1.446.300	1.949.850
13	181	Operator Rodem3	23	Rp	53.500	17,500	Rp	382.500	66,5	Rp	13.300	21	Rp	441.000	2.891.775		Rp			46.300	646.300	2.245.475
14	185	Operator Painter4	22	Rp	53.500	17,500	Rp	385.000	83	Rp	13.300	22	Rp	462.000	3.132.050		Rp			46.300	1.596.300	1.535.750
15	186	Operator Rodem2	22	Rp	53.500	17,500	Rp	385.000	91	Rp	13.300	25	Rp	525.000	3.301.650		Rp			46.300	1.046.300	2.255.350
16	187	Operator Rolling1	23,5	Rp	53.500	17,500	Rp	411.250	68	Rp	13.300	23,5	Rp	493.500	3.069.800		Rp			46.300	1.546.300	1.523.500
17	188	Operator Rolling2	23	Rp	53.500	17,500	Rp	402.500	73,5	Rp	13.300	23	Rp	483.000	3.097.225		Rp			46.300	1.446.300	1.650.925
18	195	Operator Cutting1	23	Rp	53.500	17,500	Rp	402.500	88	Rp	13.300	25	Rp	525.000	3.332.800		Rp			46.300	1.546.300	1.786.500
19		Direktur Utama												15.000.000								15.000.000
20		Direktur												5.000.000								5.000.000
21		Manager Representatif												2.200.000								2.200.000
22		HRD												2.400.000							600.000	1.800.000
23		Pegawai Keuangan												2.200.000								2.200.000
24		Quality Control												2.200.000								2.200.000
25		Kepala Logistik												2.200.000								2.200.000
26		Security												2.200.000							300.000	2.200.000
														92.501.725								92.501.725
																						68.388.325
																						68.388.325



Tabel 1.2 di atas merupakan rincian gaji masing-masing karyawan PT. XYZ. Dapat dilihat bahwa gaji atau upah pokok karyawan dipengaruhi oleh jumlah hari atau lamanya bekerja dalam sebulan dimana upah masing-masing karyawan berbeda-beda perharinya, yang mana dipengaruhi oleh lamanya karyawan tersebut mengabdikan pada perusahaan tersebut. Upah karyawan berkisar dari Rp.53.000 – Rp. 68.000. Upah Karyawan juga dipengaruhi oleh penjumlahan tunjangan kerajinan, uang lembur dan uang makan kemudian dikurangi dengan potongan berbagai macam potongan yang diterapkan oleh perusahaan. Jika dilihat dari gaji bersih yang diterima oleh setiap karyawan, wajar saja rasanya karyawan mengeluhkan besarnya upah, karena memang rata-rata besarnya upah karyawan masih belum seperti yang diharapkan.

Dapat dilihat bahwa uang lembur yang menyumbang pemasukan terbesar setiap karyawan. Jadi untuk mendapat upah lebih karyawan harus rela menambah jam kerjanya. Bisa dibayangkan bagaimana beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, baik secara fisik maupun mental.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai beban kerja karyawan, kami melakukan *sampling* pendahuluan dengan mengamati pekerjaan karyawan selama satu hari untuk mengetahui persentase kegiatan produktif dan persentase kegiatan non produktif yang terjadi. Karena persentase kegiatan produktif sangat mempengaruhi besarnya beban kerja yang akan ditanggung oleh karyawan. Berikut ini adalah hasil pengamatan pendahuluan yang telah dilakukan untuk mengetahui persentase kegiatan produktif karyawan.

Tabel 1.3 *Sampling* Pendahuluan

No	Nama Karyawan	% Kegiatan Produktif
1	Operator <i>Welder</i> 1	80%
2	Operator <i>Welder</i> 2	77%
3	Operator <i>Welder</i> 3	80%
4	Operator <i>Welder</i> 4	80%
5	Operator <i>Welder</i> 5	80%%
6	Operator Bodem 1	77%
7	Operator Bodem 2	82%

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.

Tabel 1.3 (Lanjutan) *Sampling* Pendahuluan

No	Nama Karyawan	% Kegiatan Produktif
8	Operator Bodem 3	77%
9	Operator <i>Rolling</i> 1	68%
10	Operator <i>Rolling</i> 2	75%
11	Operator <i>Rolling</i> 3	73%
12	Operator <i>Cutting</i> 1	77%
13	Operator <i>Cutting</i> 2	70%
14	Operator <i>Cutting</i> 3	73%
15	Operator <i>Painter</i> 1	80%
16	Operator <i>Painter</i> 2	75%
17	Operator <i>Painter</i> 3	80%
18	Operator <i>Painter</i> 4	73%
Rata-rata		76%

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa persentase kegiatan produktif karyawan bervariasi mulai dari yang terendah sebesar 68% hingga terbesar yaitu sebesar 82%. Seperti yang kita ketahui bahwa persentase kegiatan produktif sangat berpengaruh dalam menentukan besar-kecilnya beban kerja para karyawan. Dari Tabel 1.3 diatas kita sudah mendapat gambaran bahwa beban kerja karyawan memang sedikit mengkhawatirkan.

Berangkat dari latar belakang diatas, dapat dipastikan bahwa yang menyebabkan banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah masalah imbalan kerja atau gaji, disamping itu juga disebabkan karena tingginya beban kerja. Oleh karena itu, Perusahaan perlu melakukan terobosan untuk meminimalisir perputaran karyawan ini. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan upah perangsang atau insentif. Pemberian insentif dalam struktur gaji tersebut diharapkan dapat membuat karyawan merasa lebih diperhatikan dan dihargai serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Pemberian insentif dilakukan berdasarkan perhitungan relatif beban kerja karyawan dengan menggunakan metode WLA (*Work Load Anaysis*). Perancangan

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.



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

insentif berdasarkan beban kerja ini dikarenakan memang perusahaan belum pernah mengukur beban kerja para karyawannya.

Metode *Work Load Analysis* (WLA) adalah deskriptif dari beban kerja yang dibutuhkan dalam suatu unit perusahaan. Metode ini akan memberikan informasi mengenai pengalokasian sumber daya karyawan untuk menyelesaikan beban kerja. Output dari perhitungan WLA ini akan menjadi dasar relatif insentif atau upah perangsang yang akan diterima oleh masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara ilmiah tentang, “**Perbaikan Kompensasi Dengan Pemberian Insentif Berdasarkan Analisa Beban Kerja Menggunakan Metode WLA (Work Load Analysis)**”.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas maka didapatkan sebuah perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana menghitung besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kelebihan beban kerja pada PT. XYZ

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menghitung beban kerja 18 orang operator produksi
2. Menghitung jumlah insentif berdasarkan kelebihan beban kerja (max 100%) yang diterima operator
3. Menghitung upah total operator yang mengalami kelebihan beban kerja (max 100%).

**1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - Memberikan masukan kepada pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terutama dalam bidang perencanaan sumber daya manusia (SDM)



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

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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

2.

- a. Memberikan pengalaman berharga dan dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan
- b. Sebagai batu loncatan sebelum terjun ke dunia kerja yang sebenarnya
- c. Menambah pengalaman terkait manajemen pabrik terutama dalam hal mengelola sumber daya manusia atau karyawan.

**1.5 Batasan Masalah**

Agar lingkup permasalahan tidak terlalu luas maka perlu dibuat batasan.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Tidak membahas proses produksi secara mendalam
- 2. Responden dalam penelitian ini hanya operator atau manajemen tingkat bawah
- 3. Pekerjaan operator yang diamati adalah proses penyelesaian badan tanki..
- 4. Dalam penelitian ini hanya membahas faktor gaji dan beban kerja, tidak membahas faktor lain.
- 5. Struktur data gaji yang digunakan dalam pengolahan data adalah struktur gaji pada bulan September 2019

**1.6 Posisi Penelitian**

Sebelumnya telah banyak penelitian yang membahas mengenai kajian serupa. Agar dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan dan penyalinan maka perlu ditampilkan beberapa penelitian serupa sebagai posisi penelitian.

Adapun posisi penelitian dalam laporan ini sebagai berikut:



Tabel 1.4 Posisi Penelitian

No	Nama	Tahun	Judul	Tujuan	Metode
1	Bouman Tiroi, Moses L singgih, I Ketut Gunarta	2006	Perancangan Sistem Insentif Untuk Karyawan Berdasarkan Jabatan, Kinerja Individu Dan Kinerja Unit Kerja	Membuat sistem kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan	AHP (Analisis Hirarki Proses)
2	Cahyono Sigit Pramudyono	2011	Perancangan Sistem Insentif Menggunakan Metode Perencanaan Insentif Kelompok	Merencanakan sistem insentif untuk memberikan dasar yang transparan dengn tingkat perbedaan antara penerima insentif tertinggi dan terendah	Metode Perencanaan Insentif Kelompok
3	Endang Sulistya Rini dan Yeni Absah	2012	Strategi Pengembangan Sistem Insentif Pada Pegawai Negeri Sipil: Studi kasus Pemerintah Kota Medan	Mengevaluasi pemberian insentif berdasarkan kinerja dan beban kerja pegawai	<i>Performance based salary</i>
4	Intan Novhela, Christanto Triwibisono, Fida Nirmala Nugraha	2019	Analisa Beban Kerja Fisik Dan Perancangan Jumlah Pegawai Menggunakan Metode Work Sampling Pada Divisi HRD di PT Pikiran Rakyat Bandung	Untuk menentukan jumlah pekerja ideal pad <i>Human Resource Departement</i>	<i>Work Sampling</i>

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





Tabel 1.4 (Lanjutan) Posisi Penelitian

No	Nama	Tahun	Judul	Tujuan	Metode
5	Ronal Efendi	2020	Perbaikan Kompensasi Dengan Pemberian Insentif Berdasarkan Analisa Beban Kerja Menggunakan Metode WLA	Memberikan usulan kompensasi dengan pemberian insentif berdasarkan analisis beban kerja	Workload Analysis (WLA)

**1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dan memperjelas penulisan ini maka penulis menjelaskan secara singkat mengenai sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan dalam laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, posisi penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendukung permasalahan, sehingga peneliti memiliki dasar dalam melakukan penelitian dan dapat menyelesaikan masalah yang dibahas.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Menjelaskan dan menggambarkan langkah-langkah yang akan dilakukan pada penelitian.

**BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Pada bab ini, dijabarkan semua data-data yang diperlukan dalam penelitian, baik itu data primer maupun data skunder. Dalam bab ini juga menjelaskan tahapan-tahapan dalam penyelesaian masalah yang tersaji dalam pengolahan data.

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



**BAB V**  
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

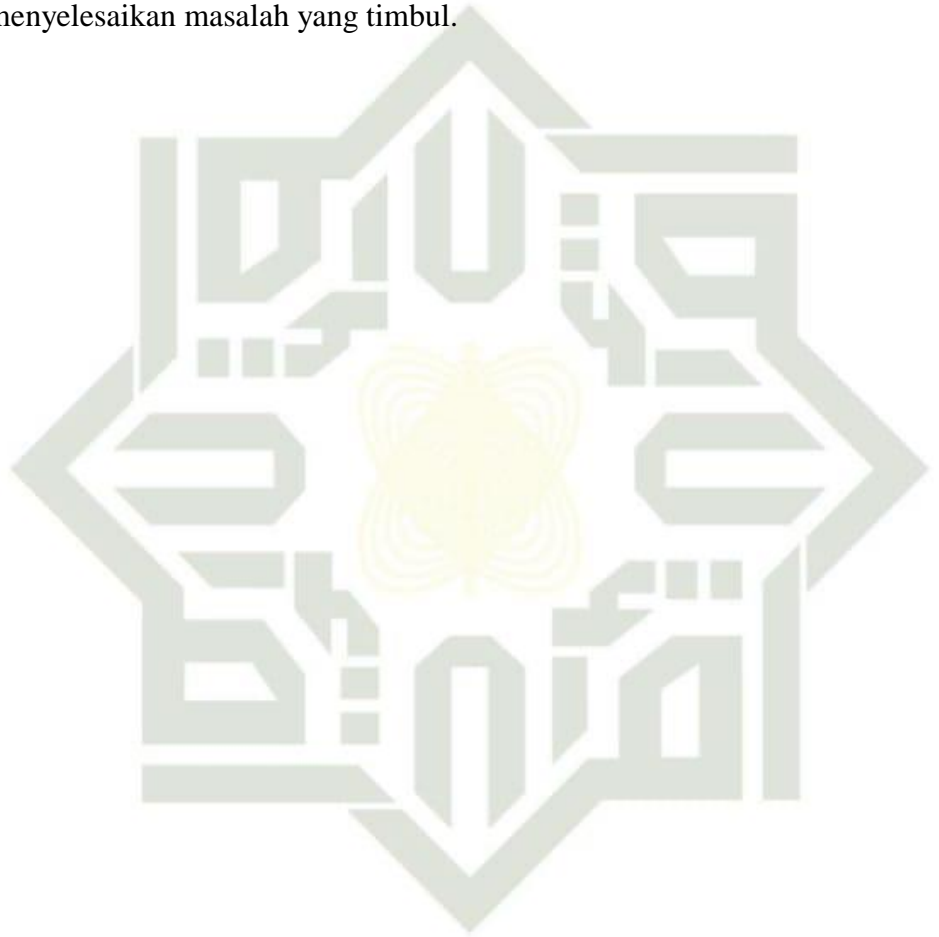
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**ANALISA**

Bab ini memuat pembahasan yang lebih mendalam terhadap hasil pengumpulan dan pengolahan data.

**BAB VI PENUTUP**

Menguraikan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan serta mencoba memberikan saran-saran sebagai langkah untuk menyelesaikan masalah yang timbul.



UIN SUSKA RIAU



## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis, 2006). Tidak peduli apakah perusahaan tersebut memiliki 10.000 karyawan atau organisasi kecil/nirlaba yang memiliki 10 karyawan, karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. Karyawan juga harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Setiap aktifitas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak.

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Jack Welch, CEO General Electric Company, bahwa produktivitas berasal dari setiap individu dengan membuat setiap orang sebagai bagian dari tiap langkah yang diambil perusahaan dan mengizinkan setiap orang berpendapat dan berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka produktivitas yang diperoleh akan berlipat ganda. Menurut Floris A. Maljers, CEO Unilever N.V., bahwa kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya sumber daya manusia bukan terbatasnya modal (Sofyandi, 2008).

Berbagai masalah yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain sebagai berikut (Sofyandi, 2008):

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



**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.

1. Mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
2. Mengalami perputaran karyawan (*labour turnover*) yang tinggi
3. Karyawan tidak bekerja dengan kontribusi yang terbaik/kurang termotivasi
4. Diskriminasi karyawan
5. Kondisi lingkungan kerja yang tidak aman/melanggar undang-undang keselamatan kerja
6. Ketidakadilan dalam pemberian gaji, promosi dan praktik tenaga kerja
7. Kurang pelatihan dan pengembangan karyawan

**2.2 Maksud dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai berbagai maksud dan tujuan yang menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Sofyandi, 2008):

**2.2.1 Maksud dari Manajemen Sumber Daya Manusia**

Meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab strategi etis, dan sosial. Maksud ini menuntut proses pembelajaran dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Pembelajaran manajemen sumber daya manusia menggambarkan usaha-usaha yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari manajer pelaksana dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan mendukung usaha tersebut. Sumber daya manusia menentukan setiap keberhasilan organisasi.

Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting termasuk bagi organisasi yang terkecil sekalipun harus menciptakan karyawan atau departemen sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus. Hal tersebut merupakan suatu tuntutan yang mendesak dikarenakan departemen sumber daya manusia tidak dapat mengendalikan berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi seperti modal, material dan berbagai prosedur.



Departemen sumber daya manusia pada intinya berada dalam suatu organisasi untuk mendukung para manajer dan karyawan dalam melaksanakan strategi-strategi organisasi. Departemen sumber daya manusia menyediakan tiga bentuk bantuan kepada manajer pelaksana (*operating manager*) yaitu berupa pelayanan khusus (*specific services*), saran dan nasihat (*advice*) dan koordinasi (*coordination*).

### 2.2.2 Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Tujuan-tujuan dari manajemen sumber daya manusia ada 4 yaitu:

1. Tujuan organisasional  
Untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya.
2. Tujuan fungsional  
Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi
3. Tujuan sosial  
Untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

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



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.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tidak, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

**2.3 Intensi Keluar (Turnover Intention)**

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Intensi keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009).

Ada 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu (Puspita, 2011):

1. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja,



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

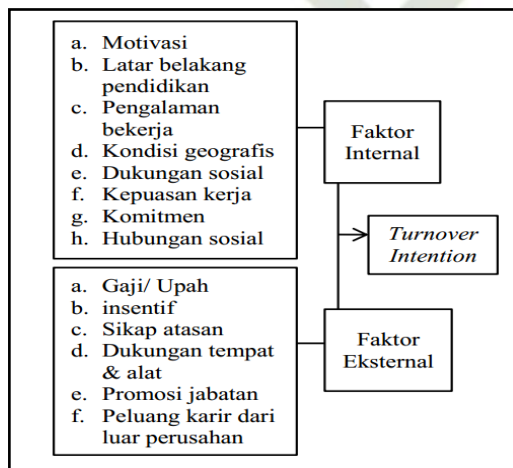
menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya karyawan benar-benar ingin meninggalkan pekerjaannya secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan

### 2.4 Faktor Faktor Penyebab Turnover (Perputaran Karyawan)

Penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/ perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi.



Gambar 2.1 Faktor-Faktor Penyebab Turnover



Turnover disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja; dan faktor institusi (internal), yakni kondisi uang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

## 5.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan perusahaan) (Sofiyandi, 2008).

Kompensasi adalah apa yang seseorang/ karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Sampai sekarang ini, di Indonesia nilai rupiah belum dapat dikatakan stabil. Misalnya dengan adanya kebijakan pemerintah tentang devaluasi, maka meskipun upah yang diterima dalam rupiah adalah sama, tetapi secara riil daya belinya akan turun. Untuk itulah setiap organisasi atau perusahaan harus selalu mengikuti turun naiknya nilai rupiah dan mencoba untuk menyesuaikan bilamana perlu dan keuangan memungkinkan. Dengan demikian setiap organisasi harus meneliti pengaruh perubahan nilai uang (rupiah) terhadap para pegawainya. Contoh terhadap semangat dan kerjanya, kemungkinan sebagai faktor pengikat dan sebagainya (Kadarismann, 2012).

Meskipun turunnya upah riil tersebut bukan kesalahan organisasi, tetapi hal ini akan berpengaruh pada organisasi. Oleh karena itu, masalah ini harus menjadi bahan pertimbangan. Organisasi dapat memutuskan untuk menaikkan upah, bilamana kenaikan upah tersebut justru lebih baik. Artinya, jumlah tambahan uang yang diberikan itu jauh lebih kecil dibandingkan dengan

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.





keuntungan yang diperoleh akibat kenaikan upah tersebut. Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikut perubahan nilai rupiah, tetapi statis disini adalah dalam arti yang sangat luas. Apabila organisasi setelah menetapkan besarnya kompensasi tidak mau meninjau kembali, maka organisasi dikatakan statis. Dalam kaitan ini, banyak faktor yang menyebabkan kompensasi tersebut ditinjau kembali. Bila faktor-faktor tersebut berubah, maka sebenarnya kompensasi yang diberikan harus ditinjau kembali.

Kompensasi meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Kadarismann, 2012)

Atas dasar pengertian tentang kompensasi tersebut, berikut dapat dielaborasi bahwa hubungan kepegawaian disini adalah antara dua belah pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pegawai yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang dinamakan bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pertama.

### 2.5.1 Kompensasi Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Atas dasar uraian tersebut terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah sering

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.



dikaitkan dengan proses pembayaran bagi para tenaga kerja lepas (Kadarismann, 2012).

Dengan demikian upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut juga diberikan setelah pekerjaan selesai dan diterima dengan baik oleh pemberi kerja. Pembayaran upah ini bisa saja setiap hari selesai pekerjaan, atau secara mingguan, tergantung pada kesepakatan bersama yang sudah dibuat sebelumnya.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima oleh pekerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* merupakan jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan *external equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan menganalisis jabatan atau tugas, mengevaluasi jabatan dan melakukan survei upah serta menentukan tingkat upah.

### 2.5.2 Kompensasi Insentif

Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya. Kedua bentuk diatas pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi oleh perusahaan atau organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Dalam kaitan ini produktifitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara optimal bilamana unjuk kerjanya

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.



berkaitan langsung dengan *reward* yang dinamakan *instrumentally* (Kadarismann, 2012).

Juga bilamana dikaitkan dengan teori reinforcement yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan suatu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif-motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan. Jadi baik insentif maupun *gain sharing* merupakan upah variabel yang sering dinamakan sebagai kompensasi tradisional, meskipun telah ada sejak Taylor dan Fayol sebagai manajemen ilmiah. Hal ini pada umumnya merupakan pelengkap dan salah satu bagian dari sistem kompensasi di luar gaji dan upah yang bersifat tetap dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dalam konteks teori dan prakti, pengkompensasian berdasarkan kinerja yang lebih dikenal dengan sistem insentif dan *gain sharing*, terdapat beberapa bentuk yang sukar dinyatakan mana diantaranya yang lebih baik dalam meningkatkan produktifitas perusahaan.

Oleh karena itu, beberapa prinsip dasar yang harus diingat dalam penerapannya adalah (Kadarismann, 2012):

1. Tidak ada sistem kompensasi yang terbaik. Sistem kompensasi dalam bentuk insentif dan *gain sharing* tidak ada yang terbaik dan yang terbaik sangat tergantung pada sifat pekerjaan, strategi bisnis dan lain-lain
2. Penggunaannya adalah kombinasi dari beberapa bentuk
3. Gaji bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi pekerja.

## 2.6 Tujuan Kompensasi

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memelukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu.

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 konteks manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi tidak dibatasi pada pemberian imbalan dan insentif, misalnya: upah atau gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Hal ini juga berkaitan dengan imbalan non finansial yang memuaskan kebutuhan psikologis karyawan akan varietas dan tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan.

**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.

Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah sebagai berikut (Sofiyandi, 2008):

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi yang baik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.
5. Dan masih banyak lagi.

**2.7 Definisi Upah Dalam Islam**

Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad Ijarah. Menurut ulama' Hanafiyah, Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh dalam sebuah ayat yang artinya:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَالَمِينَ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta



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.

orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah, 9): 105)

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu; upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut di atas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.

### 2.8 Prinsip Upah Dalam Islam

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam al-Quran ataupun hadits. Banyak ayat al-Qur’an yang menyebut kata *ajr* (pahala atau upah), diantara ayat-ayat tersebut adalah;

(۳۰) إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya:

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal soleh, tentulah kami tidak akan menyalahkan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (QS. al-Kahfi, (18): 30).

Dalam ayat lain Allah SWT berfirman yang artinya:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ  
(۵۷) ۞

Artinya:

Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang soleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan



empurna pahala amalan-amalan mereka dan Allah tidak menyukai orang yang zalim.” (QS. Ali Imran, (3): 57).

### 9. Perbedaan Tingkat Upah Dalam Islam

Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut. Adapun factor-faktor penentu tingkat upah adalah;

1. Faktor obyektif; berdasarkan faktor ini, upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti factor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.
2. Faktor subyektif; dengan adanya factor ini akan menyebabkan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Atas dasar faktor-faktor tersebut diatas maka dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerintahan Islam ditentukan sebagai berikut;

1. Upah pada masa Rasulullah; Rasulullah telah meletakkan beberapa prinsip dasar untuk menentukan upah pegawai pemerintah Islam sebagaimana yang dijelaskan sebuah hadits. Hadits tersebut adalah; *“Bagi seorang pegawai negeri, jika ia belum menikah sebaiknya ia menikah, jika ia tidak memiliki pelayan, hendaklah ia memiliki pelayan, jika ia tidak memiliki tempat tinggal untuk ditempati, maka ia boleh membangun sebuah rumah dan orang-orang yang melampaui batas-batas ini, maka ia adalah perebut tahta (pencuri).”* (HR. Abu Dawud)
2. Upah pada masa Khalifah; Umar bin Khatab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan atau pembayaran tunjangan. Perbedaan upah sudah terjadi pada masa Rasulullah SAW. Pada tahun pertama hijrah, para sahabat yang ikut berperang di perang Badar dan Uhud mendapat tunjangan terendah 200 Dirham dan tunjangan tertinggi 2000 Dirham.

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.



Pada masa kekhalifahannya, Umar bin Khattab menentukan upah untuk pegawai pemerintah berdasarkan keadaan sebuah kota dan kebutuhan pribadi mereka. Tindakan Umar ini dapat kita ambil contoh untuk menentukan standar gaji menurut kebutuhan pokok masyarakat karena di zaman sekarang terdapat kebutuhan tambahan seperti kebutuhan transportasi, pendidikan, kesehatan dan yang lain sehingga gaji atau upah hendaklah sesuai dengan faktor-faktor perkaitan seperti inflasi, biaya kesehatan, dampak pengangguran dan yang lainnya.

Dengan adanya factor nilai kerja, maka tidak mungkin menyamakan upah antara orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan. Sebab menyamakan orang yang berbeda termasuk tindakan yang zalim. Dan dengan adanya faktor kebutuhan pekerja, maka upah ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja dimana kebutuhan tersebut termasuk juga kebutuhan nafkah untuk keluarganya. Akan tetapi faktor penentu upah yang disebutkan alQardhawi tersebut berhubungan dengan pegawai pemerintah. Berbeda halnya dengan pekerja di perusahaan ataupun industri karena tidak mungkin sebuah perusahaan harus menanggung biaya hidup pekerja yang memiliki jumlah keluarga banyak sehingga bagi perusahaan untuk memberikan gaji atau upah yang sesuai (*Ajr Mitsil*) dengan memastikan ketrampilan dan kemahiran pekerja dipertimbangkan dalam menentukan upah tersebut, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya banyak terdapat cara lain yang ditawarkan Islam sebagai solusi diantaranya pemberian zakat, sedekah dan yang lain.

## 2.10 Definisi Beban Kerja

Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi yang memerlukan keahlian khusus dan diluar pelayanan administrasi: merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu (Sulistya, 2012)

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika

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.



karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan itu sendiri. Kebutuhan sumber daya manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak *output* perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai *output* tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Novera, 2010).

Prosedur yang sering digunakan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan adalah dengan menganalisis pengalaman. Catatan-catatan tentang hasil pekerjaan dapat menunjukkan volume hasil rata-rata yang dicapai oleh setiap tenaga kerja. Rata-rata tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menaksir kebutuhan tenaga kerja (Novera, 2010).

### 2.10.1 Beban Kerja Oleh Karena Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja, ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor* (Rahdiana, 2016).

1. Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, sikap kerja, beban yang diangkat-angkut, peralatan, sarana informasi dll. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental, seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dll.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
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. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang, dll.
  3. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah; lingkungan kerja fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dll.
  4. Lingkungan kerja kimiawi, seperti debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, dll. lingkungan kerja biologis, seperti bakteri, virus, jamur, parasit dll. lingkungan kerja psikologis, seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan dan bawahan, dll.
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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.10.2 Beban Kerja Oleh Karena Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif, yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan lain-lain. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi; faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain.) (Rahdiana, 2016).

### 2.11 Analisa Beban Kerja

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat (Rahdiana, 2016).

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas kerja. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan



kita untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi. Di pihak lain, dengan pekerjaan berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental atau kognitif.

Menurut Kementerian Keuangan (2006) dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 140/PMK.01/2006, beban kerja yaitu bobot pekerjaan yang dikaitkan pada volume kerja pegawai atau unit organisasi dengan norma waktu penyelesaian pekerjaannya yang dinyatakan dalam jumlah satuan pekerjaan. Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja oraganisasi.

Analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja-orang (*manhours*) yang dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja. Analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara membagi isi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan hasil kerja rata-rata satu orang, sehingga akan didapat jumlah orang yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut (Adawiyah, 2013)

## 2.12 Perhitungan Beban Kerja dengan Metode *Work Load Analysis* (WLA)

*Workload Analysis* (WLA) merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung besarnya beban kerja yang diakibatkan aktivitas-aktivitas yang dilakukan (Putri, 2014)

Metode *Workload Analysis* (WLA) dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi kerja berdasarkan total persentase beban kerja dari job yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan dapat menentukan jumlah karyawan yang sebenarnya untuk dipekerjakan dalam bagian produksi. Langkah – langkahnya sebagai berikut :

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



Dimana beban kerja dapat diperoleh dari :

1. Mengetahui struktur organisasi dan *job description* tiap jabatan
2. Menentukan aktivitas dan waktu penyelesaian aktivitas tiap posisi jabatan. Aktivitas-aktivitas tersebut dikelompokkan pada *job description* yang dilakukan oleh aktivitas terkait.
3. Melakukan pengamatan untuk menghitung besarnya persentase produktif dan non produktif.
4. Menentukan jumlah menit pengamatan
5. Penentuan *Allowance* dan *Performance Rating*.
6. Perhitungan besarnya beban kerja dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$(\% \text{ produktif} \times \text{Performance Rating}) \times (1 + \text{Allowance}) \dots\dots\dots (2.1)$$

**2.13 Metode Work Sampling**

Metode *work sampling* merupakan salah satu metode pendekatan yang bisa digunakan untuk mengukur produktivitas dengan mudah. *Work sampling* juga dapat digunakan untuk mengetahui aktivitas produktif dan tidak produktif operator. Selain itu, *work sampling* juga dapat digunakan untuk pengamatan yang bersifat diskrit (Ramadhan, 2014).

Beberapa kelebihan dari metode *work sampling* untuk pendekatan produktivitas adalah (Andi, 2004):

1. Tidak menggunakan biaya yang besar dibanding pengamatan yang kontinu.
2. Tidak memerlukan pelatihan dan keahlian khusus dari pengamat
3. Memberikan tingkat akurasi yang memadai secara statistik
4. Dapat mengikutsertakan partisipasi supervisor dan mandor,
5. Memberikan lebih sedikit gangguan kepada pekerja daripada pengamatan langsung yang kontinu, dan
6. Memberikan indikasi seberapa efektif pekerja pada proyek secara keseluruhan.

*Work sampling* memiliki prinsip-prinsip tertentu dalam menjalankannya yaitu (Andi, 2004):

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



1. Pengamat harus dapat dengan cepat mengidentifikasi individu dari *sample* untuk dapat digolongkan.
2. *Sample* yang diamati tidak boleh kurang dari 384 pengamatan.
3. *Sample* terkumpul dari bermacam-macam bagian siklus tenaga kerja untuk memastikan setiap unit mempunyai kesempatan yang sama untuk diamati.
4. Di kelompok besar manapun, sebuah *sample* diambil secara acak yang akan mewakili sebagian atau seluruh karakteristik dari kelompok tersebut. Dengan kata lain, sebuah *sample* tidak boleh menunjukkan kondisi atau situasi khusus yang akan memberikan dampak bagi yang akan diamati.
5. Untuk menghindari prasangka, pencatatan harus dilakukan secara cepat tanpa ragu-ragu seperti apa yang dilihat pertama kali.

## 2.14 Melakukan *Sampling*

Cara melakukan *sampling* pengamatan dengan *work sampling* juga tidak berbeda dengan yang dilakukan untuk cara *jam henti* yaitu yang terdiri dari tiga langkah: melakukan *sampling* pendahuluan (*pre-work sampling*), pengujian keseragaman data dan pengujian kecukupan data atau mengitung jumlah pengamatan yang dibutuhkan.

### 2.14.1 *Sampling* Pendahuluan (*Pre-Work Sampling*)

*Pre-Work Sampling* adalah tahap awal dari proses pengambilan data *Work Sampling*. Data yang diambil adalah data persentase produktif dan persentase non-produktif. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% dengan nilai  $k = 2$  (Ramadhan, 2014).

Pada proses *sampling* pendahuluan ini dilakukan sejumlah kunjungan yang banyaknya ditentukan oleh pengukur, biasanya tidak boleh kurang dari 30 pengamatan. Untuk lebih mudah dapat dilihat pada contoh seperti pada tabel dibawah ini. Katakanlah semua kegiatan yang dilakukan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan disebut sebagai kegiatan produktif, lainnya sebagai kegiatan non-produktif. Selanjutnya dilakukan pengamatan-pengamatan sesaat pada waktu-waktu yang acak sebanyak 144 kali (Sutalaksana, 2006).



Tabel 2.1 Hasil Pengamatan *Pre-Work Sampling*

Kegiatan	Frekuensi teramati pada hari ke-				Jumlah
	1	2	3	4	
Produktif	24	29	30	26	109
Non produktif	12	7	6	10	35
Jumlah	36	36	36	36	144
%produktif	67	81	83	72	

**1.14.2 Pengujian Keseragaman Data**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapat telah seragam dan tidak melebihi dari batas kontrol atas (BKA) dan batas kontrol bawah (BKB) yang telah ditentukan..Bila dari keseragaman data terdapat data yang tidak seragam maka data tersebut dibuang. Dalam menguji keseragaman data diperlukan beberapa formula, diantaranya:

- a. Mencari rata-rata %produktif selama pengamatan ( $\bar{p}$ )

$$\bar{p} = \frac{\sum p_i}{k} \dots\dots\dots(2.2)$$

- b. Mencari batas kontrol atas (BKA)

$$BKA = \bar{P} + 3 \sqrt{\frac{\bar{P} - (1 - \bar{P})}{N}} \dots\dots\dots(2.3)$$

- c. Mencari batas kontrol bawah (BKB)

$$BKB = \bar{P} - 3 \sqrt{\frac{\bar{P} - (1 - \bar{P})}{N}} \dots\dots\dots(2.4)$$

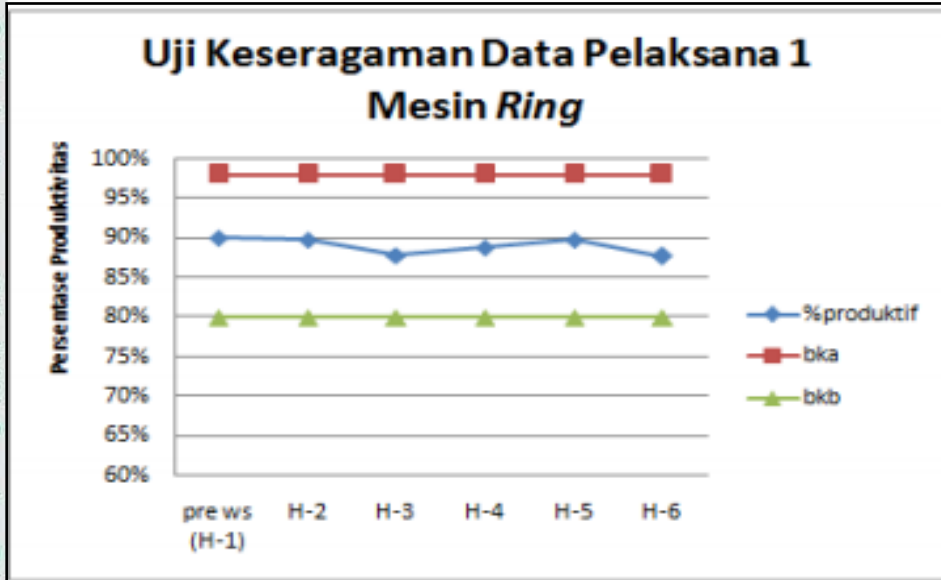
Hasil dari uji keseragaman data dapat dilihat seperti pada gambar grafik dibawah ini.

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



**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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.2 Peta Kendali Uji Keseragaman Data

**2.14.3 Pengujian Kecukupan Data**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui banyaknya pengamatan yang harus dilakukan dalam sampling pekerjaan. Untuk mendapatkan jumlah sampel pengamatan yang harus dilaksanakan dapat dicari berdasarkan rumus :

$$N' = \frac{k^2(1-P)}{s^2P} \dots\dots\dots(2.5)$$

Keterangan rumus:

- N' = jumlah data pengamatan yang diperlukan
- k = harga indeks yang besarnya tergantung dari tingkat kepercayaan yang diambil
  - Untuk Tingkat Kepercayaan 68 % , k = 1
  - Untuk Tingkat Kepercayaan 95 % , k = 2
  - Untuk Tingkat Kepercayaan 99 % , k = 3
- s = Koefisien Tingkat Ketelitian
- P = persentasi terjadinya kejadian yang diamati

Dimana penentuan kecukupan data, yaitu sebagai berikut:

- a. Jika N = N' maka Jumlah Pengamatan yang dilakukan dinyatakan cukup
- b. Jika N < N' maka Jumlah Pengamatan yang dilakukan dinyatakan tidak cukup.



**2.15 Penyesuain dengan Metode *Westing House System's Rating***

Metode *westing house* mengarahkan penilaian pada 4 faktor yang dianggap menentukan kewajaran atau tidak, yaitu keterampilan, usaha, kondisi kerja dan konsistensi. Setiap faktor terbagi dalam kelas-kelas dengan nilainya masing-masing.

**1. Keterampilan (*Skill*)**

Merupakan kemampuan mengikuti cara kerja yang ditetapkan. Latihan dapat meningkatkan keterampilan, tetapi hanya sampai ketinggian tertentu saja, keterampilan juga dapat menurun yaitu bila terlalu lama tidak menangani pekerjaan tersebut. Untuk keperluan penyesuain keterampilan dibagi kedalam enam kelas yaitu:

Tabel 2.2 Faktor Keterampilan pada Metode *Westinghouse*

Faktor	Kelas	Lambang	penyesuaian
Keterampilan	Super skill	A1	+0,15
		A2	+0,13
	Excellent	B1	+0,11
		B2	+0,08
	Good	C1	+0,06
		C2	+0,03
	Average Fair	D	0
	Fair	E1	-0,05
		E2	-0,10
	Poor	F1	-0,16
F2		-0,22	

**2. Kondisi Kerja (*Condition*)**

Merupakan kondisi fisik lingkungan seperti pencahayaan, temperatur dan kebisingan ruangan. Berikut ini pembagian kelas kondisi kerja:

Tabel 2.3 Faktor Kondisi pada Metode *Westinghouse*

Faktor	Kelas	Lambang	penyesuaian
Usaha	Ideal	A	+0,06
	Excellent	B	+0,04
	Good	C	+0,02
	Average Fair	D	0
	Fair	E	-0,03
	Poor	F	-0,07

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



Konsistensi ( *Consistency* )

Konsistensi perlu diperhatikan karena kenyataan bahwa pada setiap pengukuran waktu angka-angka yang dicatat tidak pernah semuanya sama, waktu penyelesaian yang ditunjukkan pekerja selalu berubah ubah.

Konsistensi juga dibagi kedalam 6 kelas yaitu:

Tabel 2.4 Faktor Konsistensi pada Metode *Westinghouse*

Faktor	Kelas	Lambang	penyesuaian
Konsistensi	Perfect	A	+0,04
	Excellent	B	+0,03
	Good	C	+0,01
	Average Fair	D	0
	Fair	E	-0,02
	Poor	F	-0,04

4. Usaha (*Effort*)

Usaha adalah kesungguhan yang ditunjukkan atau diberikan operator ketika melakukan pekerjaannya. Berikut ini enam kelas usaha:

Tabel 2.5 Faktor Usaha pada Metode *Westinghouse*

Faktor	Kelas	Lambang	penyesuaian
Usaha	Excessive	A1	+0,13
		A2	+0,12
	Excellent	B1	+0,10
		B2	+0,08
	Good	C1	+0,05
		C2	+0,02
	Average Fair	D	0
	Fair	E1	-0,04
		E2	-0,08
	Poor	F1	-0,12
		F2	-0,17

Dalam menghitung faktor penyesuaian bagi keadaan wajar diberi harga p = 1, sedangkan terhadap penyimpangan dari keadaan ini harga p-nya ditambah dengan keempat faktor diatas. Jadi penyesuai dengan westinghouse dapat dicari dengan:

$$PR = 1 + \text{faktor Rating} \dots\dots\dots (2.6)$$

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





Sebagai contoh jika waktu siklus rata-rata sama dengan 124,6 detik dan waktu ini dicapai dengan keterampilan pekerja yang dinilai fair (E1), usaha good (C2) kondisi excellent (B) dan konsistensi poor (F), maka nilai P:

Keterampilan	: Fair (E1)	= -0.05
Usaha	: Good (C2)	= +0,02
Kondisi	: Excellent	= +0,04
Konsistensi	: Poor (F)	= - 0,04
Jumlah		= - 0,03

Jadi, nilai P = (1-0,03) atau p = 0,97 sehingga waktu normalnya:

$$W_n = 124,6 \times 0,97 = 120,9 \text{ detik}$$

### 2.16 Penentuan Kelonggaran (*Allowance*)

Kelonggaran diberikan untuk tiga hal yaitu untuk kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa fatigue dan hambatan-hambatan yang tidak dapat dihindarkan. Ketiga hal ini merupakan hal yang secara nyata dibutuhkan oleh pekerja dan yang selama pengukuran tidak diamati, diukur, dicatat ataupun dihitung. Karenanya sesuai pengukuran dan setelah mendapatkan waktu normal kelonggaran perlu ditambahkan (Triswandana, 2011).

#### 2.16.1 Kelonggaran Untuk Kebutuhan Pribadi

Yang termasuk kedalam kebutuhan pribadi disini adalah hal-hal seperti minum sekedar untuk menghilangkan rasa haus, kamar mandi, bercakap-cakap dengan teman kerja sekedar menghilangkan ketegangan ataupun kejenuhan dalam bekerja. Kebutuhan-kebutuhan ini jelas terlihat sebagai sesuatu yang mutlak. Larangan demikian tidak saja merugikan pekerja tetapi juga merugikan perusahaan karena dengan kondisi demikian pekerja tidak akan dapat bekerja dengan baik bahkan hampir dapat dipastikan produktivitasnya menurun. Besarnya kelonggaran yang diberikan untuk kebutuhan pribadi seperti itu berbeda-beda dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya karena setiap pekerjaan mempunyai karakteristik sendiri-sendiri dengan tuntutan yang berbeda-beda. Berdasarkan penelitian ternyata besarnya kelonggaran ini bagi pekerja pria dari pekerja wanita.

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.

Pada pekerjaan-pekerjaan ringan dengan kondisi-kondisi kerja normal pria memerlukan 2%-2,5% dan wanita 5% (persentase ini dari waktu normal). Tabel 2.7 menunjukkan besarnya kelonggaran untuk kebutuhan pribadi dan untuk menghilangkan rasa fatigue untuk berbagai kondisi kerja berdasarkan rekomendasi ILO (*International Labour Office*).

Tabel 2.7 Nilai Kelonggaran Berdasarkan Rekomendasi ILO

I Kelonggaran Tetap		%
A Kelonggaran pribadi		5
B Kelonggaran kelelahan dasar		4
II Kelonggaran tidak tetap		%
C Kelonggaran berdiri		2
D Kelonggaran posisi tidak normal		
- Agak kaku		0
- Kaku		2
- Sangat kaku		7
E Memakai tenaga atau energi otot (mengangkat, menarik atau mendorong): Berat beban yang diangkat saat bekerja:		
5 lb		0
10 lb		1
15 lb		2
20 lb		3
25 lb		4
30 lb		5
35 lb		7
40 lb		9
45 lb		11
50 lb		13
60 lb		17
70 lb		22
F Cahaya tidak bagus		
- sedikit dibawah rekomendasi		0
- jauh dibawah rekomendasi		2
- benar-benar tidak cukup		5
G Kondisi udara (panas dan kelembaban) - variabel		0-100
H Tingkat perhatian		
- cukup / sedang		0
- teliti		2
- sangat teliti		5
I Tingkat kebisingan		
- Berkelanjutan		0
- Terputus-putus -- keras		2
- Terputus-putus -- sangat keras		5
- Nada tinggi -- keras		5
J Ketegangan mental		
- Proses yang cukup rumit		1
- Rumit atau butuh perhatian yang serius		4
- Sangat rumit		8
K Monoton		
- rendah		0
- sedang		1
- tinggi		4
L Kebosanan		
- agak membosankan		0
- bosan		2
- sangat bosan		5



### 2.16.2 Kelonggaran Untuk Menghilangkan *Fatigue*

*Fatigue* tercermin antara lain dari menurunnya hasil produksi baik jumlah maupun kualitas, karenanya salah satu cara untuk menentukan besarnya kelonggaran ini adalah dengan melakukan pengamatan sepanjang hari kerja dan mencatat pada saat-saat dimana hasil produksi menurun. Tetapi ada masalahnya adalah kesulitan dalam menentukan pada saat-saat dimana menurunnya hasil produksi yang disebabkan oleh timbulnya *fatigue* karena masih banyak faktor lain yang menyebabkannya.

Jika *fatigue* telah datang dan pekerja harus bekerja untuk menghasilkan performance normalnya, maka usaha yang dikeluarkan pekerja lebih besar dari normal dan ini akan menambah rasa *fatigue*. Apabila hal ini berlangsung terus dan pada akhirnya akan terjadi *fatigue* total yaitu jika anggota badan yang bersangkutan sudah tidak dapat melakukan gerak sama sekali walaupun sangat dikehendaki. Hal demikian jarang terjadi karena berdasarkan pengalamannya pekerja dapat mengatur kecepatannya sedemikian rupa, sehingga lambatnya gerakan-gerakan kerja ditunjukkan untuk menghilangkan rasa *fatigue*.

### 2.16.3 Kelonggaran Untuk Hambatan Yang Tidak Terhindarkan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja tidak akan lepas dari berbagai hambatan dimana terdapat hambatan yang dapat dihindarkan seperti mengobrol yang berlebihan dan menganggur dengan sengaja, tetapi ada pula hambatan yang tidak dapat dihindarkan karena berada diluar kuasa pekerja untuk mengendalikannya. Bagi hambatan yang pertama jelas tidak ada pilihan selain menghilangkannya sedangkan yang terakhir walaupun harus diusahakan serendah mungkin, hambatan akan tetap ada dan karenanya harus diperhitungkan dalam waktu baku. Beberapa contoh hambatan yang tidak dapat terhindarkan adalah:

1. Menerima atau meminta petunjuk kepada pengawas atau atasan
2. Melakukan penyesuaian-penyesuaian mesin
3. Memperbaiki kemacetan-kemacetan singkat pada mesin
4. Memasang peralatan potong
5. Mengambil alat-alat khusus atau bahan-bahan khusus dari gudang

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.



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.

6. Hambatan-hambatan karena kesalahan pemakaian alat atau bahan
7. Mesin mati karena aliran listrik

Besarnya hambatan untuk kejadian-kejadian seperti itu sangat bervariasi dari suatu pekerjaan lain bahkan suatu stasiun kerja ke stasiun kerja lain karena banyaknya penyebab seperti mesin, kondisi mesin, prosedur kerja, ketelitian operator alat dan bahan sebagainya. Salah satu cara yang baik yang biasanya digunakan untuk menentukan besarnya kelonggaran bagi hambatan yang tidak dihindarkan adalah dengan melakukan sampel pekerjaan.

### 2.17 Undang-Undang Yang Mengatur Tentang Upah

Untuk melindungi nasib pada buruh atau pekerja, pemerintah memberikan payung hukum dalam sistem pemberian upah sebagaimana yang tertera dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini adalah rincian payung hukum yang mengatur tentang upah pekerja (Bachrun, 2012):

1. Pasal 88
  - (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
  - (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
  - (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
    - a. upah minimum;
    - b. upah kerja lembur;
    - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
    - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
    - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
    - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
    - g. denda dan potongan upah;


**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.

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

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

**2. Pasal 89**

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

**3. Pasal 90**

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

**4. Pasal 91**

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak



**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.

boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Pasal 92

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

(3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

6. Pasal 93

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;



**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.

- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :

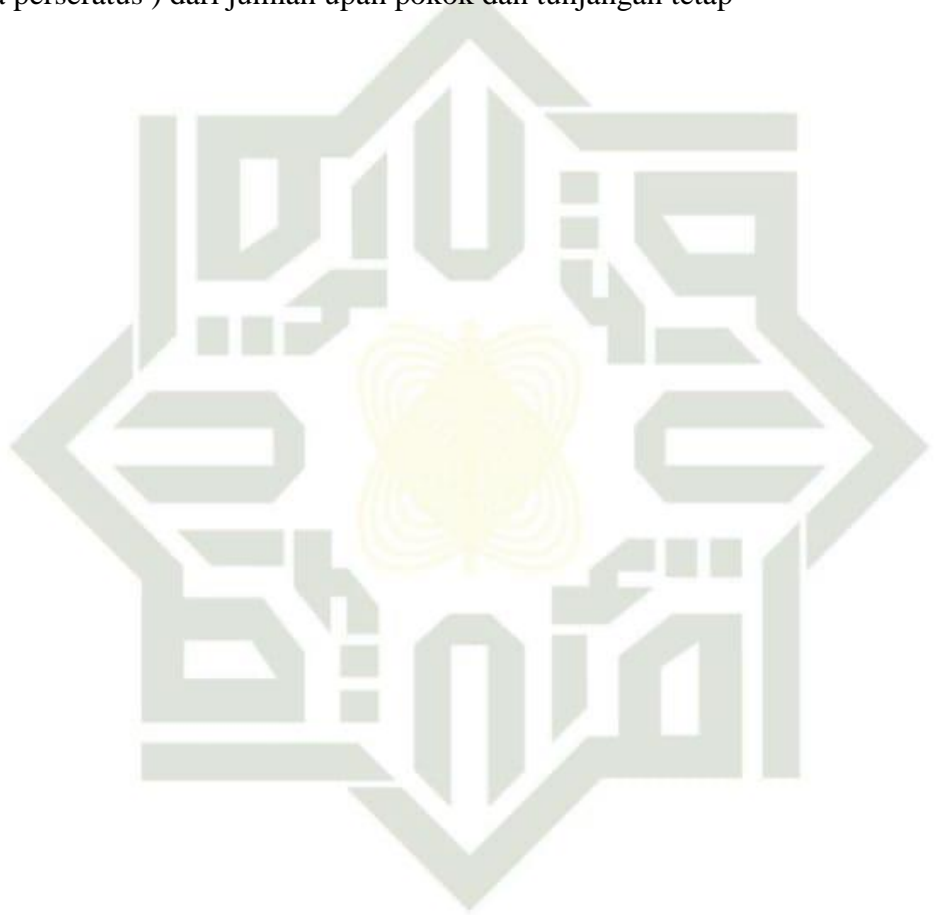
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.



- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

7) Pasal 94

Dalam hal komponen upah minimum terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka, besarnya upah pokok sedikit–dikitnya 75 % ( tujuh puluh lima perseratus ) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap



UIN SUSKA RIAU

**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.



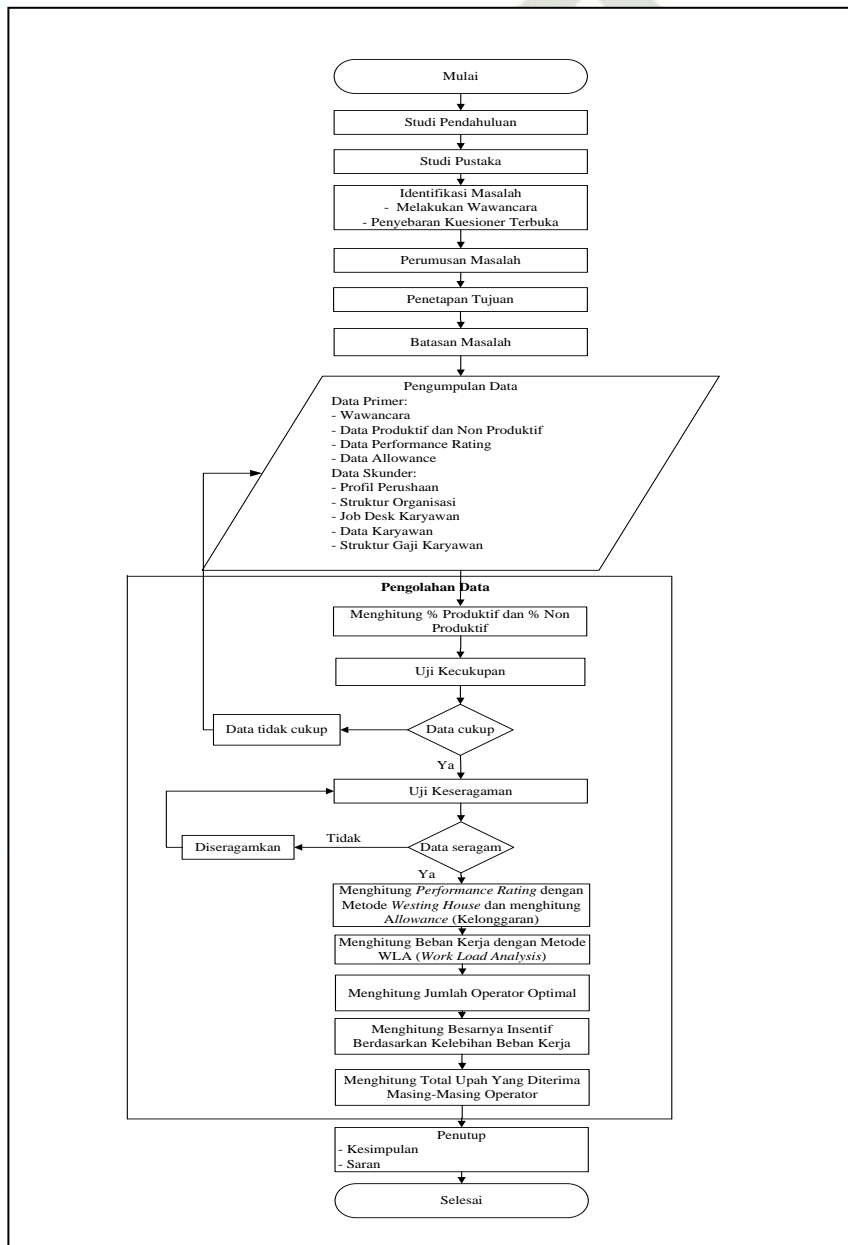


Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian akan mempermudah dalam menyelesaikan dan menganalisis masalah. Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang baik, diperlukan tahapan penelitian yang tepat dan jelas, seperti yang tertera pada *flow chart* berikut :



Gambar 3.1 *Flow Chart* Penelitian

#### 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.1 Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan merupakan tahap awal dalam melakukan penelitian, survei pendahuluan sangat penting dilakukan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti atau diselesaikan. Survei pendahuluan dilakukan untuk mengetahui lebih detail tentang informasi-informasi yang diperlukan untuk menentukan variabel penelitian. Survei pendahuluan dapat dilakukan dengan melakukan observasi langsung pada rantai produksi ataupun melakukan wawancara dengan berbagai pihak seperti pimpinan perusahaan atau operator untuk menggali informasi-informasi yang akan menjadi latar belakang dalam melakukan penelitian. Berdasarkan informasi tersebut maka didapat tahap penyelesaian masalah yang ada sehingga pembahasan dalam penelitian ini menjadi terarah.

### 3.2 Studi Pustaka

Pada tahap ini dilakukan studi tentang teori-teori yang berguna sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah. Tahap ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan referensi-referensi yang bisa mendukung dalam pemecahan permasalahan yang ada. Studi pustaka juga berisi teori-teori yang dibutuhkan dan mendukung dalam penyelesaian laporan penelitian. Sumber pendukung dalam penelitian diambil dari buku dan jurnal yang memuat teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan tersebut yang dijadikan sebagai acuan dan panduan untuk menyelesaikan penelitian.

### 3.3 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan kelanjutan dari studi pendahuluan. Apabila telah menemukan masalah yang akan diteliti, maka langkah selanjutnya adalah mencari tahu penyebab masalah tersebut. Hal ini bertujuan agar penelitian bisa terfokus. Salah satu masalah yang dinilai penting untuk diselesaikan pada PT. XYZ adalah Tingginya angka perputaran karyawan (*turnover*). Sehingga peneliti akan menggali informasi terkait penyebab tingginya angka tersebut. Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan wawancara dan mengedarkan kuesioner terbuka. Wawancara dilakukan kepada pimpinan perusahaan dan

beberapa orang pekerja yang telah resign dari perusahaan tersebut. Penyebaran kuesioner terbuka dilakukan kepada seluruh pekerja atau operator yang masih bekerja di perusahaan tersebut.

### 3.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah bertujuan memperjelas masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian. Rumusan masalah biasanya berisi daftar pertanyaan yang akan dijawab dengan dilakukannya penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana menghitung besarnya insentif yang akan diberikan kepada pekerja atau operator berdasarkan tingkat beban kerja di PT. XYZ.

### 3.5 Penetapan Tujuan

Posisi penetapan tujuan sangat penting dalam sebuah penelitian. Tercapainya tujuan merupakan tolak ukur dalam menentukan apakah penelitian berhasil atau tidak, sehingga penetapan tujuan harus benar-benar terarah. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menghitung beban kerja masing-masing operator
2. Menghitung jumlah insentif berdasarkan kelebihan beban kerja yang diterima operator
3. Menghitung upah total yang akan diterima oleh masing-masing operator

### 3.6 Pengumpulan Data

Data adalah salah satu komponen penelitian yang sangat penting. Suatu penelitian dikatakan ilmiah apabila memiliki data yang jelas dan akurat, sehingga dapat berguna dalam penelitian serta tujuan dalam penelitian dapat tercapai. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer:

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri terkait penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terbuka kepada seluruh operator dan juga melakukan wawancara kepada beberapa pihak terkait seperti pimpinan perusahaan dan mantan

#### 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja perusahaan tersebut. Pengumpulan data primer juga dilakukan dengan mengamati langsung proses pengerjaan produk yang dilakukan oleh operator.

Berikut adalah data data primer yang diperlukan dalam penelitian ini:

- a. Informasi terkait tingginya perputaran karyawan di PT. XYZ
- b. Mengamati jumlah aktivitas produktif dan non produktif operator dengan metode *work sampling*
- c. Data *performance rating* karyawan
- d. Data *allowance* karyawan

#### 2. Data Skunder

Data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara seperti buku, catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dalam hal ini data skunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari database yang perusahaan. Adapun data skunder yang diperlukan adalah sebagai berikut:

- a. Profil perusahaan
- b. Struktur organisasi
- c. *Job Desk* setiap operator
- d. Data registrasi karyawan
- e. Data struktur gaji karyawan bulan September 2019

### 3.7 Pengolahan Data

Pengolahan data bertujuan untuk menghasilkan suatu nilai atau gambaran yang bisa dipahami dan dimengerti oleh pembaca. Setelah data-data diperoleh dan dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data-data tersebut menjadi sebuah informasi dengan metode-metode yang ada. Hasil pengolahan tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dikemukakan diawal dan mengambil kesimpulan. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut.

**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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7.1 Menghitung % Produktif dan % Non-Produktif

Data pertama yang paling penting dalam penelitian ini yaitu data pengamatan kegiatan produktif dan kegiatan non produktif semua karyawan yang telah dikumpulkan sebelumnya dengan metode work sampling. Setelah data kegiatan produktif dan kegiatan non-produktif terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitung % produktif dan % non-produktif. Hasil dari % produktif dan % non-produktif ini merupakan masukan yang dibutuhkan dalam menghitung beban kerja dengan metode WLA nantinya.

% produktif dapat dicari dengan,

$$\frac{\text{jumlah kegiatan produktif teramati}}{\text{total keseluruhan kegiatan teramati}} \times 100\%$$

% non-produktif dapat dicari dengan,

$$\frac{\text{jumlah kegiatan non-produktif teramati}}{\text{total keseluruhan kegiatan teramati}} \times 100\%$$

### 3.7.2 Uji Kecukupan Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui banyaknya pengamatan yang harus dilakukan dalam sampling pekerjaan. Untuk mendapatkan jumlah sampel pengamatan yang harus dilaksanakan dapat dicari berdasarkan rumus :

$$N' = \frac{k^2(1-P)}{s^2P}$$

Keterangan rumus:

N' merupakan jumlah data pengamatan yang diperlukan

k merupakan harga indeks yang besarnya tergantung dari tingkat kepercayaan yang diambil

- Untuk Tingkat Kepercayaan 68 % , k = 1
- Untuk Tingkat Kepercayaan 95 % , k = 2
- Untuk Tingkat Kepercayaan 99 % , k = 3

s merupakan Koefisien Tingkat Ketelitian

P merupakan persentasi terjadinya kejadian yang diamati

Dimana penentuan kecukupan data, yaitu sebagai berikut:

**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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Jika  $N = N'$  maka Jumlah Pengamatan yang dilakukan dinyatakan cukup
- b. Jika  $N < N'$  maka Jumlah Pengamatan yang dilakukan dinyatakan tidak cukup.

**3.7.3 Uji Keseragaman Data**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapat telah seragam dan tidak melebihi dari batas kontrol atas (BKA) dan batas kontrol bawah (BKB) yang telah ditentukan..Bila dari keseragaman data terdapat data yang tidak seragam maka data tersebut dibuang. Dalam menguji keseragaman data diperlukan beberapa formula, diantaranya:

1. Mencari rata-rata % produktif selama pengamatan ( $\bar{P}$ )

$$\bar{P} = \frac{\sum p_i}{k}$$

2. Mencari batas kontrol atas (BKA)

$$BKA = \bar{P} + 3 \sqrt{\frac{\bar{P} - (1 - \bar{P})}{N}}$$

3. Mencari batas kontrol bawah (BKB)

$$BKB = \bar{P} - 3 \sqrt{\frac{\bar{P} - (1 - \bar{P})}{N}}$$

**3.7.4 Menghitung Nilai *Performance Rating* dengan Metode *Westing House* dan Menghitung *Allowance* dengan Tabel ILO**

Langkah selanjtunya adalah melakukan perhitungan *performance rating* dan *allowance* (kelonggaran). Perhitungan *performance rating* ditentukan berdasarkan data melalui pengamatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecepatan operator dalam melakukan suatu pekerjaan ditambah dengan 1, nilai satu merupakan suatu ketentuan dimana seseorang dapat bekerja normal. Sedangkan Penentuan *Allowance* (Kelonggaran) dapat dilakukan dengan menjumlahkan faktor-faktor luar yang mempunyai besarnya kelonggaran seseorang dalam melakukan pekerjaan dan nilai setiap faktor dapat disesuaikan dengan tabel kelonggaran, meliputi: tenaga yang dikeluarkan, sikap kerja, gerakan kerja,

**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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelelahan mata, keadaan temperatur tempat kerja, keadaan atmosfer, keadaan lingkungan yang baik, dan kebutuhan pribadi.

Perhitungan *performance rating* = 1 + faktor rating,

Perhitungan *allowance* dilakukan dengan mengamati setiap faktor kelonggaran yang dialami operator kemudian mencocokkan faktor tersebut dengan nilai yang ada pada tabel ILO.

### 3.7.5 Menghitung Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode WLA (*Work Load Analysis*)

Setelah semua langkah dan metode diatas dilalui dengan sistematis, barulah kemudian bisa diukur beban kerja setiap operator dengan menggunakan metode WLA (*Work Load Analysis*). Menghitung tingkat beban kerja dapat dilakukan dengan formula dibawah ini,

$$\text{Beban kerja} = (\% \text{ produktif} \times \text{performance rating}) \times (1 + \text{allowance})$$

### 3.7.6 Menghitung Jumlah Operator Optimal

Langkah selanjutnya setelah menghitung besar beban kerja adalah menghitung jumlah beban kerja optimal setiap stasiun kerja. Tahap ini merupakan sebuah usulan kepada perusahaan untuk mengurangi beban kerja operator di setiap stasiun yang memiliki beban kerja berlebih dengan cara menambah jumlah operator. Adapun rumus untuk menghitung jumlah operator optimal adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah operator optimal} = \frac{\text{Total beban semua operator}}{\text{Jumlah operator}}$$

### 3.7.7 Menghitung Besaran Insentif yang Akan Diterima Oleh Operator

Langkah selanjutnya dari pengolahan data adalah menghitung besar insentif yang akan diterima oleh masing-masing operator. Perhitungan besar insentif ini diawali dengan menghitung kelebihan beban kerja masing-masing operator. Beban kerja normal seorang operator dalam bekerja tidak boleh lebih dari 100%. Apabila didapati beban kerja operator lebih dari 100%, maka selisih dari hasilnya dikalikan dengan jumlah upah yang diterima oleh operator tersebut setiap

#### 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bulannya. Hasil ini yang menjadi besar insentif yang akan diterima oleh operator tersebut.

$$\text{Besar insentif} = (\text{besar beban kerja berdasarkan perhitungan WLA} - 100\%) \times \text{jumlah upah yang diterima operator setiap bulannya.}$$

### 3.7.8 Menghitung Total Upah Yang Diterima Masing-Masing Operator

Langkah terakhir dalam penelitian ini adalah menghitung total upah yang diterima masing-masing operator. Pada tahap ini, tidak semua operator menjadi objek perhitungan. Hanya operator yang memiliki beban kerja diatas maksimal yang mendapatkan insentif. Sehingga hanya operator tersebut yang akan menjadi obyek perhitungan pada tahap ini. Cara menghitung total upah ada sebagai berikut:

$$\text{Total upah} = \text{Upah bulanan} + \text{Insentif beban kerja}$$

### 3.8 Analisa

Analisa merupakan suatu kegiatan untuk mempelajari serta mengevaluasi suatu bentuk permasalahan. Analisa bertujuan untuk menyusun data dengan sistematis sehingga mudah untuk dipahami. Pada penelitian ini analisa yang dilakukan adalah terhadap data yang telah diolah sehingga nantinya hasil analisa ini dapat digunakan sebagai pemecahan masalah dan dijadikan kesimpulan akhir pada penelitian ini.

### 3.9 Penutup

Penutup merupakan tahap akhir dalam sebuah penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari suatu penelitian yang akan menjelaskan secara ringkas hasil dari penelitian. Kesimpulan yang dibuat harus sesuai dengan tujuan yang tercantum pada Bab I, artinya tujuan dari sebuah penelitian dapat tergambar dan diukur dari kesimpulan yang diuraikan. Sedangkan saran merupakan masukan-masukan yang penulis berikan baik kepada pihak perusahaan maupun terhadap penelitian selanjutnya.





## 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.

## BAB V ANALISA

### 5.1 Analisa %Produktif Operator

Langkah pertama yang dilakukan setelah mendapatkan data sampling kerja semua operator adalah menghitung besar %produktif dan %nonproduktif mereka. %produktif operator berbanding lurus dengan jumlah kegiatan produktif yang dilakukan oleh operator saat sedang bekerja, semakin banyak operator melakukan kegiatan produktif, semakin sedikit operator melakukan kegiatan nonproduktif maka %produktif operator akan semakin besar. %Produktif merupakan informasi awal yang dibutuhkan dalam mengetahui besar beban kerja yang ditanggung oleh operator. Sangat besar pengaruh %produktif ini terhadap beban kerja yang ditanggung oleh operator, selain dipengaruhi banyak faktor lain seperti faktor penyesuaian dan kelonggaran.

### 5.2 Analisa Uji Kecukupan

Uji Kecukupan data diperlukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian sudah mewakili populasi atau sudah cukup secara obyektif. Idealnya dalam sebuah penelitian, pengukuran harus dilakukan dalam jumlah banyak. Bahkan sampai jumlah yang tak terhingga. Namun pengukuran dalam jumlah tak terhingga sulit dilaksanakan mengingat keterbatasan yang ada, seperti waktu, biaya, tenaga dan sebagainya.

Pengumpulan data dalam jumlah terbatas sebenarnya kurang baik, karena tidak mewakili keadaan sebenarnya. Namun disinilah peran uji kecukupan dalam penelitian ini. Dalam penelitian yang dilakukan, pengumpulan data dilakukan sebanyak 5 hari untuk masing-masing operator. Dimana total pengamatan yang terjadi selama 5 hari tersebut sebanyak 220 pengamatan. Panduan dalam menentukan data cukup atau tidaknya, apabila jumlah  $N > N'$  maka data dinyatakan sudah cukup secara obyektif dan sudah layak untuk digunakan dalam pengolahan data. Namun jika  $N < N'$ , maka penulis harus kembali turun

#### 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.

kelapangan untuk melakukan pengamatan sampai data diperlukan cukup secara obyektif.

Dalam perhitungan uji kecukupan yang ada pada BAB IV dapat dilihat bahwa pengamatan yang dilakukan selama 5 hari dengan jumlah pengamatan sebanyak 220, dengan jumlah objek pengamatan yaitu sebanyak 18 orang operator sudah cukup secara obyektif. Dengan begitu data pengamatan operator yang diambil selama 5 hari sudah layak digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini.

### 5.3 Analisa Uji Keseragaman Data

Uji keseragaman data sama pentingnya seperti uji kecukupan data. Uji keseragaman perlu dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diambil berada dalam sistem yang sama atau dengan kata lain penyebaran data yang diambil berada dalam batas kontrol peta kendali.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek pengamatan adalah 18 operator produksi PT. XYZ. Pengamatan dilakukan selama 5 hari, dimana setiap harinya didapatkan sebanyak 44 sampel pengamatan. Pengamatan yang dilakukan adalah untuk mencari jumlah kegiatan produktif dan kegiatan non produktif selama para operator melakukan pekerjaannya. Uji keseragaman ini sangat bergantung pada jumlah kegiatan produktif dan kegiatan non produktif tersebut. Apabila data pengamatan setiap hari dari masing masing operator tidak memiliki jarak yang signifikan maka penyebaran data dalam peta kendali akan berada dalam kontrol atau dinyatakan seragam.

Dapat dilihat dalam pengolahan data pada Bab IV bahwa data semua operator yang telah diamati sudah berada dalam batas kendali atau seragam. Uji keseragaman ini dipengaruhi oleh jumlah kegiatan produktif yang dilakukan oleh operator, dan hal ini berbanding lurus dengan kedisiplinan operator dalam bekerja mengerjakan *jobdesk* yang diberikan kepada mereka. Jika operator banyak menganggur dalam bekerja, maka persentase kegiatan produktif operator tentu akan berubah dan juga berdampak kepada perubahan pola data dalam peta kendali. Seperti contoh pada perhitungan uji keseragaman operator *welder 1*.

#### 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.

Dapat dilihat bahwa jumlah persentase produktif-nya selama 5 hari selalu berbeda-beda yakni 80%, 75%, 77%, 75% dan 73%. Batas kontrol atas (BKA) sebesar 84,6% dan batas kontrol bawah (BKB) sebesar 67,30%, dengan begitu penyebaran data operator *welder 1* dalam batas kontrol dan dinyatakan seragam. Apabila kegiatan produktif nya berubah tentu batas kontrol atas (BKA) dan batas kontrol bawah (BKB) juga berubah. Hal ini juga bisa berdampak dengan tidak seragamnya data yang didapatkan.

### 5.4 Analisa Faktor Penyesuain (*Performance Rating*)

Penyesuain dengan *rating factor* merupakan perhitungan untuk menentukan tingkat kewajaran operator saat bekerja. Ketidakwaajaran dapat terjadi misalnya operator bekerja tanpa kesungguhan, sangat cepat seolah-olah diburu waktu, atau menjadi lambat karena mengalami kesulitan-kesulitan seperti kondisi ruangan kerja yang buruk. Cara mengetahui operator bekerja dalam garis wajar atau tidak adalah dengan memberikan penilaian saat pengamatan. Penilaian ini disebut dengan *rating factor*. Saat memberikan penilaian kewajaran kerja ini dapat terlihat mana operator yang berpengalaman dan operator yang tidak berpengalaman. Operator yang berpengalaman akan bekerja lebih santai dalam artian lebih menikmati pekerjaan yang dilakukannya, bekerja tanpa usaha yang berlebihan sepanjang hari kerja, menguasai cara kerja yang telah ditetapkan, tidak bingung melakukan pekerjaan selanjutnya setelah pekerjaan yang satu selesai dilakukan serta pekerja yang berpengalaman menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaannya.

Perhitungan *rating factor* dilakukan dengan cara memberi penilaian karyawan saat sedang bekerja dengan kriteria faktor-faktor yang dianggap menentukan kewajaran tersebut. Hasil penilaian *rating factor* 18 operator PT. XYZ dapat dilihat pada Bab IV tabel 4.18.

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai penyesuaian operator paling rendah yaitu operator *cutting 2* sebesar 1,06. Keterampilan Operator *cutting 2* tergolong *good* (C2), dari pengamatan yang dilakukan, Operator *cutting 2* cukup cakap dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan Operator *cutting 2* cukup

berpengalaman di bidang ini. Untuk kriteria usaha yang dikeluarkan, Operator *cutting 2* masuk kategori *average* (D), ini berarti usaha yang dikeluarkan dalam pekerjaan ini normal, tidak terlalu besar dan tidak terlalu kecil. Untuk kriteria kondisi kerja masuk kategori *good* (C), karena lingkungan kerja cukup mendukung pekerjaan yang dilakukan. Untuk kriteria konsistensi masuk kategori *good* (C), karena operator dinilai cukup konsisten dalam melakukan pekerjaannya.

Operator dengan nilai penyesuaian paling tinggi yaitu *Cutting 3* sebesar 19. Untuk poin keterampilan operator ini masuk kategori *Excellent* (B2), karena operator memiliki pengalaman dibidang ini serta sudah cukup lama juga bekerja di perusahaan ini. Untuk kriteria usaha operator ini masuk kategori *excellent* (B2), terlihat saat pengamatan bahwa operator sangat lincah saat melakukan pekerjaannya karena sudah terlatih dengan pengalaman yang dimiliki. Untuk kriteria kondisi kerja masuk kategori *good* (C). Untuk kriteria konsistensi, operator ini masuk kategori *good* (C), karena operator ini cukup konsisten dalam mempertahankan keterampilan dan usaha yang dikeluarkan saat bekerja.

### 5.5 Analisa Faktor Kelonggaran (*Allowance*)

Pada saat bekerja dalam keadaan normal, mustahil seorang operator dapat bekerja dengan melakukan kegiatan produktifnya selama terus-menerus. Operator adalah seorang manusia biasa yang butuh makan dan minum, punya rasa lelah, punya keinginan untuk buang air kecil, harus beribadah. Oleh karena dalam melakukan pengamatan kerja seorang operator perlu diberikan faktor kelonggaran (*allowance*) untuk operator tersebut. Pada penelitian ini, penilaian kelonggaran operator berpedoman pada tabel ILO (*International Labour Organization*). Berdasarkan tabel ILO kategori kelonggaran dibagi kedalam dua bagian yaitu, kelonggaran tetap dan kelonggaran tidak tetap. Kelonggaran tetap dibagi kedalam dua kriteria yaitu, kelonggaran pribadi dan kelonggaran keletihan dasar. Kelonggaran tetap ini merupakan kelonggaran yang sangat diperlukan oleh semua operator dalam bekerja. Kelonggaran pribadi seperti ke kamar mandi, mengobrol dengan teman, sementara kelonggaran keletihan dasar seperti keperluan operator untuk beristirahat sejenak saat merasakan lelah (*fatigue*) saat bekerja. Mustahil

#### 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.



ada operator yang mampu bekerja terus menerus selama 8 jam kerja, mustahil ada operator yang tidak buang air selama 8 kerja. Untuk itu semua operator dalam penelitian ini diberikan faktor kelonggaran ini. Nilai kelonggaran pribadi konstan sebesar 5% dan nilai kelonggaran keletihan dasar konstan sebesar 4%.

Kelonggaran tidak tetap merupakan kelonggaran yang diberikan kepada operator tergantung kondisi dan keadaan operator saat melakukan pekerjaan. Kelonggaran tidak tetap terdiri dari beberapa kriteria yaitu kelonggaran berdiri, kelonggaran posisi tidak normal, kondisi pencahayaan, tenaga yang digunakan, kondisi udara, tingkat perhatian, tingkat kebisingan, ketegangan mental, monoton dan kebosanan. Saat melakukan pengamatan operator di perusahaan ini, nilai kelonggaran operator dalam satu bidang *jobdesk* relatif sama dikarenakan elemen kerja yang dikerjakan sama, alat yang digunakan relatif sama, serta bekerja di stasiun kerja yang sama. Seperti operator *welder 1*, *welder 2*, *welder 3*, *welder 4*, *welder 5* memiliki nilai kelonggaran yang sama yaitu sebesar 23%.

## 5.6 Analisa Beban Kerja Yang Diterima Operator

Setelah melakukan perhitungan pendahuluan didapatkan lah hasil beban kerja 18 operator produksi. Beban kerja semua operator memiliki tingkat yang berbeda-beda, mulai 87% hingga 112%. Dalam aturan baku perhitungan beban kerja bahwa beban kerja maksimal yang mampu ditanggung oleh karyawan yaitu sebesar 100%. Jika dibawah 100% maka masih dikatakan layak. Namun, apabila beban kerja melebihi 100%, maka perusahaan mendapatkan masalah dan harus bergerak cepat untuk melakukan terobosan sebelum terjadi gesekan diantara karyawan dan pihak perusahaan.

Dari perhitungan yang telah dilakukan terdapat 10 orang operator yang mengalami kelebihan beban kerja (>100%). Persentase beban kerja itu berkisar dari 102% hingga yang paling tinggi sebesar 112%. Dari kelima stasiun kerja yang terdapat pada dapur produksi, stasiun yang mengalami beban kerja karyawan yaitu *welder* memiliki 5 operator dan kelima operator mengalami beban kerja diatas 100%. Stasiun operator bodem memiliki 3 operator dan ketiga operator mengalami beban kerja diatas 100%, bahkan beban kerja tertinggi dalam

### 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.

#### 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.

perhitungan berada pada stasiun ini yakni 112%. Stasiun selanjutnya yang mengalami kelebihan beban kerja yaitu stasiun pengecatan yang memiliki operator sebanyak 4 orang dan yang mengalami kelebihan beban kerja sebanyak 2 orang operator. Operator yang mengalami beban kerja paling tinggi dalam penelitian ini adalah operator *welder* 1 sebesar 111% dan operator bodem 1 sebesar 112%..

Pada stasiun *welder* dan stasiun bodem ini banyak mengalami kelebihan beban kerja dikarenakan dua stasiun ini yang paling aktif terlihat saat pengamatan. Stasiun *welder* merupakan stasiun kunci dari pembuatan tanki truk ini, karena operator inilah yang bertugas dalam merakit atau *assembly part-part* yang telah dibuat sebelumnya oleh operator bidang lain. Pada bidang ini yang menentukan bagaimana bentuk tanki nanti setelah selesai. Bidang ini memang harus benar – benar teliti terhadap apa yang mereka kerjakan. Mereka harus mengecek ulang *part – part* yang telah dibuat oleh operator lain, sudah sesuai kualitas atau tidak, pengelasan harus benar – benar rapi dan banyak lagi ketelitian tingkat tinggi yang harus mereka perhatikan. Oleh karena ini, bidang ini di isi oleh orang – orang yang sudah berpengalaman. Sebenarnya selain beban kerja fisik, bidang ini juga menerima beban mental yang juga sangat tinggi.

Untuk operator bodem, tidak jauh berbeda dengan bidang *welder*. Operator pada bidang ini juga terlihat sangat aktif dari pada 3 bidang lainnya. Maksudnya aktif disini, bahwa saat pengamatan jumlah kegiatan produktif para operator lebih banyak daripada jumlah kegiatan non-produktifnya.

Kita merujuk pada landasan teori bahwa beban kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh persentase produktif setiap karyawan. Apabila operator itu aktif berarti persentase produktifnya juga tinggi dan tentu juga berbanding lurus dengan beban kerja yang mereka terima.

### 5.7 Analisa Jumlah Operator Optimal

Jumlah pembagian bidang kerja pada dapur produksi PT. XYZ yaitu sebanyak 5 bidang, operator *welder*, operator bodem, operator rolling bending, operator *cutting* dan operator *painter*. Berdasarkan perhitungan hanya operator

#### 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.

*welder* dan operator bodem yang mengalami kelebihan beban kerja secara total. Maksudnya setelah dihitung keseluruhan beban kerja operator dibidang tersebut dan dibagi dengan jumlah operator yang, bidang tersebut mengalami kelebihan beban kerja. Sehingga pada dua bidang operator ini perlu dilakukan perbaikan, salah satu usulan solusinya yaitu menambah satu orang pekerja baru di bidang tersebut. Untuk bidang *welder* yang semula 5 orang ditambah 1 orang menjadi 6 orang, sehingga beban kerja rata-rata yang awalnya sebesar 107% setelah ditambah 1 orang menjadi sebesar 89%. Begitu pula pada bidang operator bodem, jumlah pekerja yang awalnya sebanyak 3 orang ditambah 1 menjadi 4 orang. Sehingga beban kerja rata – rata yang awalnya sebesar 109,3% menjadi sebesar 82%.

Penambahan jumlah karyawan ini hanyalah usulan penulis. Tentu butuh perhitungan lebih dalam lagi, karena ini menyangkut cost atau pengeluaran yang harus ditanggung oleh perusahaan. Jika kita analisa, rata – rata gaji kotor (ditambah upah lembur) yang diterima karyawan sebesar RP 3.200.000. apabila harus menambah sebanyak 2 orang karyawan, berarti perusahaan harus mengeluarkan gaji sebanyak RP 6.400.000. Penambahan jumlah karyawan merupakan salah satu dari beberapa solusi yang ditawarkan. Keputusan tetap ditangan pimpinan perusahaan.

#### 5.8 Analisa Besar Insentif Yang Diterima

Selain penambahan jumlah karyawan solusi lain yang dapat dilakukan adalah dengan memberi upah perangsang (insentif) kepada para operator yang mengalami kelebihan beban kerja (>100%). Dari 10 operator yang mengalami kelebihan beban kerja dan dilakukan perhitungan jumlah insentif yang akan mereka terima. Hasil dari perhitungan tersebut yaitu jumlah insentif yang diterima masing – masing operator berkisar mulai dari Rp 40.500,- sampai Rp 265.210,-. Total insentif yang akan dikeluarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp 1.511.670,- . Jika dibandingkan penambahan karyawan tadi, nominal yang harus dikeluarkan perusahaan tiap bulannya jauh lebih besar daripada dengan pemberian insentif. Perusahaan dapat mempertimbangkan dua solusi yang telah ditawarkan ini. Hal ini dilakukan untuk keharmonisan hubungan antara pihak perusahaan



#### 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.

dengan para pekerja. Dengan pemberian insentif ini, diharapkan motivasi kerja operator meningkat, diikuti dengan loyalitas kepada perusahaan juga meningkat serta produktifitas tim menjadi ikut meningkat juga.

Dikarenakan pemberian insentif ini berdasarkan perhitungan relatif beban kerja, maka nominal insentif yang diterima oleh seluruh operator ini tidak bersifat konstan. Operator yang mengalami kelebihan beban kerja serta yang mendapatkan insentif bisa berubah, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan perhitungan relatif beban kerja secara berkala dengan instrumen yang telah di praktekkan dalam penelitian ini.

### 5.9 Analisa Total Upah Yang Diterima Operator

Upah total yang diterima oleh 10 operator yang mengalami kelebihan beban kerja berkisar dari Rp 2.065.500,- sampai Rp 2.676.210,- . Jika besar insentif sangat dipengaruhi oleh nilai relatif beban kerja, jumlah upah total yang diterima oleh masing – masing operator sangat dipengaruhi oleh upah bersih ( diluar upah lembur) yang mereka terima. Dapat dilihat dari nominal total upah yang diterima oleh 10 operator diatas, yang mendapatkan total upah tertinggi adalah operator *welder* 1 sebesar Rp 2.676.500,-. Sementara dalam perhitungan, yang menanggung beban kerja tertinggi adalah operator bodem 1 yaitu sebesar 112%, namun upah total yang operator bodem 1 terima lebih kecil dibandingkan operator *welder* 1. Hal ini dikarenakan upah insentif yang diterima merupakan hasil kali tingkat relatif kelebihan beban kerja dengan upah bersih (kelebihan beban kerja x upah bersih) yang ada dalam rincian gaji karyawan. Karena upah bersih yang diterima oleh operator *welder* 1 lebih besar dari operator bodem 1 otomatis upah total operator *welder* 1 lebih tinggi

Besaran upah yang diterima oleh semua operator dapat kita lihat pada Bab IV Tabel 4.2. Dikarenakan perusahaan memberikan sistem pengupahan harian, maka upah pokok operator dipengaruhi oleh jumlah hari bekerja operator dalam sebulan. Sebagai contoh operator *welder* 1 dalam sebulan bekerja selama 22 hari dengan besar upah harian sebesar Rp 68.000,-, maka total upah pokok yang diterima oleh operator *welder* 1 sebesar Rp 1.496.000,-. Rincian upah terdiri dari





#### 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.

upah pokok, tunjangan kerajinan, upah lembur, tunjangan makan. Total upah yang diterima oleh operator *welder* 1 yaitu sebesar Rp. 3.508.890,-. Namun nominal upah ini sudah terhitung upah lembur. Dikarenakan upah lembur merupakan imbalan yang dibayarkan karena pekerja bekerja diluar jam resmi (>8 jam dalam sehari), maka upah lembur tidak masuk dalam perhitungan. Terlihat pada rincian gaji, operator *welder* 1 melakukan kerja lembur selama 71,5 jam dalam bulan September 2019 dengan besar upah lembur yang diterima sebesar Rp 1.165.450. Jadi, gaji yang diterima operator *welder* 1 diluar upah lembur adalah sebesar Rp 2.411.000,-. Jika kita berpedoman kepada undang-undang yang berlaku seperti undang-undang ketenagakerjaan No 13 Th 2003, maka upah yang diterima oleh operator ini kurang layak, karena dibawah UMR yang berlaku pada tahun 2019. Pada tahun 2019 UMR kota Pekanbaru adalah sebesar Rp 2.762.852,-. Menurut analisa penulis, wajar saja jika para pekerja di perusahaan ini mengeluhkan gaji yang mereka terima dan berakhir dengan tinggi nya angka *turnover* di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil diskusi dengan pejabat terkait, yakni salah seorang pejabat di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru, perusahaan tidak dibenarkan membayarkan upah pekerja dibawah UMR yang telah digariskan undang-undang. Apabila ada perusahaan yang membayarkan upah pekerja dibawah UMR, kemudian para pekerja memperkarakannya di meja hukum, maka perusahaan tersebut akan mendapat masalah dan bisa di beri sanksi pidana. Namun, ada keringanan bagi perusahaan yang tidak mampu membayarkan upah UMR kepada karyawan dengan beberapa alasan seperti skala perusahaan yang masih kecil, kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil, laju perekonomian yang melambat dan lain sebagainya. Keringanan yang dimaksud adalah perusahaan tersebut diberikan penangguhan dalam kurun waktu tertentu.

Penulis juga melakukan diskusi dengan pihak perusahaan terkait hal ini yaitu dengan HRD. HRD membenarkan bahwa memang banyak pekerja yang mengeluhkan masalah kenaikan gaji. Banyak pekerja yang *resign* juga dikarenakan mengeluhkan masalah gaji. Hal ini menyebabkan tingginya angka perputaran karyawan di perusahaan ini. Setiap ada pekerja yang *resign*, mau tidak

#### 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.

mau perusahaan harus melakukan rekrut karyawan baru. Pihak Perusahaan bukan tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, pihak perusahaan juga bukannya tidak mau mengabdikan keinginan pekerja untuk menaikkan gaji. Namun, ini bersangkutan dengan kapasitas perusahaan. Jika dipaksakan maka, perusahaan harus menambal pengeluaran tiap bulannya, tentu hal ini tidak mungkin. Perusahaan juga tidak mampu menahan para pekerja untuk *resign*, karena memang kondisi perusahaan seperti PT. XYZ ini bukanlah perusahaan yang bonafide. Perusahaan memang hampir tiap tahun melakukan rekrut pekerja, dikarenakan hampir tiap tahun ada pekerja yang *resign*. Namun, setiap perusahaan menerima pekerja baru, selalu dijelaskan mengenai kondisi perusahaan, pihak perusahaan selalu membuat kesepakatan kepada pekerja terkait gaji yang akan dibayarkan. Jadi, gaji yang diberikan setiap bulannya terjadi karena kesepakatan kedua belah pihak.

Sejatinya ini bukanlah ranah penulis. Hal ini adalah ilmu baru bagi penulis. Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan oleh pihak HRD, maka perusahaan juga tidak bisa disalahkan secara sepihak. Berdasarkan pengamatan dilapangan, memang perusahaan ini hanya berskala kecil, karena awalnya perusahaan ini memang bengkel las biasa yang berkembang menjadi sebuah PT. Penulis juga tidak mau membahas secara jauh berkaitan dengan persoalan hukum ini, karena memang bukan keilmuan penulis.

Fokus penulis dalam penelitian ini adalah menghitung tingkat beban kerja yang menjadi dasar relatif untuk memberikan insentif kepada para pekerja di perusahaan ini. Dengan pemberian insentif ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi para pekerja, meningkatkan loyalitas para pekerja sehingga dapat mencegah keluarnya pekerja (*turn over*) dari perusahaan ini.

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

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Setelah melakukan banyak perhitungan dan analisa, maka sampailah kita pada tahap menarik kesimpulan. Berikut ini adalah beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan di PT. XYZ

1. Besar beban kerja yang ditanggung oleh 18 operator PT. XYZ adalah sebagai berikut:

- 1 Operator *welder* 1 mengemban beban kerja sebesar 111%
- 2 Operator *welder* 2 mengemban beban kerja sebesar 105%
- 3 Operator *welder* 3 mengemban beban kerja sebesar 109%
- 4 Operator *welder* 4 mengemban beban kerja sebesar 107%
- 5 Operator *welder* 5 mengemban beban kerja sebesar 103%
- 6 Operator *bodem* 1 mengemban beban kerja sebesar 112%
- 7 Operator *bodem* 2 mengemban beban kerja sebesar 109%
- 8 Operator *bodem* 3 mengemban beban kerja sebesar 107%
- 9 Operator *rolling* 1 mengemban beban kerja sebesar 88%
- 10 Operator *rolling* 2 mengemban beban kerja sebesar 87%
- 11 Operator *rolling* 3 mengemban beban kerja sebesar 90%
- 12 Operator *cutting* 1 mengemban beban kerja sebesar 91%
- 13 Operator *cutting* 2 mengemban beban kerja sebesar 87%
- 14 Operator *cutting* 3 mengemban beban kerja sebesar 99%
- 15 Operator *painter* 1 mengemban beban kerja sebesar 102%
- 16 Operator *painter* 2 mengemban beban kerja sebesar 98%
- 17 Operator *painter* 3 mengemban beban kerja sebesar 103%
- 18 Operator *painter* 4 mengemban beban kerja sebesar 92%

2. Dari 18 operator yang telah dianalisa beban kerjanya, hanya 10 orang operator yang didapati beban kerjanya diatas maksimal (100%). Oleh karena itu, tidak semua operator mendapati insentif dalam penelitian ini.



**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.

Melainkan 10 orang yang memiliki beban kerja diatas 100% tersebut. Berikut ini adalah 10 operator yang menerima insentif berdasarkan kelebihan beban kerja:

- 1 Operator *welder* 1 mendapatkan insentif sebesar Rp 265.210
- 2 Operator *welder* 2 mendapatkan insentif sebesar Rp 110.400
- 3 Operator *welder* 3 mendapatkan insentif sebesar Rp 187.200
- 4 Operator *welder* 4 mendapatkan insentif sebesar Rp 146.370
- 5 Operator *welder* 5 mendapatkan insentif sebesar Rp 67.163
- 6 Operator bodem 1 mendapatkan insentif sebesar Rp 262.440
- 7 Operator bodem 2 mendapatkan insentif sebesar Rp 185.940
- 8 Operator bodem 3 mendapatkan insentif sebesar Rp 138.810
- 9 Operator *painter* 1 mendapatkan insentif sebesar Rp 40.500
- 10 Operator *painter* 2 mendapatkan insentif sebesar Rp 107.638

3. Total upah yang diterima 10 operator yang mengalami kelebihan beban kerja, setelah ditambah insentif adalah sebagai berikut:

- 1 Operator *welder* 1 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.676.210
- 2 Operator *welder* 2 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.318.400
- 3 Operator *welder* 3 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.267.200
- 4 Operator *welder* 4 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.237.370
- 5 Operator *welder* 5 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.305.913
- 6 Operator bodem 1 mendapatkan insentif sebesar Rp .449.440
- 7 Operator bodem 2 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.251.940
- 8 Operator bodem 3 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.121.810
- 9 Operator *painter* 1 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.065.500
- 10 Operator *painter* 2 mendapatkan insentif sebesar Rp 2.260.388

**6.2 Saran**

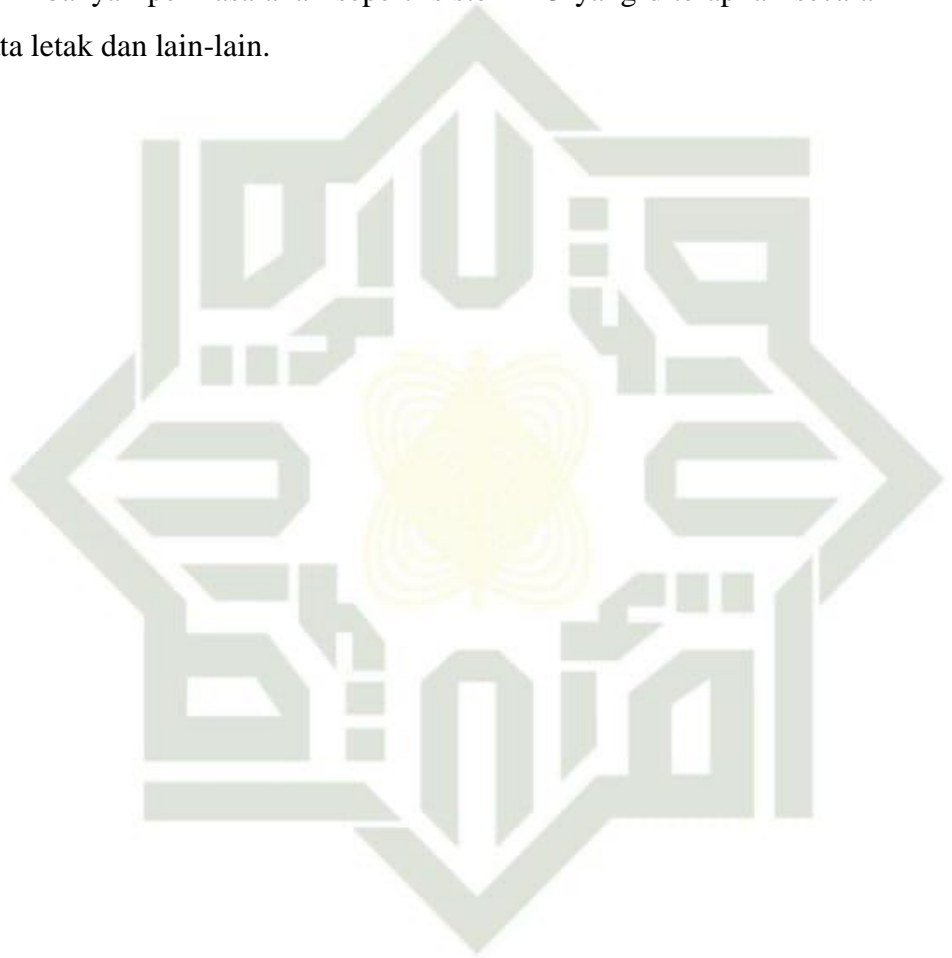
Peneliti memiliki beberapa saran terkait peneitian yang dilakukan:

Untuk pihak perusahaan seharusnya tetap melakukan perhitungan beban kerja karyawan secara berkala. Hal ini dikarenakan beban kerja karyawan bukanlah hal yang stabil ataupun konstant. Dengan ada insentif berdasarkan beban

kerja ini tentu akan menimbulkan motivasi bagi seluruh karyawan yang membuat beban kerja tersebut dapat berubah-ubah. Perusahaan dapat melakukan perhitungan beban kerja sekitar 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali. Untuk penulis selanjutnya apabila ingin meneliti di PT XYZ sebaiknya mengkaji aspek lain. PT XYZ ini masih memerlukan banyak masukan dari pihak lain seperti mahasiswa. Berdasarkan pengalaman penulis, perusahaan ini memiliki banyak permasalahan seperti sistem K3 yang diterapkan secara merata, tata letak dan lain-lain.

**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.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. (2013). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama)*. Vol IV (2), 128–143.
- Andi. (2004). Analisa Produktifitas Pekerja Dengan Metode Work Sampling: Studi Kasus Pada Proyek X Dan Y. *Civil Engineering Dimension*, Vol 6, No.(ISBN 1410-9530), 72–79.
- Bachrun, Saifuddin. (2012). *Desain Pengupahan untuk Perjanjiaan Kerja Bersama dalam Praktik*. Jakarta Pusat: PPM
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novera, W. (2010). *Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institusi Pertanian Bogor*. Institut Pertanian Bogor.
- Puspita, A. S. (2011). *Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (Wisn) Di Unit Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta Tahun 2011*.
- Rahdiana, N., Agustiani, N., Baku, W., Kerja, B., & Kerja, T. (2016). Analisis Beban Kerja Operator Finishing Sortir Dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus Di Pt . Xzy ). *Industry Xplore*, Vol 1(1), 1 –12.
- Ramadhan, R., Tama, I. P., Ph, D., & Yanuar, R. (2014). Analisa Beban Kerja Dengan Menggunakan Work Sampling Dan Nasa - Tlx Untuk Menentukan Jumlah Operator ( Studi Kasus : PT XYZ ). *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*, Vol 2(5), 964–973.
- Sulistya, E., Absah, Y., Ekonomi, F., & Utara, U. S. (2012). Strategi Pengembangan Sistem Insentif Pada Pegawai Negeri Sipil : Studi Kasus Pemerintah Kota Medan. *Ekonomi*, 15(2), 53–63.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 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.

- Sutalaksana, I. Z., Anggawisastra, R., & Tjakraatmadja, J. H. (2006). *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: ITB.
- Sofiyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistya, E., Absah, Y., Ekonomi, F., & Utara, U. S. (2012). Strategi Pengembangan Sistem Insentif Pada Pegawai Negeri Sipil : Studi Kasus Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Ekonomi, Vol 15(2)*, 53–63.
- Patri, R. W., Efranto, N., & Yanuar, R. (2014). ANALISIS BEBAN KERJA DENGAN METODE WORKLOAD ANALYSIS SEBAGAI PERTIMBANGAN PEMBERIAN INSENTIF PEKERJA ( Studi Kasus di Bidang PPIP PT Barata Indonesia ( Persero ) Gresik ). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Industri*, 2(3), 672–683.
- Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Triswandana, M. S. (2011). *Penentuan Jumlah Optimal Operator Pemindahan Unit Mobil Pada Vehicle Logistic Dengan Pendekatan Workload Analysis*. Universitas Indonesia.

## Foto Penelitian



**Penulis sedang mengamati operator Bodem**



**Diskusi Dengan HRD Terkait Masalah Operator**

**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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**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.



**Diskusi Dengan Pejabat Disnaker**



## Kuesioner Pendahuluan

### Mengidentifikasi Faktor Penyebab Tingginya Turnover di PT. XYZ

Responden Yth.

Berdasarkan survei pendahuluan yang saya lakukan di perusahaan Sejahtera Mandiri ini. Saya mendapati bahwasanya angka turnover sangat tinggi di perusahaan ini. Maka dari itu muncul minat saya untuk meneliti permasalahan ini.

Saya adalah mahasiswa semester XIII jurusan teknik industri UIN Suska Riau. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir saya. Untuk itu saya sangat berharap bapak/ibuk membantu saya dengan cara mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis mengharapkan jawabannya yang sebenarnya. Atas bantuan bapak/ibuk saya ucapkan terimakasih

#### A. Identitas Responden

*Petunjuk: isilah identitas anda dengan benar*

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Umur :  
 Pendidikan terakhir :  
 Posisi/jabatan :  
 Lama bekerja :

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Daftar pertanyaan di bawah ini semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibuk/saudara(i).
3. Beri tanda (x) pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibuk/saudara(i) paling sesuai.

#### 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.

**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.

**C. Daftar pertanyaan**

1. Sudah Berapa lamakah anda bekerja di perusahaan ini

Jawab:

2. Apakah anda sudah pernah bekerja di perusahaan lain sebelum bekerja disini?

Jawab:

- a. Ya (jika ya, lanjut nomor 3)
- b. Tidak ( jika tidak, Langsung lompat Nomor 5

3. Sudah berapa kali anda berpindah kerja, sebelum akhirnya pindah ke perusahaan ini?

Jawab:

4. Apa yang membuat anda meninggalkan perusahaan tempat anda bekerja sebelumnya?

Jawab:

5. Apakah anda nyaman atau betah selama bekerja disini?

Jawab:

- a. Ya
- b. Tidak

a. (jika ya)

    Apa yang membuat anda betah kerja disini?

b. (jika tidak)

- Apa yang membuat anda tidak betah atau nyaman kerja disini?

- Jika tidak betah atau nyaman bekerja disini, apa yang membuat anda masih bertahan kerja disini?



## C-1

## Contoh Tabel Pengamatan Operator Welder

Nama Pengamat : Ronal Efendi																			
Hari/Tanggal : 7 Oktober 2019																			
Lama Pengamatan : 8 Jam																			
Objek Pengamatan : Operator Welder																			
No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Welder 1																
			Aktivitas Produktif									Non Produktif							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E			
1	4	08.15													√				
2	6	08.25	√																
3	8	08.35			√														
4	9	08.40					√												
5	12	08.55												√					
6	13	09.00	√																
7	15	09.10							√										
8	18	09.25													√				
9	19	09.30						√											
10	20	09.35											√						
11	21	09.40						√											
12	22	09.45								√									
13	23	09.50		√															
14	24	09.55										√							
15	25	10.00				√													
16	26	10.05							√										
17	33	10.40	√																
18	35	10.50												√					
19	37	11.00													√				
20	38	11.05		√															
21	39	11.10			√														
22	40	11.15						√											
23	41	11.20								√									
24	43	11.30				√													
25	44	11.35														√			
26	46	11.45			√														
27	48	11.55														√			

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

(Lanjutan)

No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator:																
			Aktivitas Produktif									Non Produktif							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E			
28	52	13.20	√																
29	54	13.30											√						
30	56	13.40				√													
31	57	13.45								√									
32	58	13.50		√															
33	59	13.55								√									
34	63	14.15			√														
35	64	14.20													√				
36	65	14.25				√													
37	67	14.35										√							
38	68	14.40				√													
39	69	14.45											√						
40	74	15.10								√									
41	80	15.10			√														
42	81	15.40														√			
43	82	15.45				√													
44	83	15.55	√																
Jumlah			5	3	5	6	4	4	3	2	1		5	5	1				
			33									11							

**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.



C-2

**Contoh Tabel Pengamatan Operator Bodem**

Nama Pengamat : Ronal Efendi																
Hari/Tanggal : 7 Oktober 2019																
Lama Pengamatan : 8 jam																
Objek Pengamatan : Operator Bodem																
No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Operator Bodemm 1													
			Aktivitas Produktif									Non Produktif				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E
1	4	08.15					√									
2	6	08.25									√					
3	8	08.35		√												
4	9	08.40		√												
5	12	08.55												√		
6	13	09.00	√													
7	15	09.10	√													
8	18	09.25				√										
9	19	09.30								√						
10	20	09.35										√				
11	21	09.40		√												
12	22	09.45			√											
13	23	09.50				√										
14	24	09.55												√		
15	25	10.00							√							
16	26	10.05								√						
17	33	10.40									√					
18	35	10.50				√										
19	37	11.00			√											
20	38	11.05													√	
21	39	11.10			√											
22	40	11.15				√										
23	41	11.20										√				
24	43	11.30							√							
25	44	11.35								√						
26	46	11.45		√												
27	48	11.55	√													

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



(Lanjutan)

No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Operator Bodem 1													
			Aktivitas Produktif									Non Produktif				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E
28	52	13.20									√					
29	54	13.30											√			
30	56	13.40							√							
31	57	13.45					√									
32	58	13.50					√									
33	59	13.55			√											
34	63	14.15												√		
35	64	14.20					√									
36	65	14.25	√													
37	67	14.35						√								
38	68	14.40										√				
39	69	14.45							√							
40	74	15.10								√						
41	80	15.10									√					
42	81	15.40				√										
43	82	15.45											√			
44	83	15.55				√										
Jumlah			4	4	4	6	4	3	4	4	2	3	2	3	1	
			35									9				

1. Diarangi 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. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Contoh Tabel Pengamatan Operator Rolling

C-3

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama Pengamat : Ronal Efendi																		
Hari/Tanggal : 7 Oktober 2019																		
Lama Pengamatan : 8 Jam																		
Objek Pengamatan : Operator Rolling																		
No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Operator Rolling 1															
			Aktivitas Produktif									Non Produktif						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E		
1	4	08.15												√				
2	6	08.25				√												
3	8	08.35							√									
4	9	08.40												√				
5	12	08.55						√										
6	13	09.00	√															
7	15	09.10															√	
8	18	09.25			√													
9	19	09.30						√										
10	20	09.35												√				
11	21	09.40						√										
12	22	09.45								√								
13	23	09.50																
14	24	09.55									√			√				
15	25	10.00		√														
16	26	10.05	√															
17	33	10.40												√				
18	35	10.50			√													
19	37	11.00						√										
20	38	11.05								√								
21	39	11.10													√			
22	40	11.15			√													
23	41	11.20	√															
24	43	11.30												√				
25	44	11.35			√													
26	46	11.45						√										
27	48	11.55												√				

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





(Lanjutan)

No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Operator Rolling 1															
			Aktivitas Produktif									Non Produktif						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E		
28	52	13.20												√				
29	54	13.30								√								
30	56	13.40									√							
31	57	13.45										√						
32	58	13.50	√															
33	59	13.55			√													
34	63	14.15										√						
35	64	14.20				√												
36	65	14.25						√										
37	67	14.35											√					
38	68	14.40				√												
39	69	14.45		√														
40	74	15.10										√						
41	80	15.10				√												
42	81	15.40											√					
43	82	15.45																
44	83	15.55										√					√	
Jumlah			4	2	5	4	5	2	3	2	1	10	5	-	1	-		
			28									16						

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



### Contoh Tabel Pengamatan Operator Cutting

Nama Pengamat : Ronal Efendi														
Hari/Tanggal : 7 Oktober 2019														
Lama Pengamatan : 8 Jam														
Objek Pengamatan : Operator Mesin Cutting														
No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Operator Cutting 1											
			Aktivitas Produktif							Non Produktif				
			1	2	3	4	5	6	7	A	B	C	D	E
1	4	08.15				√								
2	6	08.25			√									
3	8	08.35						√						
4	9	08.40								√				
5	12	08.55						√						
6	13	09.00							√					
7	15	09.10												
8	18	09.25			√									
9	19	09.30	√											
10	20	09.35	√											
11	21	09.40												√
12	22	09.45				√								
13	23	09.50		√										
14	24	09.55								√				
15	25	10.00		√										
16	26	10.05						√						
17	33	10.40										√		
18	35	10.50						√						
19	37	11.00				√								
20	38	11.05								√				
21	39	11.10											√	
22	40	11.15							√					
23	41	11.20												√
24	43	11.30				√								
25	44	11.35			√									
26	46	11.45								√				
27	48	11.55							√					
28	52	13.20		√										

C-4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(Lanjutan)

No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator:													
			Aktivitas Produktif							Non Produktif						
			1	2	3	4	5	6	7	A	B	C	D	E		
29	54	13.30									√					
30	56	13.40										√				
31	57	13.45			√											
32	58	13.50					√							√		
33	59	13.55					√									
34	63	14.15					√									√
35	64	14.20														
36	65	14.25								√						
37	67	14.35			√											
38	68	14.40								√						
39	69	14.45	√													
40	74	15.10											√			
41	80	15.40	√													
42	81	15.45		√												
43	82	15.50								√						
44	83	15.55			√											
Jumlah			4	4	7	4	4	4	2	5	3	3	1	3		
			29							15						

1. Diarangi 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. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Contoh Tabel Pengamatan Operator Painter

Nama Pengamat : Ronal Efendi																
Hari/Tanggal : 7 Oktober 2019																
Lama Pengamatan : 8 jam																
Objek Pengamatan : Operator Painter																
No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Operator Painter 1													
			Aktivitas Produktif										Non Produktif			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	A	B	C	D
1	4	08.15			√											
2	6	08.25			√											
3	8	08.35		√												
4	9	08.40				√										
5	12	08.55													√	
6	13	09.00	√													
7	15	09.10							√							
8	18	09.25							√							
9	19	09.30												√		
10	20	09.35							√							
11	21	09.40						√								
12	22	09.45						√								
13	23	09.50	√													
14	24	09.55			√											
15	25	10.00				√										
16	26	10.05												√		
17	33	10.40				√										
18	35	10.50		√												
19	37	11.00												√		
20	38	11.05						√								
21	39	11.10						√								
22	40	11.15						√								
23	41	11.20												√		
24	43	11.30			√											
25	44	11.35			√											
26	46	11.45			√											

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

©-5



(Lanjutan)

No	Bilangan Acak	Waktu Pengamatan	Nama Operator: Operator Painter 1													Non Produktif				
			Aktivitas Produktif																	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	A	B	C	D	E			
27	48	11.55						√												
28	52	13.20						√												
29	54	13.30											√							
30	56	13.40	√																	
31	57	13.45						√												
32	58	13.50			√															
33	59	13.55											√							
34	63	14.15			√															
35	64	14.20						√												
36	65	14.25											√							
37	67	14.35						√												
38	68	14.40									√									
39	69	14.45												√						
40	74	15.10									√									
41	80	15.10										√								
42	81	15.40													√					
43	82	15.45									√									
44	83	15.55									√									
Jumlah			3	2	8	3	5	5	3	-	4	1	1	7	3	-	-			
			34										10							

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



### Rekapitulasi Data Pengamatan Work Sampling

Nama	Kegiatan	Hari ke-					Total
		1	2	3	4	5	
Operator Welder 1	Produktif	33	35	34	32	35	169
	Non Produktif	11	9	10	12	9	51
Operator Welder 2	Produktif	35	33	34	33	32	167
	Non Produktif	9	11	10	11	12	53
Operator Welder 3	Produktif	35	34	34	33	34	170
	Non Produktif	9	10	10	11	10	50
Operator Welder 4	Produktif	33	33	35	34	34	169
	Non Produktif	11	11	9	10	10	51
Operator Welder 5	Produktif	34	35	32	33	30	164
	Non Produktif	10	9	12	11	14	10
Operator Bodem 1	Produktif	35	33	34	32	30	35
	Non Produktif	9	11	10	12	14	9
Operator Bodem 2	Produktif	33	36	34	30	35	168
	Non Produktif	11	8	10	14	9	52
Operator Bodem 3	Produktif	34	35	32	33	30	164
	Non Produktif	10	9	12	11	14	56
Operator Rolling 1	Produktif	28	30	29	29	30	146
	Non Produktif	16	14	15	15	14	74
Operator Rolling 2	Produktif	30	28	33	26	27	144
	Non Produktif	14	16	11	18	17	76
Operator Rolling 3	Produktif	29	33	28	29	28	147
	Non Produktif	15	11	16	15	16	73
Operator Cutting 1	Produktif	29	30	28	30	31	148
	Non Produktif	15	14	16	14	13	72
Operator Cutting 2	Produktif	31	29	31	30	29	150
	Non Produktif	13	15	13	14	15	70
Operator Cutting 3	Produktif	32	30	31	30	29	152
	Non Produktif	12	14	13	14	15	68
Operator Painter 1	Produktif	34	33	35	33	36	171
	Non Produktif	10	11	9	11	8	49
Operator Painter 2	Produktif	33	30	34	35	36	168
	Non Produktif	11	14	10	9	8	52
Operator Painter 3	Produktif	35	33	34	34	35	171
	Non Produktif	9	11	10	10	9	49
Operator Painter 4	Produktif	32	32	30	31	33	158
	Non Produktif	12	12	14	13	11	62

1. Diarangi 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. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©-7

© Hal

**Nilai Performance Rating Operator Welder**

Klasifikasi	Rating		Nama Operator					
			Welder 1	Welder 2	Welder 3	Welder 4	Welder 5	
Keterampilan	Superskill	A1	0,15					
		A2	0,13					
	Excellent	B1	0,11	√				
		B2	0,08		√		√	
	Good	C1	0,06			√		√
		C2	0,03					
	Average	D	0,00					
	Fair	E1	-0,05					
E2		-,01						
Poor	F1	-0,16						
	F2	-,022						
Usaha	Excessive	A1	0,13					
		A2	0,12					
	Excellent	B1	0,1					
		B2	0,08			√		
	Good	C1	0,05	√				√
		C2	0,02		√		√	
	Average	D	0					
	Fair	E1	-0,04					
E2		-0,08						
Poor	F1	-0,12						
	F2	-0,17						
Konsistensi	Ideal	A	0,04					
	Excellent	B	0,03					
	Good	C	0,01	√		√	√	√
	Average	D	0		√			
	Fair	E	-0,02					
	Poor	F	-0,04					
Kondisi Kerja	Ideal	A	0,06					
	Excellent	B	0,04					
	Good	C	0,02		√			
	Average	D	0	√		√	√	√
	Fair	E	-0,03					
	poor	F	-0,07					
		Total		0,17	0,12	0,15	0,13	0,12

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



**Nilai Performance Rating Operator Bodem**

Klasifikasi	Rating		Nama Operator		
			Bodem 1	Bodem 2	Bodem 3
Keterampilan	Superskill	A1	0,15		
		A2	0,13		
	Excellent	B1	0,11		
		B2	0,08	√	
	Good	C1	0,06		√
		C2	0,03		√
	Average	D	0,00		
	Fair	E1	-0,05		
		E2	-,01		
	Poor	F1	-0,16		
F2		-,022			
Usaha	Excessive	A1	0,13		
		A2	0,12		
	Excellent	B1	0,1		
		B2	0,08	√	
	Good	C1	0,05		√
		C2	0,02		√
	Average	D	0		
	Fair	E1	-0,04		
		E2	-0,08		
	Poor	F1	-0,12		
F2		-0,17			
Konsistensi	Ideal	A	0,04		
	Excellent	B	0,03		
	Good	C	0,01		√
	Average	D	0	√	√
	Fair	E	-0,02		
	Poor	F	-0,04		
Kondisi Kerja	Ideal	A	0,06		
	Excellent	B	0,04		
	Good	C	0,02	√	√
	Average	D	0		√
	Fair	E	-0,03		
	poor	F	-0,07		
		Total	0,18	0,12	0,13

- 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





©-9

Halaman 9 dari 10 | © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang | UIN Suska Riau | State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Nilai Performance Rating Operator Rolling

Klasifikasi	Rating		Nama Operator		
			Rolling 1	Rolling 2	Rolling 3
Superskill	A1	0,15			
	A2	0,13			
Excellent	B1	0,11			
	B2	0,08	√		√
Good	C1	0,06		√	
	C2	0,03			
Average	D	0,00			
Fair	E1	-0,05			
	E2	-,01			
Poor	F1	-0,16			
	F2	-,022			
Excessive	A1	0,13			
	A2	0,12			
Excellent	B1	0,1			
	B2	0,08			
Good	C1	0,05		√	
	C2	0,02	√		√
Average	D	0			
Fair	E1	-0,04			
	E2	-0,08			
Poor	F1	-0,12			
	F2	-0,17			
Ideal	A	0,04			
	B	0,03			
Excellent	C	0,01			
	D	0	√	√	√
Fair	E	-0,02			
	F	-0,04			
Ideal	A	0,06			
	B	0,04			
Excellent	C	0,02			√
	D	0	√	√	
Fair	E	-0,03			
	F	-0,07			
	Total		0,10	0,11	0,12

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



C-10

**Nilai Performance Rating Operator Mesin Cutting**

Klasifikasi	Rating		Nama Operator		
			Cutting 1	Cutting 2	Cutting 3
Superskill	A1	0,15			
	A2	0,13			
Excellent	B1	0,11			
	B2	0,08			√
Good	C1	0,06	√		
	C2	0,03		√	
Average	D	0,00			
Fair	E1	-0,05			
	E2	-,01			
Poor	F1	-0,16			
	F2	-,022			
Excessive	A1	0,13			
	A2	0,12			
Excellent	B1	0,1			
	B2	0,08			√
Good	C1	0,05	√		
	C2	0,02			
Average	D	0		√	
Fair	E1	-0,04			
	E2	-0,08			
Poor	F1	-0,12			
	F2	-0,17			
Ideal	A	0,04			
Excellent	B	0,03			
Good	C	0,01		√	√
Average	D	0	√		
Fair	E	-0,02			
Poor	F	-0,04			
Ideal	A	0,06			
	B	0,04			
Excellent	C	0,02	√	√	√
Good	D	0			
Fair	E	-0,03			
Poor	F	-0,07			
		Total	0,13	0,06	0,19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Keterampilan

Usaha

Konsistensi

Kondisi Kerja

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



### Nilai Performance Rating Operator Painter

Klasifikasi	Rating		Nama Operator			
			Painter 1	Painter 2	Painter 3	Painter 4
Superskill	A1	0,15				
	A2	0,13				
Excellent	B1	0,11				
	B2	0,08	√		√	
Good	C1	0,06		√		√
	C2	0,03				
Average	D	0,00				
Fair	E1	-0,05				
	E2	-,01				
Poor	F1	-0,16				
	F2	-,022				
Excessive	A1	0,13				
	A2	0,12				
Excellent	B1	0,1				
	B2	0,08		√		
Good	C1	0,05			√	
	C2	0,02	√			√
Average	D	0				
Fair	E1	-0,04				
	E2	-0,08				
Poor	F1	-0,12				
	F2	-0,17				
Ideal	A	0,04				
Excellent	B	0,03				
Good	C	0,01	√			
Average	D	0		√	√	√
Fair	E	-0,02				
Poor	F	-0,04				
Ideal	A	0,06				
	B	0,04				
Excellent	C	0,02	√	√	√	√
Good	D	0				
Fair	E	-0,03				
poor	F	-0,07				
		Total	0,13	0,16	0,15	0,10

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



## Perbaikan Kompensasi Dengan Pemberian Insentif Berdasarkan Analisa Beban Kerja Menggunakan Metode WLA (Studi Kasus: PT. XYZ)

Ismu Kusumanto<sup>1</sup>, Ronal Efendi<sup>2</sup>

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Jl. HR. Soebrantas No. 155 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru, 28293

Email: [ismu@uin-suska.ac.id](mailto:ismu@uin-suska.ac.id), [ronalefendi44@yahoo.com](mailto:ronalefendi44@yahoo.com)

### ABSTRAK

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan tanki truk, karoseri dan konstruksi baja. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stress kerja, motivasi kerja menurun dan kecelakaan kerja. Identifikasi masalah adalah tingginya *turnover* operator selama tiga tahun terakhir disebabkan tingginya beban kerja dan ketidakpuasan operator terhadap gaji yang diterima. Tahun 2017 terdapat 4 orang operator yang resign, tahun 2018 sebanyak 4 orang, pada tahun 2019 tertinggi sebanyak 7 orang. Tujuan penelitian adalah memberikan usulan sistem pemberian insentif berdasarkan kelebihan beban kerja bagi operator produksi menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA). Tahap awal adalah pengamatan kegiatan produktif dengan metode *work sampling*, menghitung persentase produktif, menentukan nilai *performance rating* dengan metode *westing house* serta menentukan nilai *allowance* menggunakan tabel ILO (*Industrial Labour Organization*). Hasil perhitungan terdapat 10 orang operator menanggung kelebihan beban kerja (>100%), yaitu antara 102% sampai 112% dengan besar insentif diterima sebesar Rp 40.500,- sampai dengan Rp 262.440,-. Pemberian insentif ini diharapkan dapat memotivasi operator dalam bekerja dan mengurangi tingkat *turnover* operator dari perusahaan.

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Insentif, Turnover, Work Load Analysis (WLA)*

### ABSTRACT

PT. XYZ is a company engaged in the manufacture of tanks, car body and steel construction. High workload can cause work stress, decreased work motivation and work accident. Problem identification is the high turnover of employees during the last three years due to the high work load and employee dissatisfaction with the salary received. In 2017 there were 4 operators who resigned, in 2018 there were 4 operators, in 2019 highest were 7 operators. The purpose of this research is to propose an incentive system based on workload for production operators using the *workload analysis* method (WLA). The first step is to observe productive activities using the *work sampling* method, calculate the percentage of productivity, determine the *performance rating* using the *westing house* method and determine the *allowance* values using ILO (*Industrial Labour Organization*)'s table. The result of the calculation there are 10 operators to bear the excess workload, which is between 102% to 112% with large incentives received from Rp 40.500,- to Rp 262.440,-. This incentive is expected to motivate employees to work and reduce employee turnover from the company.

**Keyword:** *Workload, Incentive, Turnover, Work Load Analysis (WLA)*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Diarangi 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 mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State-sanctioned University of Sultan Syarif Kasim Riau

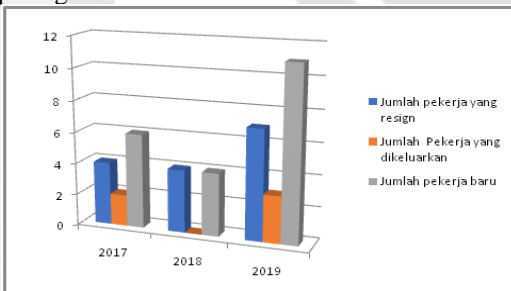
UIN SUSKA RIAU



1. Pendahuluan

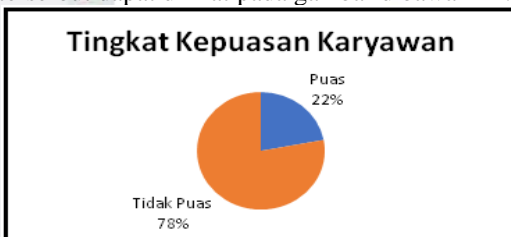
Perusahaan dan operator merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan kontribusi maksimal para operator dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan. Sementara, operator membutuhkan apresiasi nyata atas setiap kontribusi dan loyalitas yang telah mereka persembahkan, ini dapat berupa gaji, penghargaan promosi jabatan dan lain-lain. Jika terjadi gesekan antara dua kepentingan, maka perusahaan akan mendapatkan masalah besar. Hal ini akan memicu potensi demotivasi yang berdampak pada hasil kerja yang menurun hingga tingkat paling tinggi adalah keluarnya operator dari perusahaan, tentu hal ini akan sangat merugikan karena perusahaan harus rela kehilangan operator terbaiknya. Hal ini akan menjadi tugas berat bagi setiap manajemen tingkat atas untuk menjaga keharmonisan antara perusahaan dan operator agar tetap dapat eksis dalam persaingan bisnis global.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tanki truk, karoseri dan konstruksi baja. Permasalahan yang teridentifikasi pada perusahaan ini yaitu banyaknya operator yang meninggalkan perusahaan selama tiga tahun terakhir. Fluktuasi perputaran operator di PT. XYZ dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 1 Fluktuasi Angka Turnover dari Tahun 2017-2019

Untuk mengetahui penyebab tingginya angka turnover di PT. XYZ ini, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 18 orang operator produksi yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Persentasi dari pernyataan responden tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2 Persentase Tingkat Kepuasan Operator

Terlihat dari Gambar 2. Bahwa sebesar 78% dari 18 orang responden merasa kurang puas dan sebagian lagi sebesar 22% merasa puas. 78% operator yang merasa tidak puas memberikan alasan yang berbeda-beda. Berikut hasil interpretasi jawaban 78% responden yang kurang puas tersebut.

Tabel 1 Interpretasi Jawaban Responden

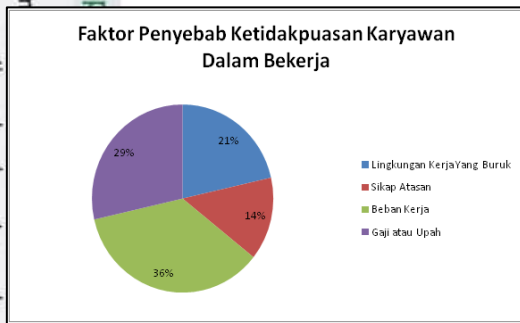
No	Jawaban Responden	Interpretasi
1	Saya kurang nyaman bekerja disini karena kurangnya pengaman (Safety) saat bekerja sementara kami berhadapan dengan material dan alat-alat yang berbahaya	Minimnya pengamanan (Safety) atau Lingkungan Kerja yang Buruk
2	Kurangnya saling Menghargai dalam perusahaan	Lingkungan perusahaan yang buruk/ buruknya komunikasi antar pekerja
3	Perusahan Kurang Menghargai kinerja saya	Sikap Atasan yang kurang baik
4	Saya merasa beban kerja tidak sesuai dengan gaji yang didapat	Beban kerja dan gaji tidak berbanding lurus
5	Beban kerja di perusahaan ini jauh lebih berat daripada perusahaan tempat saya bekerja sebelumnya, tapi gaji nya kurang sesuai	Beban kerja yang tinggi
6	Uang lembur sering terlambat, padahal upah yang kami terima sangat bergantung uang lembur.	Upah lembur telat dibayarkan.
7	Beban kerja terlalu tinggi dan gaji tidak sesuai	Beban kerja tidak sebanding dengan gaji
8	Gaji tidak sesuai dengann beban kerja	Beban kerja tidak sebanding dengan gaji
9	Toleransi terhadap keluarga yang sakit kurang memuaskan	Sikap atasan yang kurang baik
10	Beban kerja tidak sebanding dengan gaji yang didapat	Beban kerja tak sesuai dengan gaji
11	Menurut saya bekerja disini memiliki tingkat bahaya yang tinggi, namun safety kurang	Lingkungan kerja yang buruk (minim Safety)
12	Saya sudah lama bekerja disini, namun gaji segitu-segitu saja	Gaji tidak naik-naik
13	Untuk mendapatkan gaji yang cukup kami harus menambah lebih banyak jam lembur	Gaji kurang mencukupi atau gaji kurang memuaskan.
14	Kami bekerja dengan target untuk menyelesaikan produk dengan jumlah pekerja yang sedikit	Beban kerja yang tinggi

Dari interpretasi diatas didapatkan informasi berupa hal-hal yang menjadi penyebab

Hal-Catatan-Ditulis-dengan-tanda-tangan-dan-tanggal  
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 mengikan 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 puasnya operator bekerja di PT. XYZ. Responden memberikan respon yang beragam, mulai dari faktor gaji, beban kerja, sikap atasan yang kurang baik dan lingkungan kerja yang buruk. Persentase faktor faktor tersebut dalam dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 3 Faktor Penyebab Ketidakpuasan Operator

Dapat dilihat pada Gambar 3. bahwa keluhan operator didominasi oleh tingginya beban kerja sebesar 36% dan gaji yang kurang memuaskan sebesar 29%. Untuk mengetahui gambaran beban kerja yang sebenarnya perlu dilakukan *sampling* pendahuluan. *Sampling* pendahuluan ditujukan untuk mengetahui persentase kegiatan produktif 18 operator produksi. Persentase produktif sangat berbanding lurus dengan beban kerja. berikut ini hasil *sampling* pendahuluan.

Tabel 2 *Sampling* Pendahuluan

No	Nama Operator	% Kegiatan Produktif
1	Operator Welder 1	80%
2	Operator Welder 2	77%
3	Operator Welder 3	80%
4	Operator Welder 4	80%
5	Operator Welder 5	80%
6	Operator Bodem 1	77%
7	Operator Bodem 2	82%
8	Operator Bodem 3	77%
9	Operator Rolling 1	68%
10	Operator Rolling 2	75%
11	Operator Rolling 3	73%
12	Operator Cutting 1	77%
13	Operator Cutting 2	70%
14	Operator Cutting 3	73%
15	Operator Painter 1	80%
16	Operator Painter 2	75%
17	Operator Painter 3	80%
18	Operator Painter 4	73%
	Rata-rata	76%

Pada Tabel 2 Dapat dilihat bahwa persentasi produktif operator produksi memang cukup tinggi berkisar antara 70% sampai 84%. Dikarenakan persentase produktif berbanding lurus dengan beban kerja, dapat disimpulkan bahwa beban kerja operator produksi memang cukup tinggi.

Berangkat latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini dinilai perlu dilakukan untuk memberikan usulan pemberian upah perangsang (insentif) kepada seluruh operator produksi. Sistem pemberian insentif ini dirancang berdasarkan analisa tingkat relatif kelebihan beban kerja yang ditanggung oleh operator produksi.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Beban Kerja

Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang memerlukan keahlian khusus dan diluar pelayanan administrasi: merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu (Rini, 2012)

### 2.2 Analisa Beban Kerja

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat (Rahdiana, 2016)

### 2.3 Work Sampling

Metode *worksampling* merupakan salah satu metode pendekatan yang bisa digunakan untuk mengukur produktivitas dengan mudah. *Worksampling* juga dapat digunakan untuk mengetahui aktivitas produktif dan tidak produktif operator. Selain itu, *work sampling* juga dapat digunakan untuk pengamatan yang bersifat diskrit (Ramadhan, 2014).

### 2.4 Metode Workload Analysis

*Workload Analysis* (WLA) merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung besarnya beban kerja yang diakibatkan aktivitas-aktivitas yang dilakukan (Wibawa, 2014).

Metode *Work Load Analysis* (WLA) dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi kerja berdasarkan total persentase beban kerja dari job yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan dapat menentukan jumlah operator yang sebenarnya untuk dipekerjakan dalam bagian produksi. Langkah – langkahnya sebagai berikut (Arif, 2014):



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

1. Mengetahui struktur organisasi dan *job description* tiap jabatan
2. Menentukan aktivitas dan waktu penyesuaian aktivitas tiap posisi jabatan.
3. Melakukan pengamatan untuk menghitung besarnya persentase produktif dan non produktif.
4. Menentukan jumlah pengamatan
5. Penentuan *allowance* dan *performance rating*.
6. Perhitungan besarnya beban kerja dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\% \text{ Produktif} \times P) \times (1+L) \times \sum \text{ menit pengamatan}}{\sum \text{ menit pengamatan}} \\
 &= \% \text{ Produktif} \times P (1+L)
 \end{aligned}$$

7. Penentuan jumlah pegawai yang optimal tiap posisi jabatan.
8. Melakukan perbandingan jumlah pegawai awal dan jumlah pegawai rekomendasi.

**2.5 Kompensasai**

Kompensasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari operatornya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan operator harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan perusahaan) (Sofiyandi, 2008).

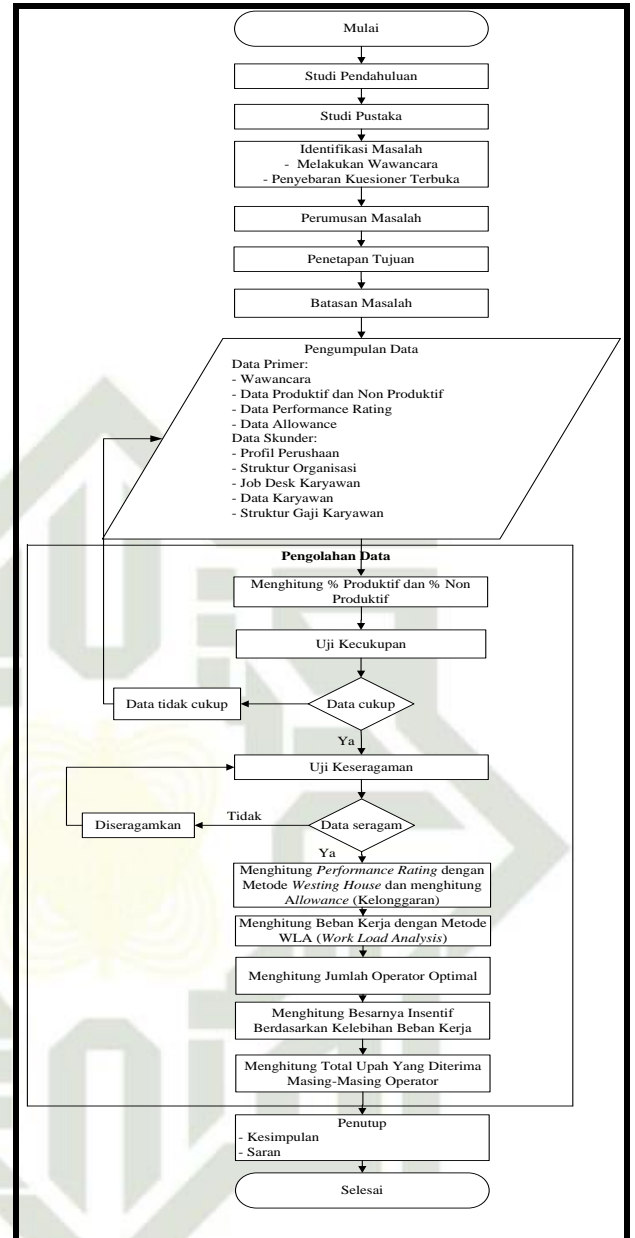
Kompensasi adalah apa yang seseorang atau operator terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia.

**2.6 Insentif**

Menurut Sarwoto (2001) insentif merupakan sebuah sarana motivasi yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan (Rusilawati, 2014).

**3. Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan proses-proses yang dilakukan dalam penelitian untuk mempermudah pemahaman. Adapun metodologi dari penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 4 Flowchart Penelitian

**4. Hasil Penelitian**

**4.1 Menghitung %Produktif**

Tabel 3. Pengamatan *Work Sampling* Operator Welder 1

Kegiatan	Hari Ke					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Produktif	33	35	34	32	35	169
Non Produktif	11	9	10	12	9	51
Jumlah	44	44	44	44	44	220
%Produktif	75%	80%	77%	73%	80%	77%

Nilai rata-rata %produktif  

$$= \frac{\text{Jumlah Kegiatan Produktif}}{\text{Total Jumlah Pengamatan}}$$



$$= \frac{169}{220} \times 100\% = 77\%$$

**Uji Kecukupan**

Uji kecukupan dilakukan untuk mengetahui jumlah data pengamatan yang diperlukan.

$$N = \frac{k^2(1-P)}{s^2P} = \frac{2^2(1-0,77)}{0,12^2(0,77)} = \frac{0,92}{0,0076} = 120,71$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diamati bahwa  $N = 220 > N' = 120,71$ , sehingga disimpulkan bahwa data pengamatan dianggap sudah cukup.

Tabel 4. Hasil Uji Kecukupan

No	Nama Operator	Jumlah Hari	N	N'	Keterangan
<b>Operator Welder</b>					
1	Welder 1	5	220	120,71	N>N' data cukup
2	Welder 2	5	220	126,94	N>N' data cukup
3	Welder 3	5	220	117,64	N>N' data cukup
4	Welder 4	5	220	120,71	N>N' data cukup
5	Welder 5	5	220	136,58	N>N' data cukup
<b>Operator Bodem</b>					
6	Bodem 1	5	220	100	N>N' data cukup
7	Bodem 2	5	220	123,81	N>N' data cukup
8	Bodem 3	5	220	136,58	N>N' data cukup
<b>Operator Rolling</b>					
9	Rolling 1	5	220	202,73	N>N' data cukup
10	Rolling 2	5	220	211,111	N>N' data cukup
11	Rolling 3	5	220	198,63	N>N' data cukup
<b>Operator Mesin Cutting</b>					
12	Cutting 1	5	220	194,59	N>N' data cukup
13	Cutting 2	5	220	186,66	N>N' data cukup
14	Cutting 3	5	220	178,94	N>N' data cukup
<b>Operator Painter</b>					
15	Painter 1	5	220	119,37	N>N' data cukup
16	Painter 2	5	220	123,80	N>N' data cukup
17	Painter 3	5	220	114,61	N>N' data cukup
18	Painter 4	5	220	156,96	N>N' data cukup

**4.3 Uji Keseragaman**

Uji keseragaman dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari observasi lapangan masih dalam batas kontrol.

a. Rata-rata kegiatan produktif

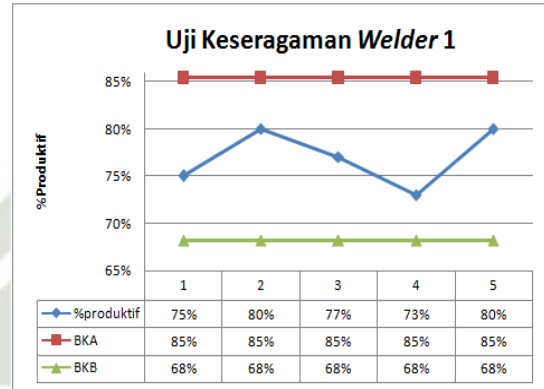
$$\bar{P} = \frac{\sum P}{k} = \frac{(75\%+80\%+77\%+73\%+80\%)}{5} = \frac{384\%}{5} = 77\%$$

b. Batas Kontrol Atas (BKA)

$$\begin{aligned} &= \bar{P} + 3\sqrt{\frac{\bar{P}(1-\bar{P})}{N}} \\ &= 77\% + 3\sqrt{\frac{77\%(1-77\%)}{220}} \\ &= 77\% + 3(2,85\%) \\ &= 77\% + 8,54\% \\ &= 85,4\% \end{aligned}$$

c. Batas Kontrol Bawah (BKB)

$$\begin{aligned} &= \bar{P} - 3\sqrt{\frac{\bar{P}(1-\bar{P})}{N}} \\ &= 77\% - 3\sqrt{\frac{77\%(1-77\%)}{220}} \\ &= 77\% - 3(2,85\%) \\ &= 77\% - 8,54\% \\ &= 68,28\% \end{aligned}$$



Gambar 5. Uji Keseragaman

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Keseragaman

No	Nama Operator	%Produktif					BKA	BKB	Keterangan
		H1	H2	H3	H4	H5			
<b>Operator Welder</b>									
1	Welder 1	75%	80%	77%	73%	80%	85,40%	68,28%	Seragam
2	Welder 2	80%	75%	77%	75%	73%	84,60%	63,70%	Seragam
3	Welder 3	80%	77%	77%	75%	77%	85,74%	68,79%	Seragam
4	Welder 4	75%	75%	80%	77%	77%	85,35%	68,28%	Seragam
5	Welder 5	77%	80%	73%	75%	68%	83,40%	65,70%	Seragam
<b>Operator Bodem</b>									
6	Bodem 1	80%	75%	77%	73%	68%	83,40%	65,70%	Seragam
7	Bodem 2	75%	82%	77%	68%	80%	85%	67,80%	Seragam
8	Bodem 3	77%	80%	73%	75%	68%	83,40%	65,70%	Seragam
<b>Operator Mesin Rolling</b>									
9	Rolling 1	64%	68%	66%	66%	66%	75,90%	56,80%	Seragam
10	Rolling 2	68%	64%	75%	59%	61%	75,10%	55,80%	Seragam
11	Rolling 3	66%	75%	64%	66%	64%	76,30%	57,30%	Seragam
<b>Operator Mesin Cutting</b>									
12	Cutting 1	66%	68%	64%	68%	70%	76,80%	57,80%	Seragam
13	Cutting 2	70%	66%	70%	68%	66%	77,60%	58,80%	Seragam
14	Cutting 3	73%	68%	70%	68%	66%	78,40%	59,70%	Seragam
<b>Operator Painter</b>									
15	Painter 1	77%	75%	80%	75%	78%	85,50%	68,50%	Seragam
16	Painter 2	75%	68%	77%	80%	82%	85%	67,80%	Seragam
17	Painter 3	80%	75%	77%	77%	80%	86,10%	69,30%	Seragam
18	Painter 4	73%	73%	68%	70%	75%	80,90%	62,70%	Seragam

**4.4 Menghitung Performance Rating**

Performance rating dimaksudkan untuk memberikan penilaian kepada operator terkait kewajaran dalam melakukan pekerjaan

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 mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





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

1. Diarangi 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 mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel 6. Nilai *Performance Rating* Operator

No	Nama Operator	Performance Rating
<b>Operator Welder</b>		
1	Welder 1	1,17
2	Welder 2	1,12
3	Welder 3	1,15
4	Welder 4	1,13
5	Welder 5	1,12
<b>Operator Bodem</b>		
6	Bodem 1	1,18
7	Bodem 2	1,12
8	Bodem 3	1,13
<b>Operator Mesin Rolling</b>		
9	Rolling 1	1,10
10	Rolling 2	1,11
11	Rolling 3	1,12
<b>Operator Mesin Cutting</b>		
12	Cutting 1	1,13
13	Cutting 2	1,06
14	Cutting 3	1,19
<b>Operator Painter</b>		
15	Painter 1	1,13
16	Painter 2	1,16
17	Painter 3	1,15
18	Painter 4	1,10

**4.5 Penentuan Allowance (Kelonggaran)**

Penentuan nilai Allowance berdasarkan rekomendasi tabel ILO (*International Labour Organization*)

Tabel 7 Nilai *Allowance* (Kelonggaran)

NO	Nama Operator	Kategori Allowance												Σ %
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
<b>Operator Welder</b>														
1	Welder 1	5	4	2	0	1	0	0	5	0	4	1	2	23
2	Welder 2	5	4	2	0	1	0	0	5	0	4	1	2	23
3	Welder 3	5	4	2	0	1	0	0	5	0	4	1	2	23
4	Welder 4	5	4	2	0	1	0	0	5	0	4	1	2	23
5	Welder 5	5	4	2	0	1	0	0	5	0	4	1	2	23
<b>Operator Bodem</b>														
6	Bodem 1	5	4	2	0	2	0	0	5	2	4	1	2	27
7	Bodem 2	5	4	2	0	2	0	0	5	2	4	1	2	27
8	Bodem 3	5	4	2	0	2	0	0	5	2	4	1	2	27
<b>Operator Mesin Rolling</b>														
9	Rolling 1	5	4	2	0	1	0	0	2	2	1	1	2	20
10	Rolling 2	5	4	2	0	1	0	0	2	2	1	1	2	20
11	Rolling 3	5	4	2	0	1	0	0	2	2	1	1	2	20
<b>Operator Mesin Cutting</b>														
12	Cutting 1	5	4	2	0	1	0	0	2	2	1	1	2	20
13	Cutting 2	5	4	2	0	1	0	0	2	2	1	1	2	20
14	Cutting 3	5	4	2	0	1	0	0	2	2	1	1	2	20
<b>Operator Painting</b>														
15	Painter 1	5	4	2	0	0	0	0	2	0	1	1	2	17
16	Painter 2	5	4	2	0	0	0	0	2	0	1	1	2	17
17	Painter 3	5	4	2	0	0	0	0	2	0	1	1	2	17
18	Painter 4	5	4	2	0	0	0	0	2	0	1	1	2	17

**4.6 Menghitung Beban Kerja Operator**

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah menghitung tingkat beban kerja masing masing operator. Beban kerja operator didapatkan dengan mengkalkulasikan beberapa formula yang telah kita cari sebelumnya ataupun dapat dicari dengan rumus:

$$(\% \text{Produktif} \times \text{Performance Rating}) \times (1 + \text{Allowance})$$

**1. Operator Welder 1**

$$\begin{aligned} \text{Beban Kerja} &= (77\% \times 1,17) \times (1 + 23\%) \\ &= 0,90 \times 1,23 \\ &= 1,10 \\ &= 110\% \end{aligned}$$

**2. Operator Welder 2**

$$\begin{aligned} \text{Beban Kerja} &= (76\% \times 1,12) \times (1 + 23\%) \\ &= 0,85 \times 1,23 \\ &= 1,04 \\ &= 104\% \end{aligned}$$

Tabel 8 Hasil Perhitungan Beban Kerja

No	Nama Operator	%Produktif (%)	P	L	Beban kerja (%)
<b>Operator Welder</b>					
1	Welder 1	77	1,17	23	111
2	Welder 2	76	1,12	23	105
3	Welder 3	77	1,15	23	109
4	Welder 4	77	1,13	23	107
5	Welder 5	75	1,12	23	103
<b>Operator Bodem</b>					
6	Bodem 1	75	1,18	27	112
7	Bodem 2	76	1,12	27	109
8	Bodem 3	75	1,13	27	107
<b>Operator Mesin Rolling Bending</b>					
9	Rolling 1	66	1,10	20	88
10	Rolling 2	65	1,11	20	87
11	Rolling 3	67	1,12	20	90
<b>Operator Mesin Cutting</b>					
12	Cutting 1	67	1,13	20	91
13	Cutting 2	68	1,06	20	87
14	Cutting 3	69	1,19	20	99
<b>Operator Painter</b>					
15	Painter 1	77	1,13	17	102
16	Painter 2	76	1,10	17	98
17	Painter 3	78	1,13	17	103
18	Painter 4	72	1,10	17	92

**4.7 Menghitung Jumlah Operator Optimal**

Setelah menghitung beban kerja seluruh operator, maka langkah selanjutnya adalah menentukan jumlah operator optimal bagi masing-masing stasiun kerja yang ada di lantai produksi PT. XYZ. Berikut ini adalah contoh perhitungan jumlah pekerja optimal berdasarkan beban kerja dari operator welder



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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Usulan

UIN Suska Riau

Kondisi Sekarang

$$\frac{\text{total beban kerja operator welder}}{\text{jumlah pekerja}}$$

$$\frac{(111\%+105\%+109\%+107\%+103\%)}{4}$$

$$\frac{535\%}{4}$$

Seperti yang kita ketahui bahwa beban kerja maksimal yang sanggup diemban oleh seorang pekerja adalah sebesar 100%.Sementara, rata-rata beban kerja yang diemban operator welder adalah sebesar 107%.Oleh karena itu dibutuhkan penambahan operator.

$$= \frac{\text{total beban kerja operator welder}}{\text{jumlah pekerja}}$$

$$= \frac{(111\%+105\%+109\%+107\%+103\%)}{5}$$

$$= \frac{535\%}{5}$$

$$= 89\%$$

Setelah ditambah seorang operator, maka beban kerja operator welder menjadi sebesar 89%.

Tabel 9 Usulan Jumlah Operator Optimal

Operator	Tenaga Kerja (Existing)	Beban Kerja	Tenaga Kerja (Usulan)	Beban Kerja
Welder	5 orang	107%	6 orang	89%
Bodem	3 orang	109,30%	4 Orang	82%
Rolling	3 orang	88,30%	3 Orang	88,30%
Cutting	3 orang	92,30%	3 orang	92,30%
Painter	4 orang	99,25%	4 orang	99,25%

**4.8 Menghitung Besar Insentif Yang Diterima Masing-Masing Operator**

Dari 18 operator produksi yang telah dihitung bebannya, hanya 10 orang operator yang memiliki beban kerja diatas maksimum. Oleh karena itu, 10 operator tersebut akan diberikan insentif. Berikut ini perhitungan besaran insentif yang akan diterima oleh 10 operator tersebut:

1. *Welder 1*  
 Besar insentif= (besar beban kerja – 100%) x upah yang diterima operator setiap bulannya  
 $(111\% - 100\%) \times 2.411.000$   
 $11\% \times 2.411.000$   
 Rp 265.210

2. *Welder 2*  
 Besar insentif= (besar beban kerja – 100%) x upah yang diterima operator setiap bulannya  
 $(105\% - 100\%) \times 2.208.000$

$$= 5\% \times 2.208.000$$

$$= \text{Rp } 110.400$$

Tabel 10 Rekapitulasi Perhitungan Besar Insentif

No	Nama Operator	Besar Insentif
1	Welder1	Rp 265.210
2	Welder2	Rp 110.400
3	Welder3	Rp 187.200
4	Welder4	Rp 146.370
5	Welder5	Rp. 67.163
6	Bodem 1	Rp 262.440
7	Bodem 2	Rp 185.940
8	Bodem 3	Rp 138.810
9	Painter 1	Rp 40.500
10	Painter 3	Rp 107.638
Total		Rp 1.511.670

**4.9 Menghitung Total Upah Yang Diterima Operator**

Setelah menghitung besar insentif yang diterima oleh masing-masing operator yang mengalami kelebihan beban kerja, langkah selanjutnya adalah mengkalkulasikan besaran insentif itu kedalam upah bulanan yang operator tersebut terima. Berikut ini adalah total upah yang diterima oleh masing-masing operator yang mengalami kelebihan beban kerja:

1. *Welder 1*  
 Total Upah  
 = Upah Bulanan + Insentif beban kerja  
 = Rp 2.411.000 + Rp 265.210  
 = Rp 2.676.210

2. *Welder 2*  
 Total Upah  
 = Upah Bulanan + Insentif Beban Kerja  
 = Rp 2.208.000 + Rp 110. 400  
 = Rp 2.318.400

Tabel 11 Total Upah Operator

No	Nama Operator	Total Upah Yang Diterima
1	Welder1	Rp 2.676.210
2	Welder2	Rp 2.318.400
3	Welder3	Rp 2.267.200
4	Welder4	Rp 2.237.370
5	Welder5	Rp. 2.305.913
6	Bodem 1	Rp 2.449.440
7	Bodem 2	Rp 2.251.940
8	Bodem 3	Rp 2.121.810
9	Painter1	Rp 2.065.500
10	Painter 3	Rp 2.260.388



## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan setelah melakukan banyak perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 orang operator yang mengalami kelebihan beban kerja (>100%) yaitu welder 1 sebesar 111%, welder 2 sebesar 105%, welder 3 sebesar 109%, welder 4 sebesar 107%, welder 5 sebesar 103%, operator bodem 1 sebesar 112%, operator bodem 2 sebesar 109%, operator bodem 3 sebesar 107%, painter 1 sebesar 102%, painter 3 sebesar 103%.

Dikarenakan hanya 10 operator yang mengalami kelebihan beban kerja (>100%), maka pemberian insentif tidak diberikan kepada seluruh operator, melainkan hanya 10 operator ini yang mendapatkan insentif. welder 1 mendapatkan insentif sebesar Rp, 265.210, welder 2 sebesar Rp 110.400, welder 3 sebesar Rp 187.200, welder 4 sebesar Rp 146.370, welder 5 sebesar Rp 67.163, operator bodem 1 sebesar Rp 262.440, operator bodem 2 sebesar Rp 185. 940, operator bodem 3 Rp 138.810, painter 1 sebesar Rp 40.500, painter 3 sebesar Rp 107. 638.

## Daftar Pustaka

- [1] Adawiyah, W. (2013). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama)*. Vol IV (2), 128–143.
- [2] Andi. (2004). *Analisa Produktifitas Pekerja Dengan Metode Work Sampling: Studi Kasus Pada Proyek X Dan Y. Civil Engineering Dimension, Vol 6, No.*(ISBN 1410-9530), 72–79.
- [3] Bachrun, Saifuddin. (2012). *Desain Pengupahan untuk Perjanjiaan Kerja Bersama dalam Praktik*. Jakarta Pusat: PPM
- [4] Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Novera, W. (2010). *Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Operator Bagian Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit*

*Tata Usaha Departemen Pada Institusi Pertanian Bogor*. Institut Pertanian Bogor.

- [7] Puspita, A. S. (2011). *Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Need (Wisn) Di Unit Pelatihan Dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta Tahun 2011*.
- [8] Rahdiana, N., Agustiani, N., Baku, W., Kerja, B., & Kerja, T. (2016). *Analisis Beban Kerja Operator Finishing Sortir Dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus Di Pt .Xzy )*. *Industry Xplore, Vol 1*(1), 1–12.
- [9] Ramadhan, R., Tama, I. P., Ph, D., & Yanuar, R. (2014). *Analisa Beban Kerja Dengan Menggunakan Work Sampling Dan Nasa - Tlx Untuk Menentukan Jumlah Operator ( Studi Kasus : PT XYZ )*. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri, Vol 2*(5), 964–973.
- [10] Sotalaksana, I. Z., Anggawisastra, R., & Tjakraatmadja, J. H. (2006). *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: ITB.
- [11] Sofiyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [12] Sulistya, E., Absah, Y., Ekonomi, F., & Utara, U. S. (2012). *Strategi Pengembangan Sistem Insentif Pada Pegawai Negeri Sipil : Studi Kasus Pemerintah Kota Medan*. *Ekonomi, Vol 15*(2), 53–63.
- [13] Sulistya, E., Absah, Y., Ekonomi, F., & Utara, U. S. (2012). *Strategi Pengembangan Sistem Insentif Pada Pegawai Negeri Sipil : Studi Kasus Pemerintah Kota Medan*. *Jurnal Ekonomi, Vol 15*(2), 53–63.
- [14] Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Universitas Diponegoro.

[15] Triswandana, M. S. (2011). *Penentuan Jumlah Optimal Operator Pemindahan Unit Mobil Pada Vehicle Logistic Dengan Pendekatan Workload Analysis*. Universitas Indonesia.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi 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 mengikikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Universitas Islam Sultan Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

