

ANALISIS UPAH KARYAWAN DITINJAU DARI JAM KERJA, TARGET SALES, PENDIDIKAN, PENGALAMAN, KEDISIPLINAN DAN JENIS PEGAWAI DI PT. NUSANTARA INDAH MAKMUR SOLO

Pamungkas Hapsari dan Agung Riyadi

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani, Tromol Pos, 1 Pabelan Kartasura, Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out determine the effect of variable working hours, target sales, education, experience, discipline and type of employees partially on the wages of employees at PT. Nusantara Indah Makmur Solo, and also to determine the effect of variable working hours, target sales, education, experience, discipline and type of employees simultaneously on the wages of employees at PT. Nusantara Indah Makmur Solo, The method used in this research is survey method with quantitative approach. Research sites at PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Number of sales employee used in this study is 82 people. All of them are respondent of this research. The data Analysed by multiple linear dummy regression analysis. The results can be summarized as follows: (1) there is significant influence of variable hours of work for all employees in wage; (2) sales target variables influence the wages of the employee sinificantly; (3) the effect of education on wages variable of employees outsourcing in PT. Nusantara Indah Makmur Solo was not significant; (4) the influence of experience variable of outsourcing employees wage in PT. Nusantara Indah Makmur Solo was not significant too, (5) there is no influence of discipline variable to employee wage in PT. Nusantara Indah Makmur Solo, (6) there is a type of variable employee against the influence of the wages of all employees, there is a significant difference between proven employees remain with officials of PT. Nusantara Indah Makmur Solo; (7) the variable duration of work, target sales, education, experience, and discipline simultaneously against the wages of all employees, have significant effects on wages of employees at PT. Nusantara Indah Makmur Solo.

Keywords: *wages, working hours, sales targets, work experience, and discipline.*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan

tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. (Hasibuan, 2003:10). Demikian pula, upah bagi para karyawan adalah sangat penting, dimana

upah yang diperoleh dari hasil kerja dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Bagi para karyawan/pekerja yang memiliki kompetensi pendidikan misalnya, upah dapat merupakan hasil investasi (*rate of return*) sumber daya manusia pada dirinya.

Bagi kelompok tertentu upah melambangkan status sosial dan penghargaan bagi pekerja. Bagi pengusaha, upah dan keseluruhan biaya tenaga kerja (*labour cost*) merupakan biaya yang menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi kembalinya investasi; investasi ulang dari sebagian pendapatan yang akan menentukan penyerapan tenaga kerja di masa mendatang. Upah bagi pemerintah merupakan variabel ekonomi makro, seperti, inflasi, kesempatan kerja, pengangguran, dan pemerataan pendapatan.

Upaya peningkatan upah karyawan, misalnya pada PT Nusantara Indah Makmur Surakarta, adalah bagian program pengembangan yang perlu adanya berbagai pertimbangan, seperti dukungan jumlah jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis karyawan yang bersangkutan. Pertimbangan itu didasarkan karena upaya peningkatan pelayanan dan upah karyawan PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta, sangat berhubungan erat dengan pegawai atau sumber daya manusia.

Banyak para pakar berpendapat bahwa pengukuran upah karyawan dapat dikaitkan dengan output dan input pegawai, di samping itu banyak para peneliti yang membicarakan masalah tersebut Campbell dan Peeters, misalnya, yang meneliti masalah upah pegawai yang dikaitkan dengan jam kerja, penelitian lain Vera (2008) yang menyebutkan pentingnya strategi target sales untuk memperoleh upah yang semakin tinggi, dsb.

Penelitian ini diberi judul “Analisis Upah Karyawan Ditinjau Berdasarkan Jam Kerja, Target Sales, Pendidikan, Pengalaman, Kedisiplinan dan Jenis pegawai”,

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu, untuk mengetahui pengaruh variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai secara parsial terhadap upah karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, dan untuk mengetahui pengaruh variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai secara simultan terhadap upah karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Upah Karyawan

Menurut (Flippo, 2004:105) upah karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. (Flippo, 2004: 105)

Flippo (1997:37) juga menyatakan seorang agar mencapai upah karyawan yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan, dan inisiatif. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah. antara lain, penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, produktivitas, biaya hidup, pemerintah, keadilan dan kelayakan upah, indikator upah.

Menurut Bernardin (2003:67) mengemukakan ada 6 (enam) kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur upah karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian

dan hubungan interpersonal.

Upaya peningkatan upah karyawan, misalnya pada PT Nusantara Indah Makmur Surakarta, adalah bagian program pengembangan yang perlu adanya berbagai pertimbangan, seperti dukungan jumlah jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis karyawan yang bersangkutan.

Jam Kerja

Pranata (2007:75) mengatakan jam kerja adalah ketika bekerja dalam suatu perusahaan, harus menentukan jam kerja dari setiap pekerjaan. Secara *default* jam kerja adalah dari hari Senin hingga Jumat jam 08.00 hingga 12.00, kemudian dimulai lagi jam 13.00 hingga 17.00 sehingga jam kerja per-harinya adalah 8 jam dan 1 jam istirahat. Campbell & Peeters (2008) dengan judul penelitian *Low Pay, Compressed Schedules and High Work Intensity: A Study of Contract Cleaners in Australia*, membahas mengenai kontrak pembersih, adalah kelompok yang signifikan dari pekerja yang dibayar rendah di Australia. makalah ini meneliti gaji mereka dan kondisi kerja, menggambar pada data ABS, dokumen dan lainnya sekunder literatur, serta program wawancara dengan pembersih dan pembersihan manajer. Dalam penelitian itu Campbell & Peeters berpendapat bahwa gaji rendah bagi kelompok pekerja ini terkait tidak hanya ke rendah tarif per-jam tetapi juga untuk jam pendek dan tidak teratur pekerjaan yang dibayar. Hal ini menarik perhatian fakta bahwa kontrak pembersih menghadapi masalah yang melampaui tingkat membayar untuk aspek-aspek lain kualitas kerja seperti jadwal kerja dan beban kerja.

Cowling (2007) dalam penelitian yang berjudul *Still At Work? An empirical test of competing theories of long hours culture*,

menggambarkan terdapat peningkatan pelebaran dalam dispersi lintas-negara pada umumnya jam kerja. Baru-baru ini, bagaimanapun, telah ada perhatian diberikan ke “budaya jam panjang” fenomena yang diidentifikasi dalam segmen tertentu dari tenaga kerja pasar, khususnya antara staf profesional dan manajerial, dan potensi penyebab dan dampak dari budaya semacam itu. Hasil kami menunjukkan bahwa ada tenaga kerja-kualitas luang *trade-off* bagi perempuan, tapi tidak untuk pria. Penentu utama lain dari jam kerja panjang sektor industri, status pekerjaan, gender dan keamanan kerja yang ditunjukkan oleh kontrak kerja.

Target

Seraya (2009:1) mengungkapkan pendapatnya pengertian target yaitu, suatu perencanaan kegiatan yang ingin dicapai, suatu metode penerapan pencapaian perencanaan yang dilakukan dengan manajemen khusus dan difokuskan pada hasil yang lebih maksimal. Target sales adalah sesuatu yang diberikan secara tidak langsung akan dapat menimbulkan ide-ide baru dan motivasi yang baik untuk dapat berhasil.

Vera (2008:3). Mengatakan dalam menyusun strategi praktis ini faktor yang sangat perlu diparhatikan adalah faktor efektivitas dan efisiensi, semakin strategis karyawan menyusun strategi target sales semakin besar karyawan mencapai target dan memperoleh upah yang semakin tinggi. Temuan penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah aspek strategi yang harus diterapkan oleh karyawan dalam rangka memenuhi target sales.

Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup

atau kemajuan yang lebih baik (Darma-ningtyas, 2004:1). Dalam penelitian England *et.all* (2002), menemukan upah para karyawan yang bekerja dalam bidang perawatan berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja para pekerja, diberikan lebih rendah pekerjaan di-bidang lain. Penelitian tersebut menegaskan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja turut mengendalikan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah penempatan karyawan yang sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing atau tugas dan pekerjaan tertentu.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984:15).

Ranupandojo (1984:71) menyebutkan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dalam teorinya England *et., all* (2002), menyebutkan bahwa jumlah upah yang diberikan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah mengendalikan biaya yang dikeluarkan kepada pegawai berdasarkan pengalaman kerja.

Disiplin

Hodges (dalam Yuspratiwi, 2004:4) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-

aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Macleod & Parent (1999), dalam penelitian yang berjudul, *Job Characteristics, Wages, and the Employment Contract*, membahas beberapa karakteristik pekerjaan dengan bentuk kompensasi. Pesan utama adalah bahwa amati beragam sistem kompensasi yang digunakan dalam praktek, bentuk yang tergantung pada karakteristik pekerjaan tidak ada ekonomi tunggal model pembentukan kontrak yang dapat menjelaskan data. Sebaliknya, data menunjukkan bahwa sistem kompensasi tergantung pada eksplisit ukuran kinerja, ketika akurat mengukur kontribusi kerja. Dalam lingkungan yang kompleks, perusahaan harus bergantung pada ukuran subjektif kinerja berhubungan dengan imbalan *ex post* untuk pekerja. pada ukuran subjektif kinerja berhubungan dengan imbalan *ex post* untuk pekerja. Penelitian Macleod & Parent ini telah menunjukkan, bahwa jumlah membayar bonus tergantung pada keadaan pasar tenaga kerja lokal.

Satu keuntungan dari membayar bonus adalah bahwa tingkat yang dapat disesuaikan dengan mudah dari tahun ke tahun dalam menanggapi fluktuasi siklus bisnis.

Penelitian Fleisher (2001), yang berjudul *Efficiency Wages and Work Incentives in Urban and Rural China*, mempelajari mengapa upah efisiensi tampaknya lebih rendah pada perusahaan perkotaan dan lebih tinggi di perusahaan pedesaan daripada menjadi garansi dengan sederhana maksimalisasi keuntungan. Penelitian ini juga mempelajari mengapa insentif-

upah efek tampaknya lebih sepenuhnya, dieksploitasi untuk pekerja tingkat manajerial di perusahaan perkotaan. Dari pendapat itu dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian itu menjelaskan penetapan upah perilaku perusahaan di *intensif margin*, di mana *trade-off* antara biaya upah yang lebih tinggi dan lebih tinggi produktivitas per pekerja.

Penelitian masa depan, justru diharapkan untuk mendamaikan hasil ini dengan pemahaman kita tentang upah-pekerja perusahaan pilihan pada *luas margin*, dimana *trade-off* antara biaya marginal mempekerjakan tambahan pekerja dan nilai produk marginal tenaga kerja. Hasil dari penelitian dalam daerah menunjukkan bahwa pekerja teknis dan administrasi secara konsisten dibayar, atau menganggur, relatif terhadap pekerja produksi, sehingga swasta kembali ke sekolah adalah *pervasively* rendah. Ini tetap menjadi salah satu yang penting teka-teki yang belum terselesaikan perilaku upah dan lapangan kerja dalam perekonomian Cina.

Janina Seputiene (2011), dalam penelitian yang berjudul *The Estimation of the Relationship Between Wages Unemployment in the European Union*, menganalisis tentang hubungan antara pengangguran dengan perubahan upah. Berdasarkan penelitian ini diketahui terdapat hubungan negatif antara upah dengan pengangguran. Model yang ditawarkan dan model upah yang efektif dijelaskan hubungannya dari sudut pandang teori. Ketika menganalisis hubungan antara pengangguran dengan tingkat perubahan upah, penulis merujuk pada kurva Philip tanpa keraguan dalam melakukan analisis hubungan mencoba untuk menentukan dengan mengambil kondisi tambahan yang sangat mempri-

hatinkan misalnya kualifikasi karyawan yang menganggur. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya pertanyaan tingkat kekuatan upah dengan pengangguran di negara Uni Eropa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan negatif antara pengangguran dengan upah dari sudut pandang teoritis dan membandingkan dengan negara-negara Uni Eropa.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dengan *dummy variable*.

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT Nusantara Indah Makmur Surakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Maret – Mei 2012. Jumlah populasi karyawan sales yang digunakan dalam penelitian ini yakni 82 orang. Karena jumlah populasi dibawah 100 maka tidak menggunakan sampling, sehingga pendekatan penelitian dengan menggunakan penelitian populasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dummy linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan pola pengaruh antara variabel dependen (variabel tak bebas) dengan variabel independen (variabel bebas). Teknik analisis data menggunakan (1) uji t; (2) uji ketepatan model yang terdiri dari: (a) Koefisien Determinasi (R^2), (b) Uji F; (3) Uji asumsi klasik: (a) uji normalitas, (b) uji heteroskedastisitas, (c) uji multikolinearitas, (d) uji autokorelasi; (4) Uji Ketepatan Model terdiri dari (a) koefisien determinasi (R^2); (b) uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Ketepatan Model

Uji t

Pada hasil uji t, diketahui t_{hitung} Jam Kerja (X_1) sebesar 2.213, sig. 0.030. Maka kontribusi atau pengaruh jam kerja terhadap upah karyawan adalah berarti atau signifikan. Keberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data jam kerja tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan t_{hitung} target sales (X_2) sebesar 33.239, sig. 0.000. Maka kontribusi atau pengaruh target sales terhadap upah karyawan adalah berarti atau signifikan. Keberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data target sales yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan t_{hitung} Pendidikan terakhir (X_3) sebesar -0.688, sig. 0.494. Maka kontribusi atau pengaruh pendidikan terhadap upah karyawan adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Ketidakberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun ketidakberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data pendidikan terakhir yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data,

tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan t_{hitung} pengalaman kerja (X_4) sebesar 3.341, sig. 0.001. Maka kontribusi atau pengaruh pengalaman kerja terhadap upah karyawan adalah berarti atau signifikan. Keberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data pengalaman kerja yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan t_{hitung} kedisiplinan (X_5) sebesar 1.651, sig. 0.103. Maka kontribusi atau pengaruh kedisiplinan terhadap upah karyawan adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Ketidakberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun ketidakberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data kedisiplinan yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan t_{hitung} dummy jenis pegawai (D1) sebesar -0.259, sig. 0.796. Maka kontribusi atau pengaruh dummy jenis pegawai terhadap upah karyawan adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Ketidakberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun ketidakberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data dummy jenis pegawai yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Uji Analisis Statistik

Pada hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 15.05 diperoleh

harga F sebesar 36.120 dengan $\text{sig.} = 0.000$ (Hasil perhitungan komputer terlampir); Hasil F_{hitung} tersebut dikomparasikan dengan $F_{\text{tabel}} = 2,21$ (lihat lampiran belakang). Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya H_0 ditolak. Maka hasil perhitungan regresi tersebut adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui 0.978. Angka tersebut menunjukkan variable upah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dapat dijelaskan variable bebas sebesar 97,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui 0.978. Angka tersebut menunjukkan variable upah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dapat dijelaskan variable bebas sebesar 97,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residu data dalam penelitian ini tidak berasal dari distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa predictor hasil uji regresi secara parsial tidak dapat digunakan sebagai dasar estimator dengan tepat, karena hasil uji t yang akan diperoleh akan mengalami bias. Hasil uji t dalam regresi merupakan estimator yang dikonfirmasi dengan table distribusi t yang berbentuk simetris, sedangkan data yang tidak normal berbeda atau berada di luar distribusi normal.

Diketahui R^2 sebesar 0,018 dan N adalah 82. Nilai uji LM adalah $0,018 \times 82 = 1,476$. Jika $R^2 \times N$ lebih besar dari 9,2 maka standar error (e) mengalami heteroskedastisitas, jika $R^2 \times N$ lebih kecil dari 9,2 maka standar error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Pada hasil uji multikolinieritas di atas, diketahui nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Artinya data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Otokorelasi

Berdasarkan hasil uji otokorelasi dengan metode Durbin Watson, diperoleh DW sebesar 1,518. Berdasarkan criteria pengujian, apabila nilai DW sebesar 1,5 hingga 2, maka data dapat dikatakan bebas dari gejala autokorelasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel jam kerja terhadap upah Karyawan

Pengaruh variable jam kerja terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Upah yang diberikan kepada seseorang selain sebanding dengan kegiatan yang telah dikeluarkan juga memadai dengan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Pengaruh variabel target sales terhadap upah karyawan tetap

Pengaruh variabel target sales terhadap upah karyawan tetap di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Suatu perusahaan harus memelihara hubungan yang baik dengan semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan (stakeholders maupun shareholders). Hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan akan meningkatkan produktifitas perusahaan, dan taraf kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya dengan cara meningkatkan kesejahteraan. target sales adalah sesuatu yang diberikan secara tidak langsung akan menimbulkan banyak ide-ide baru dan motivasi yang baik untuk dapat berhasil. Dengan adanya target kegiatan seorang marketing akan lebih terarah, fokus, tahu apa yang harus dicapai, tahu apa yang harus dikejar dan ia tidak akan berhenti sebelum dapat mencapainya. Sebuah target akan mampu mengeluarkan semua potensi seorang marketing dan mendorongnya untuk melakukan suatu peningkatan. Seorang sales dikatakan berhasil ketika sales tersebut dapat mencapai target yang diberikan kepadanya. Setelah mengetahui target yang harus dicapai, seorang sales harus menyusun strategi praktis apa saja yang akan ia lakukan secara terperinci. Hal ini tentu saja termasuk memasukkan jadwal kegiatan secara terarah mengingat batas waktu pencapaian target yang juga telah ditentukan.

Pengaruh variabel pendidikan terhadap upah karyawan *outsourcing*

Pengaruh variabel pendidikan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Pendidikan merupakan sarana bagi pemba-

ngunan tenaga kerja, baik kemampuan kognitif maupun keterampilan ataupun bersifat material. Dengan pendidikan diharapkan tenaga kerja mampu mengembangkan potensi guna kemajuan tenaga kerja tersebut ataupun untuk kemajuan perusahaan atau industri. Pendidikan sebagai setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja pada setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pendidikan diselenggarakan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dengan mengembangkan kemampuan tenaga kerja baik kemampuan tenaga kerja baik kemampuan kognitif maupun keterampilan khusus.

Pengaruh variabel pengalaman terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Adanya *pengalaman kerja* dan prestasi kerja yang dimiliki oleh *karyawan* dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan *upah*. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Pengaruh variabel kedisiplinan terhadap upah karyawan *outsourcing*

Pengaruh variabel kedisiplinan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak mempengaruhi upah

karyawan. Upah kerja di PT. Nusantara Indah Makmur Solo merupakan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan berdasarkan target dan jam kerja. Kedisiplinan kerja dalam sebuah perusahaan memang diperlukan, namun ada prioritas utama yang menjadi tujuan perusahaan dalam mencapai keuntungan, yaitu target sales. Semakin banyak waktu yang disediakan karyawan, akan semakin besar peluang untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Demikian juga dengan pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menjual produknya dan memenuhi target sales.

Pengaruh variabel jenis pegawai terhadap upah seluruh karyawan

Pengaruh variable jenis pegawai terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Berdasarkan analisis, diperoleh koefisien regresi positif. Artinya ada perbedaan nyata antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*. Lazimnya interpretasi regresi, makna positif koefisien regresi adalah semakin tinggi jenis pegawai semakin tinggi upah pegawai, namun karena uji ini merupakan pengujian perbedaan jenis pegawai maka analisisnya adalah terdapat perbedaan upah pegawai antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*.

Pengaruh variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai secara simultan terhadap upah seluruh karyawan

Pengaruh variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai secara simultan

terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan variable upah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dipengaruhi oleh Jam Kerja (X_1), Target Sales (X_2), Pendidikan Terakhir (X_3), Pengalaman Kerja (X_4), dan Kedisiplinan (X_5). Upah merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kewajiban karyawan menunaikan tugas dan tanggungjawabnya. Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen personalia.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel jam kerja terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo adalah berarti atau signifikan. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data jam kerja tidak berasal dari berdistribusi normal.
- b. Pengaruh variabel target sales terhadap upah karyawan tetap di PT. Nusantara Indah Makmur Solo adalah berarti atau signifikan. Namun keberartian tersebut tidak dapat di-

- gunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data target sales yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.
- c. Pengaruh variabel pendidikan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, adalah tidak berarti atau tidak signifikan.
 - d. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, adalah berarti atau signifikan. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data pengalaman kerja yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.
 - e. Pengaruh variabel kedisiplinan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, tidak berarti atau tidak signifikan.
 - f. Pengaruh variabel jenis pegawai terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, terbukti ada perbedaan nyata antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*.
 - g. Variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, dan kedisiplinan secara simultan terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap upah karyawan. Pendapat yang terverifikasi adalah teori yang menyata-

kan bahwa karyawan harus mendapatkan perlakuan sedemikian rupa sehingga kerjasama antara pimpinan dan karyawan sebagai bawahan dapat terjalin dengan baik. Bila hubungan terjalin baik maka mudah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Saran

Agar dapat memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan upah karyawan, sebaiknya,

- a. Bagi manajer perusahaan PT. Nusantara Indah Makmur Solo, hendaknya bersikap adil dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, sehingga tidak ada perlakuan yang diskriminasi.
- b. Bagi karyawan PT. Nusantara Indah Makmur Solo yang menginginkan kelayakan upah kerja mau meningkatkan kualitas produktivitas kerja, baik dari sisi pendidikan, jam kerja, kedisiplinan, dan memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, bagi pemerintah selaku pemangku semua kepentingan mengawasi kegiatan usaha industri agar tidak terjadi kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha, dan
- c. Bagi Peneliti yang akan datang, hendaknya dalam melakukan penelitian membekali pengetahuan analisis data yang seluas-luasnya, sehingga dalam melakukan analisis data tidak mengalami kesulitan dan dapat segera menemukan alternative alat analisis yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, HJ., 1993, *Performance Appraisal*, New Jersey, Kent Publishing Co.
- Campbell, Iain & Peeters, Manu. 2008. "Low Pay, Compressed Schedules and High Work Intensity: A Study of Contrast Cleaners in Australia". *Australian Journal of Labour Economics* Volume 11 Number 1 2008 pp. 27 – 46.
- Cowling, Marc. 2007. "Still At Work? An Empirical Test of Competing Theories of Long Hours Culture". *MPRA Paper* No. 1614, posted 07. November 2007. University of Sussex: Institute for Employment Studies.
- Darmaningtyas. 2004. *Pendidikan yang Memiskinkan*. Yogyakarta: Galang Press.
- England, P. dkk. 2002. "Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work". *Social Problems*, Vol. 49, No. 4, pages 455-473. ISSN: 0037-7791; online ISSN: 1533-8533.
- Fleisher, Belton M. 2001. Efficiency Wages and Work Incentives in Urban and Rural China. *Journal of Comparative Economics* 29, 645-662 (2001)
- Flippo, Edwin B. 2004. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi Keenam. Terjemahan M. Masud. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 1996, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Macleod, W. Bentley & Parent, Daniel. 1999. *Job Characteristics, Wages, and the Employment Contrast*. Review May / June 1999. Federal Reserve Bank of St. Louis.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranata, Anton B. 2007. *Teknik Pengelolaan Tugas Penjualan dengan Microsoft Office Professional 2003*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ranupandojo. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Seputiene, Janina. 2011. "The Estimation of the Relationship Between Wages Unemployment in the European Union". *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*. Vol. 3, No. 2, 2011 ISSN: 1309-8063 (Online).
- Seraya, Fajar. 2009. *Target dan Title*. Artikelpdf. Diakses dari: <http://fajarseraya.com/target-and-title>, pada tanggal 12 September 2011.
- Yuspratiwi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bahan Ajar Diklat PIM IV, Penerbit Lembaga Administrasi Negara- Republik Indonesia.