

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Menteri Perindustrian RI (2006) pasal 1-3, pengertian industri adalah kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Pengertian industri menurut Hasibuan (1994 : 14) secara makro adalah sektor-sektor yang dapat menghasilkan nilai tambah dan secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu industri yang menghasilkan barang-barang dan industri yang menghasilkan jasa-jasa. Industri secara mikro diartikan sebagai kumpulan perusahaan-perusahaan yang dapat menghasilkan barang-barang yang *homogeny* atau saling dapat mengganti secara erat.

Undang-undang No 3 Tahun 2014 tentang perindustrian : (1) perindustrian adalah menyatakan tatanan dan segala kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan industri; (2) Industri merupakan kegiatan ekonomi yang mengelola bahan baku atau memanfaatkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri, dapat disimpulkan industri merupakan kegiatan yang merubah nilai suatu barang menjadi lebih tinggi.

Ada banyak pendapat yang menyatakan keterkaitan antara industri dengan pendidikan, diantara pendapatnya Parker (1992 : 42) menegaskan bahwa industri dan pendidikan memiliki hubungan yang bersifat timbal balik, serta memiliki pengaruh yang besar terhadap tenaga kerja yang memiliki latar belakang dan

tingkat pendidikan yang cukup memadai untuk mendapatkan suatu pelatihan, di pihak lain pihak industri sendiri memiliki sub sistem pendidikan yang khas dan yang sesuai dengan kriteria industri itu sendiri. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah tenaga kerja yang tamatan SMP, SMA, serta lulusan sarjana dan untuk kriteria industri itu sendiri perusahaan menginginkan calon tenaga kerjanya memiliki pendidikan yang baik, serta memiliki keterampilan untuk bekerja pada sebuah perusahaan.

Hal di atas juga terjadi pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) yang memiliki kriteria dalam penerimaan tenaga kerja, salah satunya dilihat dari tingkat pendidikan tenaga kerjanya, yang bergerak dalam bidang pengelolaan kertas. Bagian perusahaan yang bekerja dalam pengelolaan kertas yaitu bidang produksi, dimana bagian produksi ini terdiri dari *Finishing*, *Converting* dan *Packing*, pada bidang ini merupakan bagian yang paling banyak menggunakan tenaga kerja, dikarenakan bagian ini merupakan bagian yang lebih banyak menggunakan mesin sehingga membutuhkan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak. Berikut data tentang bagian-bagian produksi beserta jumlah tenaga kerjanya.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Tenaga Kerja di Bagian Produksi**

<b>Bagian Produksi</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja (Orang)</b>
Finishing	392
Converting	394
Packing	245
Total	1.031

Sumber: PT Indah Kiat Pulp & Paper tahun 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa bagian *Finishing* dan *Converting* merupakan bagian produksi yang paling banyak memiliki tenaga kerja,

dikarenakan pada bagian *Finishing* dan *Converting* merupakan bagian yang paling banyak menggunakan tenaga mesin, sehingga membutuhkan tenaga kerja dengan jumlah yang besar.

Berikut adalah data dari jumlah karyawan bagian *Finishing* dan *Converting* berdasarkan tingkat pendidikannya.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian *Finishing* dan *Converting***

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
Tamatan SMA	637
Tamatan D3	125
Tamatan S1	24
Total	786

Sumber: *PT Indah Kiat Pulp & Paper tahun 2018*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja yang berpendidikan SMA lebih banyak dibandingkan mereka yang berpendidikan D3 dan S1, maka jumlah karyawan PT. IKPP didominasi oleh mereka yang rata-rata berpendidikan SMA. Gunawan (2000 : 106) menyatakan bahwa pendidikan merupakan kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia, bagaimana sederhananya peradaban suatu masyarakat didalamnya berlangsung proses pendidikan. Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha manusia untuk melestarikan hidupnya, sehingga dengan pendidikan akan lahir manusia yang berkualitas dan akan menentukan masa depan.

Masyarakat yang menempuh pendidikan dan masuk dalam dunia pekerjaan, tingkat pendidikan mereka akan dihargai dengan imbalan dalam bentuk gaji. Namun tinggi rendahnya gaji yang diperoleh tenaga kerja tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikannya melainkan juga dilihat dari tingkat produktivitas kerja,

produktivitas tenaga kerja menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam penetapan gaji. Menurut Herawati (2013 : 7) produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran seberapa banyak tenaga kerja dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan semua aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

PT. IKPP memiliki cara tersendiri dalam melihat tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja, yaitu dengan cara memberikan nilai disetiap bulan. Berikut data cara pemberian nilai untuk produktivitas tenaga kerja di PT. IKPP.

**Tabel 1.3**  
**Cara pemberian Nilai Produktivitas Tenaga Kerja PT. Indah Kiat Pulp & Paper**

No	Nama	Kategori	Kinerja Operasional I (50%)	Sikap Kerja (7,5%)	Keselamatan kerja (7,5%)	Kerja Sama (7,5%)	Inisiatif (7,5%)	Absensi (20%)
1	-	A	-	-	-	-	-	-
2	-	B	-	-	-	-	-	-
3	-	C	-	-	-	-	-	-
4	-	A+	-	-	-	-	-	-
5	-	B	-	-	-	-	-	-

Sumber: PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) tahun 2018

- Ket : A<sup>+</sup> = Sangat Bagus (98 – 100. = 5%)  
 A = Bagus (90 – 97.99 = 15%)  
 B = Sedang (80 – 89.99 = 60%)  
 C = Kurang Baik (60 - 79.99 = 15%)  
 D = Sangat Buruk (0 – 59.99 = 5%)

Berdasarkan tabel di atas terdapat beberapa bagian tabel yang kosong yaitu :

1. Kolom nama karyawan karena PT IKPP merahasiakan nama karyawannya sehingga tidak dapat dipublikasikan.
2. Kolom kinerja operasional, sikap kerja, keselamatan kerja, kerja sama, inisiatif, dan absensi juga tidak dapat dipublikasikan dan ini dianggap sebagai rahasia perusahaan.

Dengan demikian data tersebut berimplikasi terhadap cara mengukur produktivitas kerja karyawan. Pada PT IKPP pemberian nilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, nilai yang diperoleh tenaga kerja berdasarkan kinerja yang mereka lakukan di setiap bulannya, dan hasil dari penilaian yang mereka peroleh akan mempengaruhi ketetapan gaji tenaga kerja. Menurut Gitosudarmo gaji sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan. Berbeda halnya dengan Hasibuan yang menyatakan gaji sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (dalam Mulyapradana dan Hatta, 2016 : 36).

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, PT IKPP menetapkan gaji awal seorang tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Berikut adalah data penetapan gaji awal bagi tenaga kerja PT. IKPP sesuai dengan tingkat pendidikannya.

**Tabel 1.4**  
**Gaji Sesuai Pendidikan Karyawan**  
**di PT. Indah Kiat Pulp & Paper**

Pendidikan	Gaji
SMA	Rp 2.600.000 – Rp 5.000.000
D3	Rp 5.000.000 – Rp 8.000.000
S1	Rp 8.000.000 – Rp 12.000.000

Sumber: PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) tahun 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa PT. IKPP menetapkan gaji awal tenaga kerja sesuai dengan tingkat pendidikannya, Gaji terendah pada perusahaan ini pada tingkatan SMA dengan kisaran gaji Rp 2.600.000 – Rp 5.000.000 dan gaji tertingginya pada tingkatan S1 yaitu Rp 8.000.000-Rp 12.000.000. Namun penetapan gaji ini bersifat sementara yaitu untuk setahun kerja. Pada tahun berikutnya penetapan gaji akan berdasarkan tingkat produktivitas tenaga kerja (tata cara mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada tabel 1.3).

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 pasal 2 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh pengusaha dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi seorang tenaga kerja. Berbeda halnya dengan PT IKPP yang menjadikan pendidikan dan produktivitas kerja sebagai salah satu acuan dalam penetapan gaji tenaga kerja.

Asumsi awal peneliti terhadap produktivitas kerja di PT IKPP sebagai berikut:

1. Tenaga kerja yang berpendidikan rendah, dan memiliki produktivitas yang tinggi akan mendapatkan gaji yang tinggi.

2. Tenaga kerja yang berpendidikan rendah, dan memiliki produktivitas yang rendah akan mendapatkan gaji yang rendah.
3. Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, dan memiliki produktivitas yang tinggi maka akan mendapatkan gaji yang tinggi
4. Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, dan memiliki produktivitas yang rendah akan mendapatkan gaji yang rendah.

Dari data di atas, dapat diasumsikan bahwa adanya kesenjangan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja. Dan hal ini bertolak belakang dengan teori Parker (1992 : 153) yang menyatakan bahwa jika seorang buruh bekerja lebih keras dan mampu menghasilkan produksi yang lebih tinggi, mereka akan menerima gaji yang lebih tinggi. Dari permasalahan diatas maka penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan terhadap gaji karyawan dengan produktivias kerja sebagai variabel antara (*Variabel Intervening*) di PT IKPP Perawang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pendidikan yang diperoleh baik dari sekolah maupun dari luar sekolah akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan, sehingga akan memudahkan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan.

Secara umum seorang tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, dikarenakan kecakapan mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul, sehingga mereka akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dibandingkan yang berpendidikan rendah. Semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan maka gaji yang di terima akan semakin besar, karena sebuah perusahaan sangat membutuhkan produktivitas kerja yang baik agar dapat mempercepat pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan.

Namun di perusahaan ini peneliti menemukan ada dari tenaga kerja yang berpendidikan tinggi tidak menghasilkan produktivitas yang baik, sehingga mereka mendapatkan gaji yang sama besarnya dengan tenaga kerja yang berpendidikan rendah namun memiliki produktivitas kerja yang baik. Dengan adanya kesenjangan diatas maka peneliti tertarik untuk merangkum permasalahan diatas dengan judul “Hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan gaji pada PT. Indah Kiat *Pulp & Paper* (IKPP)”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Umum :

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan gaji pada perusahaan PT IKPP.

Tujuan Khusus :

1. Untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan gaji di PT IKPP

2. Untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan produktivitas kerja di PT. IKPP
3. Untuk menjelaskan hubungan antara produktivitas kerja dengan gaji di PT IKPP.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan untuk penelitian

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini menambahkan khasanah perkembangan ilmu khususnya sosiologi industri.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### **1.5 Tinjauan Pustaka**

##### **1.5.1 Pendekatan Sosiologi**

Untuk mendapatkan masa depan yang lebih baik, calon tenaga kerja membutuhkan sebuah pendidikan, dimana pendidikan dapat menjamin pekerjaan yang lebih baik bagi calon tenaga kerja, karena tingkat pendidikan membuka peluang untuk mendapatkan gaji yang relatif tinggi. Maka pendidikan menduduki peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas manusia, baik secara sosial, lokal, spiritual, intelektual maupun professional (Prameswari, 1999 : 57).

Sebagaimana Parker (1992 : 42) menjelaskan bahwa hubungan antara industri dan pendidikan memiliki sifat timbal balik, serta memiliki pengaruh yang

besar terhadap tenaga kerja yang mempunyai latar belakang dan tingkat pendidikan yang cukup memadai untuk mendapatkan suatu pelatihan. Yang mana dijelaskan bahawa pihak industri sendiri mempunyai sub sistem pendidikan yang khas, dan dapat membantu dalam kegiatan pekerjaan pada industri tersebut.

Pemilik industri atau pengusaha menghendaki suatu metode pendidikan yang memungkinkan lulusan sekolah atau perguruan tinggi menjadi tenaga kerja yang langsung siap pakai. Pendidikan digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kemampuan dan kesiapan calon tenaga kerja dalam memasuki dunia pekerjaan. Para pengusaha membuat pekerjaan berdasarkan kualifikasi pendidikan, dan membuat pendidikan menjadi lebih dekat dengan struktur pekerjaan agar sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Hal ini mendorong para calon tenaga kerja menjadikan pendidikan sebagai sarana untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Seorang tenaga kerja yang bekerja pada sebuah perusahaan tentunya membutuhkan produktivitas kerja yang baik. Sebagaimana Parker (1992 : 153) mengatakan jika seorang tenaga kerja bekerja lebih keras dan mampu menghasilkan produksi yang lebih tinggi, mereka akan menerima gaji yang lebih tinggi. Semakin banyak produksi yang mereka hasilkan, maka tenaga kerja akan mendapatkan imbalan yang besar dan begitu sebaliknya.

Produktivitas yang tinggi semata-mata bukan sekedar dilihat dari tingkat pendidikan yang pernah mereka tempuh. Melainkan ada faktor lain yang membuat seorang tenaga kerja dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi seperti: motivasi dalam bekerja, teknologi yang digunakan, jumlah penghasilan yang

didapat dan faktor-faktor pendukung lainnya. Sebagaimana dapat dilihat dari segi penghasilan, dimana karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang produktivitas kerjanya rendah, walaupun mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

### 1.5.2 Pendidikan

Armai mengatakan bahwa pendidikan menurut pengertian Yunani adalah *paedagogie* yang berarti pendidikan serta *paedagogia* yang berarti pergaulan dengan anak. Konsep pendidikan tersebut dapat dimaknai sebagai usaha yang dilakukan orang dewasa dalam pergaulannya dengan anak-anak untuk membimbing atau memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya anak ke arah kedewasaan. Sedangkan menurut Ahmed pendidikan sebagai suatu usaha yang dilakukan individu dan masyarakat untuk mentransmisikan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan dan bentuk-bentuk ideal kehidupan mereka kepada generasi muda untuk membantu mereka dalam meneruskan aktivitas kehidupan secara efektif dan berhasil (Martono. 2012 : 195).

Menurut Damsar pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dari pengertian diatas dapat terlihat bahwa melalui pendidikan: (1) seseorang mengalami perubahan sikap dan tata laku; (2) seseorang berproses menjadi dewasa, menjadi matang dalam sikap dan tata laku; (3) proses pendewasaan ini dilakukan melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Maka dapat di pahami bahwa pendidikan merupakan proses, cara, dan perbuatan mendidik ( Damsar, 2011 : 8-9 ).

Pada Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pada bab VI tentang jalur pendidikan dan jenis pendidikan, dikatakan pada Pasal 13 bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya serta diselenggarakan dengan sistem terbuka melalui tatap muka atau melalui jarak jauh. Pemahaman tentang jalur, jenjang dan jenis pendidikan juga dijelaskan pada Diktat Mata Kuliah Landasan Pendidikan, menurut Neolaka, tentang pendidikan formal, nonformal dan informal sebagai berikut:

a. Pendidikan Formal

Yaitu jalur pendidikan sekolah yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

b. Pendidikan Nonformal

Yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Seperti: pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan pendidikan pemberdayaan perempuan dll.

c. Pendidikan Informal

Yaitu jalur pendidikan keluarga dan lingkungan atau masyarakat yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Pendidikan yang diterima dalam keluarga inilah yang akan digunakan oleh anak sebagai dasar untuk mengikuti pendidikan selanjutnya disekolah. Pendidikan informal seperti: pembelajaran agama, budi pekerti, etika, sopan santun, moral dan sosialisasi (Neolaka dalam Amos, 2017 : 22-23)

Dilihat dari sudut pandang pendidikan dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari sudut pandang masyarakat, dan dari sudut pandang individu. Pendidikan dari sudut pandang masyarakat dapat dimaknai sebagai proses pewarisan kebudayaan dari generasi tua kepada generasi muda agar kehidupan masyarakat tetap berlanjut. Dengan kata lain, masyarakat mempunyai nilai-nilai budaya yang ingin disalurkan dari generasi ke generasi agar identitas masyarakat tetap terpelihara. Pendidikan dari sudut pandang individu dapat diartikan sebagai pengembangan potensi-potensi yang terpendam dan tersembunyi dalam diri individu itu sendiri (Martono, 2012 : 196).

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses perubahan sikap, pola pikir dan tingkah laku seorang individu untuk menjadi dewasa yang didapat dari proses pembelajaran dari orang tua mereka, serta pendidikan dapat menjadi suatu cerminan bagaimana seorang individu bersikap, dan berinteraksi dengan orang lain atau masyarakat.

### 1.5.3 Gaji

Menurut PP No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Definisi upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Purwono (2016 : 6) menyatakan bahwa gaji biasanya dikatakan upah yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha karyawan kantor atau manajer lainnya. Umumnya gaji memiliki tingkat yang lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk diperkerjakan secara terus – menerus.

Sedangkan gaji menurut Mulyadi ialah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan (Mulyadi, 2013 : 373).

Pengertian lain menurut Soemarso (2009 : 307) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Sedangkan upah adalah imbalan yang

diberikan atas dasar kinerja harian. Gaji atau upah merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang perburuhan disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja (Asri, 2009 : 108).

Dari banyaknya pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan seorang pengusaha kepada pekerjanya sebagai bentuk dari hasil kerja yang telah dilakukannya, dan imbalan yang diberikan dalam bentuk uang dan diterima di setiap bulannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

#### **1.5.4 Produktivitas**

Produktivitas pada penelitian ini lebih menspesifikasikan terhadap perhitungan produktivitas tenaga kerja, dimana dari hasil produktivitas tersebut dapat menghasilkan sejumlah pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan. Produktivitas menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo (1998 : 281) ialah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut. Sedangkan menurut Sinungan (1985 : 8) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, yang dikutip Muchdarsyah (2003 : 17) tercantum definisi produktivitas, yaitu produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Serta produktivitas menurut Umar (1999 : 9) mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah jumlah dari hasil pekerjaan yang di peroleh dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah produksi baik berupa barang atau jasa.

#### **1.5.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh J. Ravianto (1986 : 12) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan dan ketrampilan
2. Disiplin
3. Sifat dan etika
4. Motivasi
5. Tingkat penghasilan
6. Lingkungan dan iklim

7. Gizi dan kesehatan
8. Hubungan antara anggota keluarga
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

Namun Muchdarsyah (2003 : 56-58) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Manusia
  - a. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
  - b. Kemampuan dan Sikap
  - c. Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
2. Modal
  - a. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
  - b. Teknologi R dan D (*Research dan Development = Litbang*)
  - c. Bahan baku (volume dan standar)
3. Metode atau Proses
  - a. Tata ruang tugas
  - b. Penanganan bahan baku penolong dan mesin
  - c. Perencanaan dan pengawasan produksi
  - d. Teknologi yang memakai cara alternatif
4. Produksi
  - a. Kuantitas

- b. Kualitas
- 5. Lingkaran organisasi (*internal*)
  - a. Organisasi dan perencanaan
  - b. Sistem manajemen
  - c. Kondisi kerja (fisik)
  - d. Iklim kerja (sosial)
  - e. Kebijakan personalia
  - f. Gaya kepemimpinan
  - g. Ukuran perusahaan (ekonomi skala)
- 6. Lingkungan negara (*eksternal*)
- 7. Lingkungan internasional (*regional*)
- 8. Umpan balik

#### **1.5.4.2 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sesuatu yang menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi. Menurut J.Ravianto (1986 : 21) pengukuran produktivitas pada karyawan perusahaan biasanya menggunakan beberapa cara yaitu:

- a. *Physical Productivity* adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan cara kuantitatif seperti ukuran (size) panjang, berat, banyak unit, waktu dan banyak tenaga kerja.

- b. *Value Produktivity* adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai mata uang yang dinyatakan dalam bentuk rupiah, yen dan dollar.

Tujuan diadakannya pengukuran produktivitas menurut Syarif (1991 : 7) adalah untuk membandingkan hasil:

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- e. Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

#### **1.5.5 Hubungan Tingkat Pendidikan Karyawan dengan Gaji**

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pendapatan. Karena dengan tingginya pendidikan seseorang akan mempermudah untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak. Sehingga pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pendapatan, dan semakin makin tinggi tingkat pendidikan seseorang juga akan berpengaruh terhadap tingginya produktivitas kerja. Dengan tingginya produktivitas kerja juga akan berpengaruh terhadap tingginya pendapatan. Menurut Ali (2009 : 190) hal ini sejalan dengan

teori produktivitas marginal yang memandang, bahwa upah ditentukan oleh kontribusi marginal seseorang tenaga kerja terhadap pendapatan perusahaan. Jadi, makin produktif seorang tenaga kerja semakin tinggi pula penghasilan yang akan diperolehnya.

Kualitas tenaga kerja yang digunakan pada sebuah perusahaan sangat ditentukan terutama oleh tingkat pendidikannya. Seperti yang dikemukakan oleh Rozan Himaz (1985-2006 : 3) bahwa meningkatkan akses dan kualitas pendidikan telah diakui bahwa tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan tetapi membawa seseorang keluar dari kemiskinan dan mengurangi kesenjangan. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi yang akan membawa kemajuan dalam perekonomian seseorang. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Parker (1992 : 153) yang menyatakan bahwa jika seorang buruh bekerja lebih keras dan mampu menghasilkan produksi yang lebih tinggi, mereka akan menerima gaji yang lebih tinggi.

Dari penjelasan di atas dapat diasumsikan bahwa tingkat pendidikan dan produktivitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pendapatan atau gaji seorang tenaga kerja.

#### **1.5.6 Penelitian Relevan**

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria Asti Adhanari dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul. Semarang, tahun 2005 dengan tujuan penelitian :

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul.

Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa :

1. Variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan indeks pada tingkat pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan indeks tingkat produktivitas secara signifikan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Febriyus Sanata tentang “Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Jenis Pekerjaan Dan Tingkat Pendapatan Orang Tua Dengan Harapan Orang Tua Terhadap Keberhasilan Pendidikan Anak (studi terhadap orangtua di Kelurahan air Tawar Barat Kecamatan Padang Utara Kota Padang), tahun 2006 dengan tujuan penelitian :

1. Untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendidikan orang tua dengan harapan orang tua terhadap keberhasilan pendidikan anak.
2. Untuk menjelaskan hubungan antara jenis pekerjaan orang tua dengan harapan orang tua terhadap keberhasilan anak.

3. Untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendapatan orang tua dengan harapan orang tua terhadap keberhasilan pendidikan anak.

Dan hasil penelitian yang di temukan menunjukkan bahwa :

1. Ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan orang tua dengan harapan orang tua terhadap keberhasilan pendidikan anak.
2. Tidak ada hubungan antara jenis pekerjaan orang tua dengan harapan keberhasilan orang tua terhadap keberhasilan pendidikan anak.
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendapatakan orang tua terhadap keberhasilan pendidikan anak.

Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Herwati dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal, tahun 2013 dengan tujuan penelitian :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri Suttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya.
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri Suttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri Suttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya.
4. Menganalisis pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri Suttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya.

5. Menganalisis pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri Suttlecock PT.Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya.

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa:

1. Variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock.
2. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock di Kota Tegal.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini meneliti tentang Hubungan antara Tingkat Pendidikan Karyawan dengan Gaji Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Perawang Riau dengan tujuan penelitian :

1. Untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan gaji di PT IKPP Perawang.
2. Untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan produktivitas Kerja di PT IKPP Perawang.
3. Untuk menjelaskan hubungan antara produktivitas kerja dengan gaji di PT IKPP Perawang.

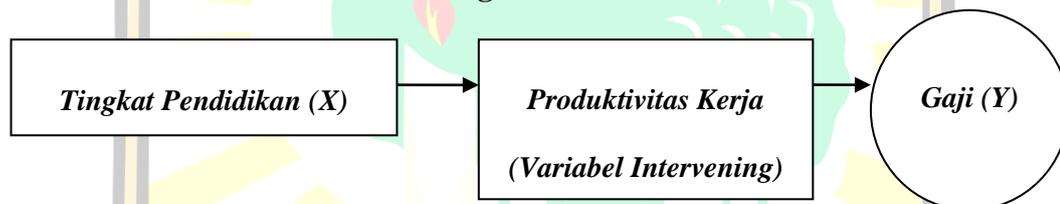
### **1.5.7 Kerangka Pemikiran**

Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.

Dengan baiknya produktivitas yang dihasilkan seorang tenaga kerja akan berpengaruh kepada pendapatan atau gaji tenaga kerja, karena semakin baik produktivitas yang diberikannya maka akan semakin mempengaruhi besaran gaji yang akan diterima.

Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam mempelajari dan melakukan penganalisisaan, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang jelas. Gambar berikut menunjukkan bagan atau kerangka pemikiran dalam penelitian terkait dengan asumsi pada tabel 1.5.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 1.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata "hypo" yang berarti "di bawah" dan "thesa" yang berarti "kebenaran". Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Menurut James E. Greighton, hipotesis merupakan sebuah dugaan sementara yang memprediksi situasi yang diamati (dalam Martono, 2011 : 63).

Ada dua buah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu hipotesis alternative (Ha) atau hipotesis kerja yang menyatakan adanya hubungan antara variabel x dan

y. Kemudian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara dua variabel yang diuji dengan perhitungan statistik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) :

- Tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan gaji karyawan pada PT IKPP Perawang.
- Tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT IKPP Perawang.
- Tidak ada hubungan antara produktivitas kerja dengan gaji karyawan pada PT IKPP Perawang.

b. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) :

- Ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan gaji karyawan pada PT IKPP Perawang.
- Ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT IKPP Perawang.
- Ada hubungan antara produktivitas kerja dengan gaji karyawan pada PT IKPP Perawang.

## 1.7 Metode Penelitian

### 1.7.1 Pendekatan dan Tipe Penelitian

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dipilihnya pendekatan kuantitatif ini adalah karena metode penelitian ini lebih cenderung menjelaskan suatu gejala dengan mencari penyebab

munculnya gejala tersebut. Metode penelitian yang di pakai yaitu metode penelitian survei, menurut Singarimbun (1989 : 175) penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data pokok, karena hasil dari kuisisioner tersebut berbentuk angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Tipe penelitian ini adalah eksplanatori yang artinya penelitian ini bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya.

### **1.7.2 Populasi dan Teknis Pengambilan Sampel**

Martono (2011 : 74) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Menurut Singarimbun (1989 : 152) populasi adalah sejumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan menurut Sugiyono (2012 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.IKPP.

Menurut Martono (2011 : 74) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti atau sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan

prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2012 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel pada penelitian ini ditarik menggunakan metode *Stratified random sampling*. Menurut Nazar (2009 : 227) *stratified random sampling* adalah populasi dibagi dalam kelompok yang memiliki kesamaan dalam strata dan anggota sampel ditarik dari setiap stratanya. Pada penelitian ini telah diambil sampel berdasarkan tingkatan pendidikan karyawan PT IKPP Perawang. Berikut ini merupakan jumlah populasi di PT. IKPP berdasarkan tingkat pendidikannya.

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Populasi berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (orang)
1	SMA	637
2	D3	125
3	S1	24
Jumlah		786

Sumber: PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP) tahun 2018

Selanjutnya untuk mengetahui jumlah sampel digunakan rumus Slovin karena jumlah populasi dipenelitian ini telah diketahui. Berikut rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005 : 65) :

$$n = N/N (d^2) + 1$$

n = Sampel

N = Populasi

d = Tarif kepercayaan 90% (taraf signifikansi 0,10)

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

$$\frac{786}{786 \cdot (0,10)^2 + 1}$$

$$n = \frac{786}{7,86 + 1} = \frac{786}{8,86} = 88,7$$

$n = 89$  merupakan besar sampelnya.

Maka untuk jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing strata, ditentukan kembali dengan rumus  $n = (\text{populasi perstrat} / \text{populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah besar sampel yang ditentukan}$ .

$$n = \frac{\text{Populasi perstrata}}{\text{Populasi keseluruhan}} \times \text{Besar sampel}$$

$$SMA = \frac{637}{786} \times 89 = 72$$

$$D3 = \frac{125}{786} \times 89 = 14$$

$$S1 = \frac{24}{786} \times 89 = 3$$

**$n = 89$  Orang**

Maka jumlah reponden pada penelitian ini sebanyak 89 orang.

### 1.7.3 Responden

Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah karyawan yang bekerja pada PT IKPP, responden dalam sebuah penelitian sangat berguna untuk memfokuskan kajian yang dilakukan. Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1.6**  
**Banyaknya Jumlah Responden Per Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Populasi	Responden (Orang)
1	SMA	637	72
2	D3	125	14
3	S1	24	3
Jumlah		786	89

Sumber: *PT IKPP tahun 2018*

Dalam penyebaran kuesioner, peneliti memberikan kuesioner secara *random* atau secara acak kepada karyawan yang bekerja dibagian *Finishing* dan *Converting*. Dan pemberian kuesioner ini diberikan per tingkat pendidikan yang mana respondennya dipilih secara acak namun masih dalam lingkupan yang sama. Proses pemberian kuesioner kepada karyawan yaitu dengan cara kuesioner diberikan kepada ketua buruh pada bagian *Finishing* dan *Converting*, lalu ketua buruh akan memberikan kuesioner tersebut kepada karyawan sesuai dengan jumlah karyawan pada table di atas.

### 1.7.4 Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (1989 : 46) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan atau semacam petunjuk pelaksana bagaimana

caranya mengukur suatu variabel. Menurut Prasetyo (2011 : 90) definisi operasional merupakan gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis ke dalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. Sedangkan menurut Hatch dan Fakhadi (dalam Sugiyono, 1997 : 21) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang lain atau satu objek dengan objek lain.

Melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi :

1. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen sering disebut variabel terikat atau variabel terpengaruh yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau variabel Y dalam penelitian ini adalah penetapan gaji. Penetapan gaji pada seorang tenaga kerja tergantung pada level pekerjaan para tenaga kerja tersebut yang mana dapat dibagi dalam dua kategori:

1. Rendah = Rp. 2.600.000 - Rp 4.999.999

2. Tinggi = Rp 5.000.000 – Rp 12.000.000

2. Variabel Independen (bebas)

Variabel Independen sering juga disebut dengan variabel bebas yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas atau variabel X dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan diukur dari ijazah terakhir yang diperoleh responden, yang akan dibagi atas dua kategori rendah dan tinggi.

1. Tinggi yaitu responden yang tamatan Diploma I, II dan III, Sarjana (SI-S3).
  2. Rendah yaitu responden tamatan SMA .
3. Variabel Intervening (Variabel Antara)

Variabel intervening menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2011 : 39) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja diukur dari nilai yang diperoleh oleh responden, yang akan dibagi atas dua kategori rendah dan tinggi.

1. Rendah apabila responden mendapatkan nilai B, C dan D
2. Tinggi apabila responden mendapatkan nilai A<sup>+</sup> dan A.

Produktivitas kerja para tenaga kerja di PT IKPP dapat dilihat dari sistem penilaian yang diberikan oleh perusahaan. Sistem penilaian yang dimaksud seperti:

- a) Kinerja operasional yang merupakan penggunaan sumber daya yang diberikan oleh perusahaan,

- b) Sikap kerja merupakan kesiapan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya
- c) Keselamatan kerja merupakan keamanan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Kerja sama dimana pekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka
- e) Inisiatif yaitu usaha pekerja dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari orang lain
- f) Absensi yang merupakan kehadiran pekerja dalam bekerja.

Pada perusahaan PT IKPP para pekerja diberi nilai sesuai dengan hasil kerjanya sehingga nilai-nilai yang didapatkan oleh pekerja akan mempengaruhi penetapan gajinya. Dan nilai-nilai yang didapatkan disetiap bulannya akan dikalkulasikan pada akhir tahun selama 12 bulan bekerja.

### **1.7.5 Teknik dan Proses Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah bentuk data primer dan sekunder. Data primer adalah yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, baik itu berupa dokumen, data demografi, data-data tentang pendidikan tenaga kerja, data-data gaji tenaga kerja dan data-data mengenai produktifitas tenaga kerja serta data yang memberikan informasi kepada peneliti. Data primer diperoleh dengan

menggunakan kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data secara pokok atau yang utama dalam penelitian ini.

Kuisisioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku dan diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2010 :125). Hasil kuisisioner tersebut akan terlihat dalam angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Data sekunder di peroleh dari berbagai aspek yang terkait dengan tingkat pendidikan dengan penetapan gaji karyawan PT IKPP, baik itu hasil penelitian, atau pun data- data lain yang dianggap relevan dalam mencukupi data-data penelitian.

#### **1.7.6 Unit Analisis**

Unit analisis penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus atau komponen yang diteliti. Unit analisis ini dilakukan oleh peneliti agar validitas dan reabilitas peneliti dapat terjaga. Unit analisis berguna untuk memfokuskan kajian yang dilakukan atau penentu kriteria objek penelitian yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Pada penelitian ini unit analisis peneliti adalah individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan yang bekerja di PT IKPP Perawang Kabupaten Siak Provinsi Riau.

### 1.7.7 Analisis Data

Analisis data menurut Singarimbun (1989 : 263) adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan yang tujuan akhirnya generalisasi. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik dalam fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami. Analisis yang digunakan yaitu analisis multivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel Independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hubungan antara tingkat pendidikan terhadap gaji karyawan maka digunakan rumus Chi Square. Uji chi square digunakan karena data yang akan diperoleh berwujud frekuensi dan berbentuk kategorik atau nominal. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan chi square dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan membandingkan nilai  $X^2$  yang diperoleh dengan  $X^2$  dari tabel distribusi. Untuk tabel 2x2 atau  $df = 1$  tetapi ada sel yang kurang dari 5 maka rumus Chi Squarenya adalah (Siegel, 1986: 135) :

Rumus Chi Square:

$$X^2 = \frac{N ( |A.D - B.C| - N / 2 )^2}{(A+B) (C+D) (A+C) (B+D)}$$

Ket =  $X^2$  = Chi kuadrat

N = Banyak Sampel

A,B,C, dan D = Kolom Tabel.

Untuk mengetahui apakah kuat atau tidaknya hubungan antara status yang dimiliki maka digunakan rumus Coefficient Contingency :

$$C = \sqrt{\frac{x^2}{n + x^2}}$$

Ket : C = Coefficient Contingency

$x^2$  = Chisquare hasil perhitungan

n = Total banyaknya observasi atau besarnya sampel

Untuk mengetahui harga C yang diperoleh dapat dipakai untuk melihat derajat asosiasi antara variabel, maka harga C ini perlu diperbandingkan dengan kontingensi maksimum dengan perhitungan C maks dengan rumus:

$$C \text{ maks} = \frac{m-1}{m}$$

Ket : C maks = kontingensi maksimum

m = jumlah baris atau kolom yang paling kecil

Cara lain untuk mengartikan nilai C yang telah kita peroleh, yaitu dengan membagi nilai C yang diperoleh dengan nilai C maksimum dan kemudian dikalikan 100%, dengan interpretasi bahwa:

0% - 30 %                      hubungan lemah (dianggap tidak ada hubungan)

31% - 70%                     hubungan sedang

71% - 90%                    hubungan kuat

91% - 100%                  hubungan kuat sekali

Untuk memudahkan dalam proses dan analisis data, maka pengolahan data merupakan kegiatan pendahuluan yang meliputi tahap memeriksa (*editing*), tahap

proses pemberian identitas (*coding*), dan tahap proses pembeberan (*tabulating*) yaitu sebagai berikut (Bungin, 2001 : 182):

1. Tahap Memeriksa (*Editing*)

*Editing* data adalah kegiatan yang dilakukan setelah peneliti selesai menginput data di lapangan. Pada tahap ini peneliti melakukan dan memeriksa satu persatu lembar instrumen pengumpulan data, kemudian memberikan bobot pada masing-masing jawaban responden.

2. Tahap pemeriksaan Identitas (*Coding*)

*Coding* adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dianalisis diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu. Setelah diberi bobot, semua diklasifikasikan untuk masing-masing variabel yang diukur.

3. Proses Pembeberan (*Tabulating*)

Tabulasi adalah kegiatan memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

### **1.7.8 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT IKPP, Perawang, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Saat ini PT IKPP memiliki 4 line produksi yang dijadikan satu dan menjadi satu-satunya pabrik *single pulp* di dunia dengan jumlah produksi hingga 1,9 juta MT pertahunnya. PT IKPP memiliki cabang di Serang dan di Tangerang Provinsi Banten.

### 1.7.9 Jadwal Penelitian

Penulisan skripsi ini berlangsung selama 1 tahun 4 bulan yang dimulai dari bulan Mei 2018 sampai bulan September 2019. Berikut rincian kegiatan selama pembuatan skripsi.

**Tabel 1.7**  
**Rancangan Jadwal Penelitian**

No	Nama Kegiatan	TAHUN											
		2018/ Mei- Desember		2019/ Januari-September									
		5-11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Pra Penelitian												
2.	Menyebarkan Kuisisioner												
3.	Mengolah Data												
4.	Analisis Data												
5.	Penulisan Skripsi												
6.	Ujian Skripsi												

