

PENGARUH UPAH DAN BIAYA KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN “SOLO BAKERY” DI KABUPATEN BERAU

¹Budi Susanto, ²Darmono
STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb

ABSTRACT

Budi Susanto, The Effect of Wages and Health Costs on Employee Productivity at the "Solo Bakery" Company in Berau District. The purpose of this study is: to determine the factors that influence the work productivity of employees of the "Solo Bakery" Company in Berau Regency.

The results of regression analysis on the effect of wages and health costs on employee productivity at the Solo Bakery Company obtained the equation $Y = 0.03 + 1,904X_1 - 1,906 X_2$. Furthermore, using correlation analysis turned out to show a very close relationship between wages and health costs to employee work productivity at the Solo bakery company.

Keyword : Wages, Health Costs, Productivity

ABSTRAK

Budi Susanto, Pengaruh Upah dan Biaya Kesehatan Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan “Solo Bakery” di Kabupaten Berau. Tujuan penelitian ini yaitu : untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perusahaan “Solo Bakery” di Kabupaten Berau.

Hasil analisis regresi terhadap pengaruh antara upah dan biaya kesehatan terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Solo Bakery diperoleh persamaan $Y = 0,03 + 1,904X_1 - 1,906 X_2$. Selanjutnya dengan menggunakan analisis korelasi ternyata menunjukkan hubungan yang sangat erat antara upah dan biaya kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Solo bakery.

Kata Kunci : Upah, Biaya Kesehatan, Produktivitas

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Masalah motivasi adalah merupakan dorongan utama seorang karyawan, yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Sebagaimana yang telah dijelaskan, maka salah satu tujuan

utama seseorang menjadi karyawan adalah adanya motivasi. Dengan motivasi yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan motivasi kepada karyawan, diusahakan sedemikian rupa sehingga motivasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal.

Masalah motivasi bukanlah masalah yang sederhana tapi cukup kompleks, sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman dalam menetapkan pemberian motivasi yang tepat. Dengan adanya kebijaksanaan dalam hal pemberian motivasi dalam bentuk balas jasa, maka diharapkan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (prestasi kerja).

Perusahaan “Solo Bakery” adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi roti dan kue yang dari tahun ke tahun mengalami perkembangan. Dengan adanya perkembangan tersebut, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Jadi dengan demikian seorang pimpinan harus benar-benar dapat memotivasi bawahannya agar karyawannya dapat melaksanakan tugasnya lebih baik

sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi.

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, dua diantaranya adalah faktor jaminan kesehatan kerja dan upah. Berdasarkan informasi dari pengelola Perusahaan “Solo Bakery”, sampai saat ini manajemen perusahaan belum mengetahui bagaimana pengaruh kedua faktor produktivitas tersebut. Oleh karena itu, maka perlu dilaksanakan penelitian ini.

2. Masalah Pokok

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapatlah dirumuskan masalah yaitu : “Apakah faktor upah dan biaya kesehatan kerja berpengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan “Solo Bakery” di Tanjung Redeb”.

3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh upah dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan kegunaan penelitian ini yaitu sebagai bahan referensi bagi mereka yang berminat untuk membahas masalah produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Motivasi

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi berhubungan erat dengan manusia atas dasar permintaan internal dan pemberian kekuatan dalam diri

dalam melakukan kegiatan-kegiatan. Sehubungan dengan hal tersebut, Manullang yang memisahkan pengertian motif dan motivasi menurut Manullang (1981: 146) sebagai berikut: Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak, motivasi adalah hal yang menimbulkan dorongan dengan kata lain faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu.

Selanjutnya perbedaan antara motif dengan motivasi yang dikemukakan pula oleh Jacius yang diterjemahkan oleh Effendi (1987: 23) bahwa : Motif (motive) adalah daya tarik yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, sedangkan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepadaseseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Dengan demikian motivasi memberikan motif daya gerak, menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai kepuasan tertentu, sedangkan motif adalah faktor perasaan atau kehendak yang menentukan arah kelakuan individu terhadap cita-cita baik secara sadar maupun secara tidak sadar.

Sedangkan faktor-faktor yang mendasari suatu motif adalah berdasarkan kebutuhan seseorang, dimana kebutuhan ini dibagi dalam dua jenis kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan primer yaitu mendorong seseorang untuk

mencapai kepuasan hidup dan mengembangkan keturunan misalnya kebutuhan sexual, makanan, minuman, pakaian dan sebagainya.

2. Kebutuhan sekunder yaitu motif yang timbul karena adanya cita-cita serta kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam pekerjaannya.

Dari penjelasan tentang motif, maka dapat dimengerti bahwa kebutuhan tersebut sangat penting untuk memotivasi seseorang dalam mencapai prestasinya.

Handoko (1985: 256) lebih lanjut tentang pengertian motivasi yang mengatakan bahwa : “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya suatu perilaku yang tampak, tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri orang yang bersangkutan.

2. Teori Motivasi

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Berikut ini akan dikemukakan beberapa motivasi berdasarkan beberapa pendapat ahli manajemen. Teori motivasi dalam hubungannya dengan tenaga kerja yang dikemukakan oleh Manullang (1981: 148) diantaranya :

1. Teori A.H. Maslow
2. Teori Douglas Mc. Gregor
3. Teori Fredserich Herzberg
4. Teori David Mc. Clelland
- a. Teori kebutuhan oleh maslow dibagi dalam lima tingkatan, yaitu:
 1. Kebutuhan psikologi (Psychological Needs), merupakan kebutuhan yang mendasar atau kebutuhan-kebutuhan badaniah meliputi; sandang, papan dan pemuasan sex.
 2. Kebutuhan akan rasa aman (safety Needs), meliputi; baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan kerja.
 3. Kebutuhan sosial (Social Needs), meliputi; kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan berprestasi.
 4. Kebutuhan untuk dihormati (Esteem Needs), kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita meliputi :
 - a. Segi kebendaan, yakni tempat tinggal, tempat berlibur dan penonjolan materi lainnya.
 - b. Segi prestasi, seperti luasnya jangkauan pekerjaan dan penggunaan gelar yang dimiliki.
5. Kebutuhan aktualisasi (Self Actualization Needs), yaitu kebutuhan akan kepuasan diri meliputi; kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.
- b. Teori Douglas Mc. Gregor
Profesor Douglas Mc. Gregor dari Massachusetts Institute of Technology, mengadakan suatu pembahasan mengenai factor motivasi yang efektif. Profesor Douglas Mc. Gregor yang dikutip Manullang (1981: 150) menyatakan : “ Ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya Teori X dan Teori Y”.
- i. Asumsi Teori X mengenai manusia :
 - pada umumnya manusia senang tidak senang bekerja
 - pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
 - Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi.
 - Motivasi hanya berlaku sampai tingkat lower

order need
(psychological and safety
level).

ii. Asumsi Teori Y mengenai manusia

- bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan
- pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik (pada pekerjaan yang dimotiver dengan baik).
- Motivasi tidak saja mengenai lower needs tetapi pula sampai higher-order-needs.

c. Teori Frederick Herzberg

Diantara teori-teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, adalah teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Bersama dengan beberapa orang temannya, Herzberg mengadakan suatu penelitian di kota Pittsburg dan sekitarnya, berdasar hasil penelitian mana dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang.

Rangkaian kondisi pertama disebut motivator, sedangkan rangkaian kondisi kedua diberi nama hygiene. Menurut Herzberg yang dikemukakan Manullang

(1981: 151), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik :

- achievement (keberhasilan pelaksanaan)
- recognition (pengakuan)
- the work it self (pekerjaan itu sendiri)
- responsibilities (tanggung jawab)
- advancement (pengembangan).

Selanjutnya factor kedua (factor hygiene) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (de-motivasi), menurut Manullang (1981: 150) terdiri dari:

- Company policy and administration (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan).
- Technical supervisor (supervise)
- Interpersonal supervision (hubungan antar pribadi)
- Working condition (kondisi kerja)
- Wages (gaji)

d. Teori David Mc. Clelland

David Mc. Clelland, direktur Pusat Penelitian Kepribadian di Universitas Harvard, bersama dengan kawan-kawannya, setelah mempelajari persoalan yang menyangkut keberhasilan selama dua puluh tahun telah memformulasikan konsep kebutuhan untuk keberhasilan (*the need to*

achieve). Karena konsepnya itu berhubungan dengan kebutuhan keberhasilan, maka teorinya disebut orang Achievement Motivation Theory.

Menurut David Mc. Cleland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan, yakni mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu, menurut Manullang (1981: 150) mempunyai ciri-ciri :

1. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan lebih baik.
2. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Mereka senang pada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja didalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

3. Biaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam setiap kegiatan produksipasti akan memerlukan biaya. Sebagian biaya dipergunakan untuk membeli bahan

baku, membayar gaji dan upah, membeli bahan pembantu (misalnya, alat keselamatan kerja seperti helm, masker, sepatu, dan sebagainya).Perusahaan harus menganggarkan biaya tersebut karena tanpa adanya biaya tersebut, produksi tidak dapat dilaksanakan. Apa alasannya? Misalnya apabila perusahaan tidak menyediakan alat keselamatan kerja, maka para karyawannya tidak ada yang mau bekerja karena tidak ada jaminan keselamatan untuk mereka.

Namun perusahaan seandainya tetap beroperasi tanpa adanya biaya keselamatan kerja maka kemungkinan justru akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena sering terjadi kecelakaan kerja.

Pemerintah Republik Indonesia telah menjamin keselamatan kerja para tenaga kerja di dalam menyelesaikan pekerjaannya, yaitu melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970, bahwa : Tiap-tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.”

Berdasarkan undang-undang tersebut, maka setiap perusahaan diwajibkan untuk memberikan

perlindungan kepada para karyawannya. Perlindungan yang diberikan kepada karyawan tentu akan memberikan resiko dengan adanya penambahan biaya perusahaan.

4. Pengertian Upah

Dalam menunjang manajemen sumberdaya manusia, maka sangatlah ditentukan oleh pemberian balas jasa finansial yang berupa upah atau gaji; berikut ini akan diberikan pengertian upah adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat, sebenarnya bukan saja waktunya yang tepat tetapi secara relatif banyaknya upah itupun sudah pasti jumlahnya.

Handoko (1985: 144) memberikan pengertian mengenai upah yaitu: Upah kerja yang merupakan penghasilan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau jasa yang dianggap sama dengan yang berwujud uang tanpa jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulan.

Sehingga sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan pada karyawan. Pendistribusian ini ada yang berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh penulis dalam literatur menunjukkan bahwa gaji dapat didefinisikan sebagai upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat secara relatif banyaknya upah itupun sudah pasti jumlahnya. Selanjutnya

upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan yang berwujud uang, tanpa jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

5. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian filosofis definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, pengembangan diri dan peningkatan kemampuan kerja.

Produktivitas untuk definisi kerja adalah merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan dalam jangka waktu tertentu. Cara atau metode pengukuran bertujuan untuk mengetahui derajat kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber input seperti tenaga kerja. Modal dan faktor penunjang lainnya, juga untuk mengetahui apakah penyertaan berbagai input tersebut cukup efisien dan efektif untuk menghasilkan output atau jasa.

Sebagai tolak ukur, maka Suprihanto (1986: 17) mengemukakan : "produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output)."

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas

terhadap masing-masing hasil pekerjaan tersebut dapat dilakukan baik secara bersama-sama maupun berdiri sendiri. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas, faktor-faktor lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, produktivitas dalam perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan karyawan yang pada dasarnya dipengaruhi tingkat pendidikan latihan, etos kerja, motivasi kerja mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan terhadap peningkatan produktivitas.
- b. Sarana pendukung, sarana pendukung ini dikelompokkan dalam dua golongan yaitu :
 1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara berproduksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
 2. Menyangkut kesejahteraan karyawan yaitu, pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
 3. Supra sarana, merupakan suatu keadaan dimana aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi akan tetapi kejadian-

kejadian yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar perusahaan seperti kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial, faktor manajemen dan sebagainya.

Sutarto, (1982: 12) mengemukakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau sebagai perbandingan pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Dari pengertian yang sederhana tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas harus ada di setiap fungsi atau bagian dalam perusahaan. Sebagai suatu kesatuan masing-masing bidang mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itulah sering dikatakan bahwa produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, bidang pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Diduga, faktor upah dan biaya kesehatan kerja berpengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan “Solo Bakery” di Kabupaten Berau.

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian ini maka objek penelitian adalah pada Perusahaan “Solo Bakery” di Kabupaten Berau. Sedangkan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan Januari dan Februari 2020.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder. Untuk mendapatkan data yang akurat sehubungan dengan penelitian ini, penulis menggunakan metode :

- a. Penelitian Lapangan (*Field Research*).
- b. Penelitian Pustaka (*Library Research*).

3. Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Analisis Produktivitas yaitu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).
- b. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara upah dan jumlah biaya kesehatan kerja terhadap produktivitas, dihitung dengan rumus J Supranto (2000:190) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

3. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui

persentase pengaruh upah dan jumlah biaya kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan rumus menurut Dajan (1986:404):

$$r_{1(123)}^2 = \frac{b_1 (\sum x_1 y) + b_2 (\sum x_2 y)}{\sum y^2}$$

4. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara upah dan biaya kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diformulasikan dengan rumus :

$$r_{1(123)} = \sqrt{r_{1(123)}^2}$$

HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan “Solo Bakery” adalah perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang industri makanan. Kegiatan perusahaan meliputi pembelian beberapa jenis bahan baku yang kemudian diolah menjadi kue dan dijual pada toko-toko dan kios di hampir seluruh wilayah Kabupaten Berau.

Perusahaan ini mulai berdiri dan beroperasi pada tanggal 20 April 2004. Salah satu syarat operasi usaha dalam industri makanan, maka Solo Bakery

telah memiliki izin dari Departemen Kesehatan yaitu Sertifikat Dinas Kesehatan No : 044/6405/2004 dan Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah tangga P. IRT No: 206640503021.

2. Hasil Analisis

Hasil analisis regresi terhadap pengaruh antara upah dan biaya kesehatan terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Solo Bakery diperoleh persamaan $Y=0,03+1,904X_1-1,906 X_2$. Berdasarkan hasil ini maka pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan solo bakery adalah searah, yang berarti apabila upahnya ditingkatkan maka jumlah produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan biaya kesehatan memberikan pengaruh yang terbalik terhadap produktivitas karyawan, dimana apabila biaya kesehatan meningkat maka produktivitas karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena apabila banyak biaya kesehatan dikeluarkan berarti banyak karyawan yang menderita sakit sehingga biasanya izin untuk tidak masuk kerja dan akhirnya menyebabkan pekerjaan yang dapat diselesaikan menurun dan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga menurun.

Pertimbangan tersebut karena biaya kesehatan dikeluarkan pada saat ada karyawan yang menderita sakit dan diberikan bantuan biaya untuk

berobat. Analisis selanjutnya dengan menggunakan koefisien determinasi diperoleh determinasi sebesar 0,999. Hasil ini dapat diartikan bahwa 99 Persen produktivitas dipengaruhi oleh upah dan biaya kesehatan.

Selanjutnya dengan menggunakan analisis korelasi ternyata menunjukkan hubungan yang sangat erat antara upah dan biaya kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Solo bakery. Dengan demikian maka apabila upah dan biaya kesehatan berubah maka akan diikuti oleh perubahan variabel produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Pengaruh antara faktor upah searah terhadap Produktivitas Karyawan, yang berarti penambahan variabel tersebut akan mampu mendorong peningkatan Produktivitas Karyawan.
2. Pengaruh antara faktor biaya kesehatan kerja berbanding terbalik terhadap Produktivitas Karyawan, yang berarti penambahan variabel tersebut justru akan mendorong penurunan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Solo Bakery di Tanjung Redeb.
3. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan

antara upah dan biaya kesehatan terhadap Produktivitas Karyawan sangat kuat.

Metode Statistik Pengantar
Metode Statistik, Jilid II,
Penerbit LP3ES, Jakarta.

4. Hipotesis ditolak, karena ternyata faktor biaya kesehatan kerja berbanding terbalik pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan Solo Bakery di Kabupaten Berau.

Effendi, 1957. Teori Motivasi,
Penerbit : Fes Comap,
Jakarta.

Flippo Edwin B. 1988. Personal
Manajemen. Edisi Keenam,
Jilid I, Penerbit Erlangga,
Jakarta.

Gibson, James L. 1984. Organisasi
dan Manajemen. Terjemahan
Djoban Wahidi, Penerbit
Erlangga, Jakarta.

Handoko, Hani, 1985. Manajemen
Personalia dan Sumber Daya
Manusia, Penerbit BPFE,
Yogyakarta.

Husnan Suad, 1984. Manajemen
Personalia, Edisi III, BPFE,
Yogyakarta.

J. Supranto, 2000, Statistik Teori dan
Aplikasi, Penerbit Erlangga,
Jakarta.

Jacius, Michael J. 1981. Personalia
Manajemen. Terjemahan
Enony U, Effendi. Human
Relation dan Publik Relation
Dalam Manajemen. Penerbit
Alumni Bandung.

Manullang, M. 1981. Manajemen
Personalia. Penerbit Ghalia
Indonesia, Jakarta.

2. Saran-saran

1. Perusahaan Solo Bakery sebaiknya berusaha untuk memotivasi produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan upah yang besarnya ditentukan dengan produktivitas karyawan, hal ini karena ternyata dapat mendorong terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Perusahaan Solo Bakery sebaiknya menghapuskan biaya kesehatan kerja karena ternyata dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun seiring dengan adanya fasilitas bantuan biaya untuk berobat, sehingga mendorong mereka untuk selalu minta izin untuk berobat dan akhirnya menyebabkan pekerjaan yang tidak terselesaikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad Moh. 1988. Manajemen
Personalia, Penerbit Ghalia,
Jakarta.

Dajan Anto. 1986. Pengantar

Natsir, 1993. Manajemen Organisasi.
Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex, S. 1982.
Manajemen Personalia.
Cetakan Ketiga Penerbit
Ghalia, Indonesia, Jakarta.

Ruski. 1989. Pengantar Sumber Daya
Manusia. Penerbit Fakultas
Ekonomi UI, Jakarta.