

**ANALISIS PERBANDINGAN LOYALITAS DAN
PRODUKTIVITAS PEKERJA UPAH HARIAN DAN UPAH BORONGAN
(Studi Pada Pekerja Usaha Meubel Di Desa Leilem)**

*COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYEE LOYALTY AND
PRODUCTIVITY OF DAILY WAGES PIECE RATE
(Study of Furniture Employees in Leilem Village)*

Oleh:

Dhenis Lontaan¹

Adolfina²

Lucky O.H. Dotulong³

^{1, 2, 3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

ilo

E-mail:

¹dhenislontaan21@gmail.com

²adolfinap@yahoo.com

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak : Banyak usaha yang dapat dilakukan manusia di muka bumi, setiap usaha yang dilakukan tentunya harus bersifat produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan loyalitas dan produktivitas pekerja berdasarkan upah harian dengan upah borongan pada karyawan meubel di Desa Leilem. Penelitian ini bersifat komparatif. Penelitian komparatif menurut Sugiyono (2015:54) adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mean loyalitas dan produktivitas pekerja borongan lebih tinggi daripada pekerja harian. Maka berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada perbandingan yang signifikan pada loyalitas pekerja berdasarkan upah harian dengan upah borongan. Dan ada perbandingan yang signifikan pada produktivitas pekerja berdasarkan upah harian dengan upah borongan. Maka untuk mendapatkan loyalitas kerja dan produktivitas kerja yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan maka perusahaan lebih baik menggunakan sistem pemberian upah borongan.

Kata Kunci: loyalitas karyawan, produktivitas karyawan, upah harian, upah borongan

Abstract : Many businesses that can be done by humans on earth, every effort must be made of course productive. This study aims to determine the comparison of employee loyalty and productivity based on daily wages with piece rates on furniture employees in Leilem Village. This research is comparative in nature. Comparative research according to Sugiyono (2015: 54) is a study comparing the state of one or more variables in two or more different samples, or two different times. This study uses a quantitative approach. According to Sugiyono (2015: 13) quantitative research methods are research methods that are based on the philosophy of positivism, used to examine specific populations or samples, data collection using research instruments, quantitative / statistical data analysis, with the aim of testing hypotheses that have been established. The results showed that the mean loyalty and productivity of piece workers was higher than daily workers. So based on the results of the study it can be concluded that there is a significant comparison of employee loyalty based on daily wages with piece rates. And there is a significant comparison of worker productivity based on daily wages and piece rates. So to get job loyalty and work productivity that is good and in accordance with company expectations, the company is better to use a piece rate payment system.

Keywords: employee loyalty, employee productivity, daily wages, wholesale wages

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia yang menyebabkan persaingan di dunia usaha semakin ketat, termasuk industri meubel yang semakin bersaing merebut pasar dalam negeri, dalam industri kecil, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan kelangsungan usaha tersebut. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Hasibuan (2013: 57) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Untuk dapat menghadapi situasi seperti tersebut, maka perusahaan perlu melakukan segala daya dan upaya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun mutu barang atau jasa yang dihasilkannya. Faktor yang bisa mendorong produktivitas kerja antara lain salah satunya adalah pemberian upah (Turangan, Kojo dan Mintardjo, 2017: 3009). Terdapat banyak sistem pemberian upah, antara lain sistem pemberian upah harian dan sistem pemberian upah borongan. Sistem pemberian upah menurut Dessler (2009: 85) yaitu sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya, contohnya kerja harian, mingguan atau bulanan.

Dalam industri kecil, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan kelangsungan usaha tersebut. Banyak usaha yang dapat dilakukan manusia di muka bumi, setiap usaha yang dilakukan tentunya harus bersifat produktif. Karena keberlangsungan usaha yang dijalani seseorang itu tergantung dari tingkat keberhasilan usaha tersebut. Jika hasil yang diproduksi bagus, maka keuntungan yang diperoleh lebih besar, sebaliknya jika hasil produksinya kurang memberikan kepuasan maka penghasilan yang diperoleh juga akan kurang memuaskan atau bahkan rugi. Dengan persaingan usaha yang begitu ketat, maka peran karyawan dalam perusahaan merupakan prioritas utama dalam menghadapi perekonomian global. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang sering timbul adalah masalah loyalitas dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan meubel yang berlokasi di Desa Leilem Kabupaten Minahasa yang merupakan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang furniture untuk kebutuhan rumah tangga, perkantoran dan sekolah. Ada dua jenis pemberian upah pekerja yang diberikan yaitu pekerja yang diberikan upah harian dan upah borongan. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan didapati bahwa loyalitas dan produktivitas pekerja dalam bekerja dirasa masih kurang. Terjadi penurunan jumlah pekerja dan produksi pembuatan furniture menurun yang menyebabkan tidak mencapai target produksi yang di tentukan. Ada beberapa pekerja bekerja dengan sangat teliti dan rapi, tetapi juga memanfaatkannya dengan memperlambat pekerjaan sehingga menghabiskan banyak waktu yang tidak efektif dan boros biaya bagi orang yang mempekerjakannya dan tidak memperhatikan kualitas hasil pekerjaannya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Analisis Perbandingan Loyalitas Dan Produktivitas Pekerja Upah Harian Dan Upah Borongan (Studi Pada Pekerja Usaha Meubel di Desa Leilem)*"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Ada atau tidaknya perbedaan loyalitas pekerja yang signifikan berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerja meubel di Desa Leilem
2. Ada atau tidaknya perbedaan produktivitas pekerja yang signifikan berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerja meubel di Desa Leilem

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pruktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sutrisno 2013:100).

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 semakin sedikit (Sinungan, 2005: 17).

Indikator Produktivitas kerja

Siagian (2010: 30) adalah :

- a. Kualitas hasil kerja pekerja
- b. Kuantitas hasil kerja karyawan
- c. Waktu dan kecepatan kerja pekerja

Dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah kemampuan yang di miliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang di harapkan.

Loyalitas Karyawan

Siagian (2010: 24) loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas adalah sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawannya dalam melaksanakan tugas. Loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin keras, serta jujur dalam bekerja (Handoko, 2013:83).

Indikator Loyalitas Karyawan

Marpaung (2012: 686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- a. Berkarir diperusahaan
- b. Mengenal perusahaan
- c. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan
- d. Disiplin jam kerja

Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia pada perusahaan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain.

Upah

Purwono (2003:76), upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus menerus. Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Sumarsono (2003: 140) Upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bekerja atas lamanya atau berapa jam pekerja melakukan pekerjaannya. Biasanya mereka bekerja satu hari penuh dari pagi hingga sore sedangkan upah borongan adalah penempatan upah berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh tidak tergantung dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Penelitian Terdahulu

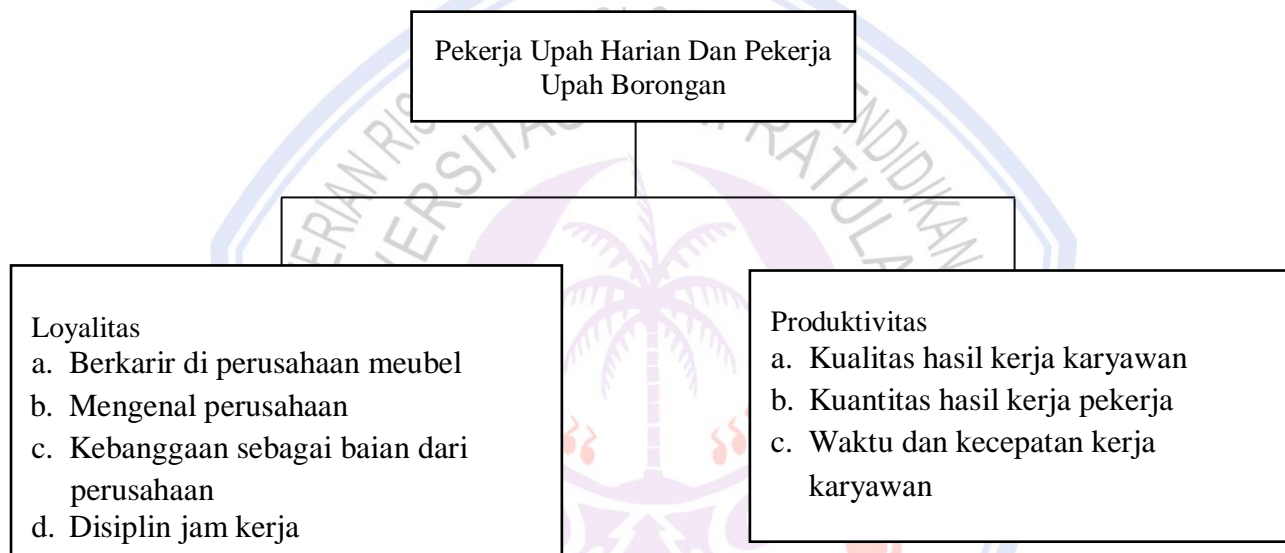
Rachman dan Utomo (2014) dengan judul “Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian Dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Konstruksi Pada Kontraktor Di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan untuk upah harian urutan tiga tertinggi yang paling dominan adalah tingkat absensi pekerjaan yang besar, kerjasama yang baik, kualitas pekerjaan yang tinggi, sedangkan untuk upah borongan urutan tiga tertinggi yang paling dominan adalah kecepatan pekerjaan yang tinggi, semangat kerja yang tinggi, kreativitas pekerjaan yang tinggi.

Sekyi, Boakye dan Ankumah (2016) dengan judul “*Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in Takoradi, Ghana*”. Hasil dari studi mengungkapkan bahwa memberikan jaminan kepada karyawan, mendorong karyawan untuk memiliki "suara", diproses pengambilan keputusan, perlakuan yang adil, kerja tim, pelatihan dan kebijakan kompensasi diidentifikasi sebagai strategi utama yang harus dimasukkan hotel ke dalam pendekatan berbasis komitmen.

Wahyuningtyas dan Utami dengan judul “*Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan hasil analisis pendekatan komparatif pada perbedaan kinerja karyawan outsourcing dan karyawan tetap diperoleh hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan outsourcing dan karyawan tetap.

Makarawung (2013) dengan judul “*Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada P.T Bank Sulut Cabang Kawangkoan Dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan*”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan P.T Bank Sulut Cabang Kawangkoan dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Diduga terdapat perbedaan loyalitas kerja berdasarkan upah harian dan upah borongan

Ha : Diduga terdapat perbedaan produktivitas karyawan berdasarkan upah harian dan upah borongan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat komparatif. Penelitian komparatif menurut Sugiyono (2015:54) adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah pekerja yang bekerja di tiga tempat usaha meubel yang dominan lebih besar dari usaha meubel lainnya yang berada di Desa Leilem, yaitu CV. Defmel, CV. Gav's Furniture dan UD. Berkat Usaha. Waktu penelitian selama 2 bulan pada bulan September - Oktober 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:91). Populasi dalam penelitian adalah pekerja yang bekerja di CV. Defmel, CV. Gav's Furniture dan UD. Berkat Usaha yang berjumlah 71 orang. Sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 100% sampel dari jumlah populasi berjumlah 71 pekerja yang terbagi atas 35 pekerja harian dan 36 pekerja borongan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:250). Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2015:273).

Metode Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pekerja harian dan pekerja borongan melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika, untuk pembuktian hipotesis komparatif dilakukan menggunakan uji t untuk sampel bebas atau Independent Samples T-Test atau T-Score. Alasan penulisan menggunakan T-Test dalam menggunakan data adalah karena T-Test pada prinsipnya adalah suatu teknik statistik untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya perbedaan yang signifikan antara dua kelompok sampel dengan jalan perbedaan rata-rata (mean). Sampel dalam hipotesis komperatif menurut (Sugiyono, 2015: 55) yaitu sampel yang tidak berkorelasi atau independen. Rumus independent T-Test menurut (Djurwanto dan Pangestu, 1994: 200) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left\{ \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right\} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen penelitian dapat diketahui dengan melihat hasil nilai total item korelasi *product moment Pearson* pada level signifikansi 5% (0.05). Bila probabilitas hasil korelasi (sig) lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item instrumen penelitian dinyatakan valid dan sebaliknya bila probabilitas hasil korelasi (sig) lebih besar dari 0,05 (5%) maka item instrumen penelitian dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:172).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Loyalitas Pekerja Harian	X1.1	0.750	0.2034	VALID
	X1.2	0.761	0.2034	VALID
	X1.3	0.372	0.2034	VALID
	X1.4	0.718	0.2034	VALID
	X1.5	0.555	0.2034	VALID
	X1.6	0.403	0.2034	VALID
Loyalitas Pekerja Borongan	X1.1	0.569	0.2032	VALID
	X1.2	0.539	0.2032	VALID
	X1.3	0.625	0.2032	VALID

	X1.4	0.386	0.2032	VALID
	X1.5	0.395	0.2032	VALID
	X1.6	0.608	0.2032	VALID
Produktivitas Pekerja Harian	X1.1	0.323	0.2034	VALID
	X1.2	0.477	0.2034	VALID
	X1.3	0.597	0.2034	VALID
	X1.4	0.418	0.2034	VALID
	X1.5	0.679	0.2034	VALID
Produktivitas Pekerja Borongan	X1.1	0.454	0.2032	VALID
	X1.2	0.362	0.2032	VALID
	X1.3	0.799	0.2032	VALID
	X1.4	0.527	0.2032	VALID
	X1.5	0.781	0.2032	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS 22.0 tahun, 2019

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan berpatokan pada nilai *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Status
1	Loyalitas Pekerja Harian	.741	Reliabel
2	Loyalitas Pekerja Borongan	.700	Reliabel
3	Produktivitas Pekerja Harian	.658	Reliabel
4	Produktivitas Pekerja Borongan	.711	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 22.0 tahun, 2019

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis, uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig	Keterangan
Loyalitas Pekerja	1.247	0.89	Berdistribusi Normal
Produktivitas Pekerja	1.260	0.83	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Olahan SPSS 22.0 tahun, 2019

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa data berdistribusi normal hal ini dilihat dari nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik parametrik uji t (*independent sample t test*).

Uji Beda (Independent T – Test)**Statistik Deskriptif****Tabel 4. Statistik Loyalitas Pekerja**

Group Statistics					
	PEKERJA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Loyalitas_Karyawan	PEKERJA HARIAN	35	22.0571	3.72545	.62972
	PEKERJA BORONGAN	36	26.5556	2.39576	.39929

Sumber : Data Olahan SPSS 22.0 tahun, 2019

Dari tabel 4 kita dapat melihat bahwa jumlah responden pekerja harian sebanyak 35 orang sedangkan jumlah responden pekerja borongan sebanyak 36 orang. Mean pekerja harian adalah 22,0571 sementara pekerja borongan adalah 26.5556. Dari sini kita dapat lihat bahwa pekerja borongan memiliki mean loyalitas yang lebih tinggi.

Tabel 5. Statistik Produktivitas Pekerja

Group Statistics					
	PEKERJA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Produktivitas_Karyawan	PEKERJA HARIAN	35	19.5714	2.36750	.40018
	PEKERJA BORONGAN	36	22.4167	1.74642	.29107

Sumber : Data Olahan SPSS 22.0 tahun, 2019

Dari tabel 5 menunjukkan Mean produktivitas pekerja harian adalah 19.5714 sementara pekerja borongan adalah 22.4167. Dari sini kita dapat lihat bahwa pekerja borongan memiliki mean produktivitas yang lebih tinggi. Namun kita tidak bisa menyimpulkan langsung dari statistik deskriptif, karena bisa jadi perbedaan mean ini hanya karena sampling error saja, oleh karena itu kita harus lihat pada uji signifikansi analisis t-test.

Independent Sample Test

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Uji *Independent sample T – test* dengan bantuan SPSS. Hasil yang diperoleh yaitu :

Tabel 6. Hasil Uji Beda Loyalitas Pekerja

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Loyalitas_Pekerja	Equal variances assumed	7.057	.010	-6.069	69	.000	-4.49841	.74123	-5.97713	-3.01970
	Equal variances not assumed			-6.033	57.765	.000	-4.49841	.74564	-5.99110	-3.00572

Sumber : Data Olahan SPSS 22.0 tahun, 2019

Dari hasil uji statistik 6, maka diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.000 atau <0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan loyalitas pekerja antara upah harian dan upah borongan.

Tabel 7. Hasil Uji Beda Produktivitas Pekerja

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
Produktivitas_Pekerja	Equal variances assumed	7.101	.010	-5.774	69	.000	-2.84524	.49276	3.82826	1.86222
	Equal variances not assumed			-5.750	62.498	.000	-2.84524	.49484	3.83425	1.85622

Sumber : Data Olah an SPSS 22.0 tahun, 2019

Dari hasil uji statistik 7, maka diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.000 atau <0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas pekerja antara upah harian dan upah borongan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis bahwa pada pekerja harian masih terdapat pekerja yang tidak ingin menetap di perusahaan dan mencari tempat kerja lain, dan sebanyak 22.9% karyawan yang belum mengenal perusahaan serta ada pekerja yang tidak setuju pada pernyataan bangga menjadi pekerja di perusahaan meubel dan 11.4% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak menggunakan jam kerja dengan baik dan tidak mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Sedangkan pada karyawan borongan menyatakan telah bersedia berkarir diperusahaan, sudah mengenal perusahaan, serta bangga menjadi bagian dari perusahaan dan tetap disiplin dalam jam kerja seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan teliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas pekerja yang diberi upah borongan lebih baik dari loyalitas pekerja yang diberi upah harian. Maka dari itu untuk mendapatkan pekerjaan yang cepat, perusahaan sebaiknya menggunakan sistem pengupahan borongan dari pada harian. Dan perusahaan perlu memperhatikan apa saja yang menjadi penghambat sehingga terjadi perbedaan loyalitas dari pekerja upah harian dan borongan dengan menggunakan hasil penelitian dari indikator-indikator yang ada pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner membuktikan bahwa pada pekerja dengan upah harian masih ada pekerja yang menjawab tidak setuju pada indikator—indikator produktivitas karyawan yang artinya pekerja dengan pemberian upah harian belum mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan seperti hasil pekerjaan yang dilakukan belum dinilai cukup baik dan tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan serta kuantitas hasil kerja tidak sesuai dengan rencana kerja dan masih ada pekerja yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan pada pekerja dengan upah borongan rata-rata semua pekerja telah berani bertanggung jawab dalam pekerjaan seperti hasil kerja yang sudah megikuti standar perusahaan dan sesuai dengan pesanan pelanggan serta selalu berusaha menghasilkan kuantitas hasil kerja yang baik dan memiliki waktu dan kecepatan kerja yang tepat. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas pekerja dengan upah borongan lebih besar daripada produktivitas pekerja dengan upah harian. Dengan perbedaan yang terjadi maka sistem upah sangat mempengaruhi produktivitas. Maka untuk memiliki produktivitas kerja yang baik sebaiknya perusahaan menggunakan sistem pemberian upah borongan daripada sistem pemberian upah harian dan perusahaan perlu memperhatikan lagi apa yang menjadi hambatan dan permasalahan sehingga terjadi perbedaan produktivitas pekerja dengan upah harian dan borongan dengan menggunakan indikator-indikator produktivitas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada perbandingan loyalitas pekerja yang signifikan berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerja meubel di Desa Leilem
2. Ada perbandingan produktivitas pekerja yang signifikan berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerja meubel di Desa Leilem

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Oleh karena adanya perbedaan loyalitas pekerja yang signifikan berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerja meubel di Desa Leilem, maka perusahaan perlu mempertimbangkan untuk menggunakan pekerja borongan agar tercapainya tujuan perusahaan yang efektif.
2. Oleh karena adanya perbandingan produktivitas pekerja yang signifikan berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerja meubel di Desa Leilem, maka perusahaan harus memperhatikan lagi apa yang menjadi hambatan dan permasalahan sehingga terjadi perbedaan produktivitas pekerja dengan upah harian maupun upah borongan dengan menggunakan indikator-indikator produktivitas dalam penelitian ini.
3. Untuk mendapatkan loyalitas kerja dan produktivitas kerja yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan maka perusahaan lebih baik menggunakan sistem pemberian upah borongan.
4. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya produktivitas dan loyalitas pekerja. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada perbandingan produktivitas dan loyalitas pekerja yang berdasarkan upah harian dan upah borongan pada pekerja. Semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks, Jakarta
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko (2013). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. BPFE, Yogyakarta:
- Marpaung, R (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Hal. 682 - 691. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/453/492>. Di akses tanggal 20 Juli 2019
- Makarawung (2013). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada P.T Bank Sulut Cabang Kawangkoan Dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3, Hal. 326-333. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2028/1614>. Di akses tanggal 4 Oktober 2019
- Purwono, H. 2003. *Sistem Personalia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Rachman dan Utomo. 2011. Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian Dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Konstruksi Pada Kontraktor Di Surabaya. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII*. Program Studi MMT-ITS Surabaya. Hal B-10-2 – B-10-10. <https://docplayer.info/31778119-Perbandingan-sistem-pemberian-upah-harian-dengan-upah-borongan-terhadap-produktivitas-buruh-konstruksi-pada-kontraktor-di-surabaya.html>. Di akses tanggal 17 Juli 2019
- Sekyi., Boakye dan Ankumah. 2016. *Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in Takoradi, Ghana*. *Journal of Tourism, Hospitality and Sports*. Vol.18. Hal. 44 – 49. <https://iiste.org/Journals/index.php/JTHS/article/view/30229/31106>. Di akses tanggal 19 Juli 2019
- Siagian, P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Prenada Media, Yogyakarta.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Turangan., Kojo dan Mintardjo. 2017. Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 September. Hal. 3007 – 3017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17327/16869>. Di akses tanggal 18 Juli 2019
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13. 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*. http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm Di akses tanggal 23 Juli 2019
- Wahyuningtyas dan Utami. 2018. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 60 No. 3. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2536/2927>. Di akses tanggal 4 Oktober 2019

